

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-6-431

Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten?

In der Arbeitszeitpolitik werden neue Wege eingeschlagen. Gesetze und Tarifverträge führen Optionen als neues Gestaltungsprinzip für Beschäftigte ein. Sie bieten ihnen die Wahl, den Geld- oder alternativ den Zeitwohlstand zu mehrten. Zugleich erweitern sie den Spielraum für autonome Zeitgestaltung. Potenzial hierfür hatte bereits die Einführung von Arbeitszeitkonten geschaffen. Die Frage ist, inwieweit flexible Arbeitszeitformen den Beschäftigten tatsächlich mehr Zeitautonomie gewähren.

HARTMUT SEIFERT

1 Problemstellung

Der Gedanke der Zeitautonomie ist nicht neu. Bereits Mitte der 1970er Jahre kam die Idee auf, das bis dahin vorherrschende Prinzip mehr oder minder starrer Arbeitszeiten durch ein Modell flexibler Formen abzulösen. Es sollte den Beschäftigten mehr Zeitautonomie bzw. -souveränität gewähren (Teriet 1976). Diesen Grundgedanken greifen zunächst die sich vor allem im Zuge der Arbeitszeitverkürzungen seit Mitte der 1980er Jahre rasch ausbreitenden¹ Arbeitszeitkonten auf. Sie lockern das überwiegend gleichförmige Muster der Regelarbeitszeiten auf und erlauben, die vereinbarte Arbeitszeit variabel auf der Zeitachse zu verteilen. Betriebe können die Arbeitszeit enger mit Nachfrageschwankungen synchronisieren, Beschäftigte gewinnen potenziell Spielraum für kleine Zeitfreiheiten im Arbeits- und Lebensalltag. Ob und inwieweit Beschäftigte auch tatsächlich das Autonomiepotenzial auszuschöpfen vermögen, können die tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen a priori nicht zusichern; dies entscheidet sich erst in der betrieblichen Alltagspraxis.

Zeitkonten bieten Flexibilität bei der *Verteilung* der Arbeitszeit, die Dauer der Regelarbeitszeit bleibt aber als ein individuell unveränderbarer Durchschnittswert fixiert, der in einem definierten Zeitraum, üblicherweise binnen eines Jahres, zu erreichen ist. Individueller, aber auch be-

trieblicher Gestaltbarkeit sind damit Grenzen gesetzt. Die Wünsche zahlreicher Beschäftigter richten sich jedoch über die Verteilung der Arbeitszeit hinaus auch auf die Variation der Regelarbeitszeit selbst, wie empirische Untersuchungen immer wieder verdeutlichen (vgl. u. a. Holst/Schupp 1994; Holst/Seifert 2012; Weber/Zimmert 2018).

Diese weiterhin bestehenden Diskrepanzen zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten versuchen neuere innovative Arbeitszeitregelungen zu verringern oder zu beseitigen. Neben dem (seit 2019 geltenden) Brückenteilzeitgesetz führen mehrere tarifliche Vereinbarungen Wahlarbeitszeiten und Modelle der Zeit-Geld-Option ein. Solche Regelungen bieten als neues Gestaltungsprinzip die Möglichkeit, dass die Arbeitszeit flexibler, differenzierter und individualisierter gestaltet werden kann. In welchem Maße die Beschäftigten nunmehr tatsächlich die Chance haben, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit autonom nach individuellen Anforderungen und Wünschen zu bestimmen, ist die spannende Frage, der dieser Beitrag nachgeht. Die Analyse erfolgt auf zwei Ebenen: Auf der Regelungsebene wird untersucht, wieviel Potenzial für autonome Zeitgestaltung tarifliche und gesetzliche Regelungen flexibler Arbeitszeiten enthalten. Auf

1 Zwischen 1999 und 2016 stieg der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto von 35 auf 56% (Ellguth et al. 2018).

der Praxisebene wird am Beispiel von Arbeitszeitkonten – der Form flexibler Arbeitszeiten mit der größten Verbreitung – diskutiert, welche Hinweise bisherige empirische Untersuchungen auf autonome Zeitgestaltung liefern. Mit diesem Vorgehen sollen zugleich Forschungsdefizite über Zeitaautonomie identifiziert werden. Die Ausführungen stützen sich auf eine Literaturanalyse. Zuvor ist der Begriff der Zeitaautonomie zu definieren, konzeptionell einzuordnen und zu operationalisieren. Außerdem werden Befunde zu bestehenden Arbeitszeitdiskrepanzen zusammengefasst. Ein kurzes Fazit beschließt den Beitrag.

2 Zeitaautonomie

2.1 Definition

Obwohl die Begriffe Zeitsouveränität und -autonomie seit gut 40 Jahren in der arbeitszeitpolitischen Diskussion kursieren, sind sie bzw. das hiermit verbundene Konzept seltsam vage geblieben, theoretisch kaum fundiert und ihre empirische Bestimmung ist bislang nur unzureichend operationalisiert. Häufig werden beide Begriffe synonym verwendet. Wenn hier der Begriff „Zeitaautonomie“ gegenüber dem der „Zeitsouveränität“ favorisiert wird, dann weil Ersterer präziser erscheint, wenn man hierunter zunächst in einem sehr allgemeinen Sinne ein gewisses Maß an Selbstbestimmung über die drei Dimensionen der Arbeitszeit – Dauer, Lage und Verteilung – versteht.

Der Souveränitätsbegriff entstammt der Staatstheorie und bezeichnet die Konzentration aller öffentlichen Gewalt in einem Staatsgebiet in der Hand des Souveräns. In Anlehnung hieran würde Zeitsouveränität im strengen Sinne bedeuten, die Arbeitszeit unabhängig von Vorgaben oder Interventionen Dritter (des Betriebes oder anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) festlegen zu können. Eine solche Bedingung stellt aber in Arbeitsprozessen eine wenig realistische Annahme dar: erstens weil abhängige Beschäftigung gemäß § 611a BGB unter dem Direktionsrecht und der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers steht; zweitens ist sie in der Regel arbeitsteilig organisiert und drittens durch gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen sowie in vielen Bereichen zusätzlich durch die betriebliche Mitbestimmung gerahmt. Deshalb bietet der Begriff der Zeitaautonomie den Vorteil, ihn als eine relationale Kategorie zu verwenden, bei der es um „ein Mischungsverhältnis von autonomer und heteronomer Bestimmung individueller Arbeitszeiten gehen kann“ (Trinczek 2005, S. 385).

Zeitheteronomie beschreibt das Gegenteil von Zeitaautonomie, nämlich die alleinige Bestimmung der Arbeitszeit durch den Betrieb. Zeitaautonomie und auch -heteronomie sind kontextgebunden. Nicht nur der rechtliche Rahmen, sondern auch die jeweiligen Machtverhältnisse und Angebots-Nachfragerelationen auf einzelnen

Teilarbeitsmärkten sowie familiäre und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Normen und lebensweltliche Orientierungen spielen eine Rolle. Sie unterliegen zudem Änderungen. So entscheiden sich beispielsweise Teilzeitbeschäftigte überwiegend aufgrund familiärer Umstände, der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, der Steuergesetzgebung oder mangelnder Vollzeitstellen für kürzere Arbeitszeiten (Brenke 2011).

2.2 Konzeptionelle Einordnung

Den Gedanken der Zeitsouveränität hat Bernhard Teriet (1976) in Anlehnung an die Kategorie der Konsumentensouveränität in die arbeitszeitpolitische Diskussion eingeführt. Konsumentensouveränität postuliert als normativer Begriff die Freiheit der Konsumenten, ihre Konsumwünsche auch durchsetzen und damit die Produktionsentscheidungen beeinflussen zu können. In Analogie hierzu plädiert Teriet dafür, die bis dahin dominierende gleichförmige Regelarbeitszeit durch flexible Formen abzulösen, die „das individuelle Recht und Vermögen zu mehr Disposition über die quantitative und qualitative Seite von Zeitallokation während eines Lebens und in den verschiedensten Lebensbereichen“ (Teriet 1976, S. 9) bieten. Diese Formulierung umschreibt einen umfassenden Gestaltungsrahmen, der sowohl die Dauer (quantitative Seite) als auch die Lage und Verteilung (qualitative Seite) der Arbeitszeit einschließt und zudem offen für Änderungen in der gesamten Lebenserwerbsphase bleibt.

Diese konzeptionellen Überlegungen waren ihrer Zeit weit voraus und fanden erst allmählich Resonanz in der arbeitszeitpolitischen Diskussion. Hierzu gehören die Vorschläge von Hinrichs und Wiesenthal (1984) zu einem Konzept der „Garantierten Optionalität“. Es basiert auf der Idee, den Beschäftigten Optionen zuzusichern, entsprechend ihrer persönlichen Lebenslage und jeweiligen Bedürfnisse von der Regelarbeitszeit abweichen zu können. Ausgangspunkt für die Forderung nach einer Arbeitszeitpolitik sowohl der garantierten Optionalität als auch der Zeitaautonomie waren empirisch ermittelte Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten, die für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten Wohlfahrtsminderungen bedeuten.

Der Grundgedanke, die Dauer der Arbeitszeit je nach außerbetrieblichen Zeitanforderungen und -wünschen der Beschäftigten wählen zu können, lässt sich auch mit der neoklassischen Arbeitsmarktangebots-theorie in Verbindung bringen. Sie geht davon aus, dass Beschäftigte die Zahl der Arbeitsstunden auf der Basis des Lohnsatzes und ihrer Präferenzen für das Verhältnis von Erwerbsarbeits- und Nicht-Erwerbsarbeitszeit wählen. Bislang ist diese Wahlmöglichkeit in der betrieblichen Wirklichkeit jedoch kaum gegeben. Optionen sind rar; sie bestehen allenfalls und zudem häufig nur in begrenztem Umfang bei der Wahl zwischen Voll- oder Teilzeit oder dem gänzlichen Verzicht auf Arbeit (Boeri/van Ours 2008).

Diese Restriktionen überwinden neuere Tarifverträge, die den Beschäftigten die Entscheidung überlassen, Geld und Zeit in vorgegebenen Spielräumen nach ihren individuellen Präferenzen zu kombinieren (vgl. Abschnitt 4.3). Voraussetzungen hierfür sind, dass die Wahlmöglichkeiten tarifvertraglich garantiert sind und dass die betriebliche Mitbestimmung entsprechende Umsetzungs- und Kontrollkompetenz gewährleistet.² Erst kollektivvertragliche Regelungen, die jedoch wie 2018 in der Metall- und Elektroindustrie nur nach Arbeitskampfmaßnahmen durchgesetzt werden konnten (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019), sichern Beschäftigten die Entscheidungsfreiheit zu, die das individualistische Entscheidungskalkül der Neoklassik verspricht, aber aufgrund von Machtasymmetrien im betrieblichen Austauschprozess nicht einlösen kann (Offe/Hinrichs 1984). Verbriefte Ansprüche wie ein „Recht auf Wenigerarbeit“ (Wiesenthal 1985)³ bieten die Voraussetzungen, um Machtasymmetrien zu überwinden und den Weg für präferenzgerechte Individualentscheidungen zu ebnet.

Anknüpfungspunkte lassen sich auch zum Konzept der personalen Autonomie (Bothfeld 2017) herstellen, das verstanden wird als die Möglichkeit der Bürger und Bürgerinnen, ein weitgehend selbstbestimmtes Leben zu führen. Da die Zeit und ihre Verwendungsmöglichkeiten eine zentrale Größe für die Lebensqualität sind, kommt den Möglichkeiten, hierauf Einfluss zu nehmen, eine hohe Bedeutung zu. Allerdings erscheint auch das Konzept der personalen Autonomie, das einen weitergefassten Rahmen für ein Konzept der autonomen Zeitgestaltung abgeben könnte, ohne verbiefte Ansprüche der Beschäftigten unrealistisch.

2.3 Operationalisierung

Schwierigkeiten bereitet es, Zeitaufonomie zu messen. Um aber unterschiedliche Arbeitszeitkonstellationen, Verfügungszugriffe und Wirkungen vergleichen und bewerten zu können, kommt man an Quantifizierungen nicht vorbei. Für diese Mess- und Bewertungsanforderungen fehlt eine allgemein akzeptierte Skala oder ein Maßstab, mit dessen Hilfe sich Grade oder Stufen an Zeitaufonomie und -heteronomie bestimmen und einzelne Formen flexibler Arbeitszeiten in ihren Wirkungen auf Zeitaufonomie unterscheiden lassen. Hinweise für die weitere konzeptionelle Arbeit liefert Trinczek (2005), der folgende Kriterien vorschlägt: Zeitaufonomie ist (a) als soziale Dimension zu verstehen, bei der die individuellen Zeitinteressen mit denen anderer abzugleichen sind, (b) ferner als relationaler Begriff in einem Kontinuum mit seinem Gegenpol Zeitheteronomie zu definieren und (c) als ein sozial-konstruktiver, kommunikativer und zeitgebundener Prozess zu sehen. Soweit bekannt sind die bisherigen theoretisch-konzeptionellen Arbeiten über diesen Stand der Diskussion nicht hinausgekommen. Und die empirischen Analysen werden den formulierten Kriterien allenfalls ansatzweise gerecht.

Vergleichsweise einfach erscheint es, die Pole auf dem Kontinuum zwischen Zeitaufonomie und -heteronomie zu bestimmen. Denkbar ist, dass entweder die Beschäftigten festlegen, wann (zu welchen Zeiten) und wie lange sie arbeiten möchten, oder der Arbeitgeber verfügt über Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Der erste Fall ist allein schon durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers und eine arbeitsteilige Arbeitsorganisation praktisch ausgeschlossen. Und ebenso relativieren das Arbeitszeitgesetz (und andere zeitrelevante Gesetze wie das Jugendarbeitsschutzgesetz) sowie die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen den theoretischen Extremfall der alleinigen Gestaltung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber. Von allen in der betrieblichen Praxis verbreiteten Arbeitszeitformen kommt Vertrauensarbeitszeit dem ersten Fall und Arbeit auf Abruf dem zweiten Fall am nächsten. Diese beiden Varianten markieren die beiden Pole, zwischen denen die verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeiten zu verorten sind.

Kompliziert wird die Analyse ferner durch die Mehrdimensionalität der Arbeitszeit. Zeitaufonomie kann sich sowohl auf die Dauer als auch die Lage sowie die Verteilung der Arbeitszeit beziehen und letztlich auch auf deren synchrone Kombination, also das gesamte Arbeitszeitprofil (Joachim/Seifert 1991). Bisherige Arbeiten thematisieren Zeitaufonomie jedoch lediglich ein- und nicht dreidimensional.

Methodisch nicht befriedigen können die empirischen Arbeiten, die den Grad der Zeitaufonomie oder -heteronomie zu bestimmen versuchen, zugleich aber auf unbestimmten Quantifizierungen basieren (Seifert 2001; Promberger et al. 2002; Lott 2015; BAuA 2016; Peters et al. 2016; Wanger 2017; Zapf/Weber 2017). Grundlage sind üblicherweise Befragungen von Personen, die den Grad der Zeitaufonomie im Rahmen ordinalskalierten Verfahren erheben und Zustände nach „mehr“ oder „weniger“ bewerten. Beschäftigte oder deren Interessenvertreter werden gefragt, ob Arbeitszeitkonten Möglichkeiten bieten, (sehr wenig bis sehr viel) Einfluss auf die Verteilung der Arbeitszeit zu nehmen.⁴ Diese Messmethode gestat-

2 Nur 57% der westdeutschen und 46% der ostdeutschen Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit einem Branchen- oder Firmentarifvertrag (Kohaut 2019) und 42% bzw. 35% mit einem Betriebsrat (Ellguth 2019); vgl. hierzu auch Ellguth/Kohaut 2019.

3 Hierzu auch der Entwurf eines Wahlarbeitszeitgesetzes (djb-Kommission 2015).

4 Alternativ wird im Working Conditions Survey der European Foundation gefragt, ob die Arbeitszeit festgelegt oder anpassbar ist, ob zwischen festgelegten Plänen gewählt werden kann oder ob sie vollständig individuell planbar ist (Lott 2015). Eine nicht-hierarchische Anordnung von Kriterien für den selbstbestimmten Umgang mit der Arbeitszeit legen Peters et al. (2016) zugrunde. Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) unterscheidet vier Kategorien: (1) Fester

tet aber keine Aussagen darüber, wie groß die Abstände zwischen den „Messpunkten“ auf dem unterstellten Kontinuum zwischen den Polen Zeitautonomie und -heteronomie sind. Ein genaueres Verfahren wäre, abzufragen, wie häufig Beschäftigte den bei ihren Arbeitszeitkonten möglichen Spielraum für variable Arbeitszeitverteilung auch tatsächlich autonom innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (bspw. innerhalb eines Monats) wahrnehmen können, oder umgekehrt wie häufig der Betrieb die Zeitgestaltung vorgibt. Gerade diese Frage nach der Zeitheteronomie bleibt meistens ausgeblendet.

Unklar bleibt ferner, worauf genau sich die abgefragte Einflussnahme durch die Beschäftigten bezieht. Bei Arbeitszeitkonten kann sie entweder die Entstehungs- bzw. Anspar- oder die Verwendungs- bzw. Entsparseite von Guthaben betreffen. Im ersten Fall geht es um die Frage, wer nach welchen Kriterien über das Ansparen von Guthaben entscheidet, im zweiten Fall geht es um die Zeitentnahme aus den Guthaben. Werden Zeitguthaben aufgrund von unfreiwilligen Überstunden gebildet, liegt die Verfügung über längere Arbeitszeiten und damit über Ansparpotenziale beim Arbeitgeber (Zapf 2016; Weber/Zimmermann 2018). Auch die Einflussnahme auf Entstehung und Tilgung von Zeitschulden ist bislang kaum ausgeleuchtet.

3 Zeitdiskrepanzen

Arbeitszeitpolitische Überlegungen und Forderungen zu Zeitautonomie haben ihren Ausgangspunkt in anhaltenden Arbeitszeitdiskrepanzen. Ein Teil der Beschäftigten ist unzufrieden mit den bestehenden Arbeitszeiten und wünscht, bei proportionaler Änderung der Einkommen, entweder kürzer oder länger zu arbeiten. Zeitdiskrepanzen werden vor allem für Dauer und Verteilung der Arbeitszeit nachgewiesen, für die Lage fehlen dagegen aktuelle Daten.⁵

Für die Dauer der Arbeitszeit zeigen Untersuchungen mit unterschiedlichen Datensätzen in der Tendenz übereinstimmend, dass Vollzeitbeschäftigte, vor allem diejenigen mit sehr langen Arbeitszeiten, kürzer arbeiten möchten und umgekehrt Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte eher längere Arbeitszeiten präferieren (Rengers 2015; Fischer et al. 2015; BAuA 2016; Seifert et al. 2016; Schäfer 2018). Die Befunde unterscheiden sich im Ausmaß der Diskrepanzen. Am geringsten sind sie in Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Rengers 2015), am größten in denen auf Basis von SOEP-Daten (Seifert et al. 2016). Dazwischen liegen die ebenfalls mit großen Datensätzen erhobenen Werte von BAuA (2016) und Fischer et al. (2015). Die Unterschiede lassen sich vor allem auf die Methode der Fragestellung zurückführen (im Detail: Rengers et al. 2017; Tobsch et al. 2018).

Auch die gegebenen Möglichkeiten, die Arbeitszeit variabler gestalten zu können, werden als unzureichend bewertet (BAuA 2018). Etwa 37 % der weiblichen und 32 % der männlichen Beschäftigten wünschen, mehr Einfluss auf die zeitliche Gestaltung von Arbeitsbeginn und -ende nehmen zu können, was ihnen aber bislang verwehrt bleibt (BAuA 2018). Bei einem ähnlichen Anteil der Beschäftigten bleiben auch die Wünsche unerfüllt, selbstbestimmt ein paar Stunden oder ein paar Tage freinehmen zu können.

Ungeachtet der in den letzten Jahren erfolgten Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit (Teilzeit- und Befristungsgesetz), der Ausbreitung von Arbeitszeit-⁶ und Langzeitkonten⁷ sind die Wünsche nach veränderten, vor allem flexiblen Arbeitszeitmustern mit erweiterten Selbstbestimmungsmöglichkeiten durch die Beschäftigten weiterhin akut. Belege hierfür liefern die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2017 (Piele/Piele 2018). Solange sich Beschäftigte mit unerwünschten Arbeitszeiten abfinden müssen, verzeichnen sie Einbußen in der Lebensqualität (Grözingen et al. 2008).

Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit, (2) vom Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag, (3) keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest, (4) Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen. Bei der dritten Kategorie ist offen, welche Rahmenbedingungen wie betriebliche Belange, Abwesenheiten anderer Mitarbeiter, Leistungsvorgaben usw. die Selbstbestimmung relativieren. Unklar ist auch, ob sich die Selbstbestimmung auf die täglichen Anfangs- und Endzeiten oder auch auf die Dauer der wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeiten bezieht. Die vierte Kategorie beschreibt eine nur vage Möglichkeit der Einflussnahme durch die Beschäftigten.

5 Für 2003 hatten Bauer et al. (2004) gezeigt, dass die Mehrheit der Beschäftigten mit Schicht-, Nacht- oder

Wochenendarbeit gerne entweder weniger oder gar keine dieser atypischen Arbeitszeiten leisten möchte, auch unter Inkaufnahme wegfallender Zuschläge.

6 Etwa 56 % der Beschäftigten können ein Arbeitszeitkonto nutzen und etwas über 2 % führen ein Langzeitkonto (Eilguth et al. 2018).

7 Während Arbeits- bzw. Kurzzeitkonten in aller Regel innerhalb von einem oder zwei Jahren ausgeglichen sein müssen, erlauben Langzeitkonten, Guthaben über längere Zeit und meistens sogar die gesamte Erwerbsphase anzusparen. Außerdem beruhen Langzeitkonten auf detaillierten gesetzlichen Regelungen (konkretisiert durch Tarif- und Betriebsvereinbarungen), Kurzzeitkonten auf tariflichen und betrieblichen Regelungen.

4 Zeitaufonomie in Arbeitszeitregelungen

4.1 Empirische Grundlage

Anhaltspunkte für Zeitaufonomie liefern Analysen von Arbeitszeitregelungen und der betrieblichen Praxis. Sie geben Auskunft über die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Dauer und die Verteilung der Arbeitszeit zu beeinflussen. Noch fehlen Untersuchungen über die Lage der Arbeitszeit, verstanden als die Möglichkeit, die vereinbarte Arbeitszeit zwischen Montag und Sonntag sowie zwischen Tages- und Nachtzeiten oder im Schichtrhythmus zu platzieren und diese als atypisch bezeichneten Arbeitszeiten auch wieder zu revidieren. Nachfolgend richtet sich das Augenmerk zum einen auf die im Rahmen von Arbeitszeitkonten und zum anderen die per Gesetz und in mehreren Tarifverträgen im Rahmen von Optionszeiten gegebenen Möglichkeiten für flexible und autonome Zeitgestaltung. Ausgeklammert in den folgenden Ausführungen bleiben Gesetze und Tarifverträge, die zeitliche Freistellungen an bestimmte Konditionen (Elternschaft, Pflege, gesundheitlicher Status usw.) knüpfen. Sie bieten spezifizierten Beschäftigtengruppen Ansprüche, die Dauer und teilweise auch die Lage der Arbeitszeit variieren zu können (im Überblick: Kocher et al. 2013). Ausgeklammert bleiben auch die Möglichkeiten, die Pausenzeiten, den Urlaub, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu beeinflussen (hierzu BAuA 2018).

Vergleichsweise überschaubar sind die in Gesetzen und Tarifverträgen verankerten Potenziale zeitaufonomer Gestaltung. Schwieriger ist die Analyse von Betriebs- und Dienstvereinbarungen, da hierzu nur in beschränktem Maße Daten vorliegen.⁸ Die nachfolgenden Befunde stützen sich auf eine Auswertung von knapp 600 Betriebs- und Dienstvereinbarungen (nähere Angaben hierzu: Groß/Seifert 2017). Deren Auswahl ist nicht repräsentativ für alle Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema.⁹ Und die Befunde gelten nur für Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat.

4.2 Zeitkonten und Zeitaufonomie

4.2.1 Zeitaufonomie in Regelungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln den Spielraum für Zeitaufonomie bzw. für das Gegenteil, für Zeitheteronomie. Vier Indikatoren geben hierüber Auskunft: (1) die Wahl, ein Konto führen zu können, (2) die angestrebten Ziele, (3) die Bedingungen, Zeitguthaben nutzen und (4) Zeitschulden abbauen zu können. Unbeantwortet lassen die Vereinbarungen die Frage, welcher Akteur unter welchen Bedingungen über die Bildung von Zeitguthaben und von Zeitschulden entscheidet.

(1) *Einführung*: Die Entscheidung über Einführung und Nutzung von Arbeitszeit- und Langzeitkonten liegt nicht in den Händen der Beschäftigten, sondern bei den Betrieben (Zapf 2016). Es besteht weder ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitkonten noch ein Initiativrecht für die betrieblichen Interessenvertretungen. Erst unter der Voraussetzung, dass Betriebe Arbeitszeit-/Langzeitkonten einführen, entsteht Potenzial für Zeitaufonomie. Haben Betriebe Zeitkonten etabliert, bleibt der Mehrheit der Beschäftigten keine Wahl, diese zu nutzen oder nicht. Etwa 95 % der Betriebs- und Personalvereinbarungen sehen vor, dass die Zeitkonten automatisch für die definierten Beschäftigtengruppen gelten.¹⁰ Im Unterschied zu den Regelungen über Langzeitkonten fehlt eine individuelle Option, sich für oder gegen ein Konto zu entscheiden.

(2) *Ziele*: Arbeitszeitkonten sollen überwiegend mehreren Zielen zugleich dienen (Groß/Seifert 2017). In gut 98 % der Fälle geht es um betriebliche Anforderungen, um die engere Synchronisation von Arbeitseinsatz und Nachfrage. Gleichzeitig sollen etwa 73 % der Vereinbarungen den Beschäftigten mehr Autonomie bei der Arbeitszeit ermöglichen. Gut ein Drittel der Betriebsvereinbarungen nennt Beschäftigungssicherung als Ziel. Für eine gewisse Zielhierarchie sorgt die verbreitete Klausel der nicht näher definierten „betrieblichen Belange“, die stets zu beachten sind. Zeitaufonomie ist dadurch letztlich eingeschränkt und lässt sich nur realisieren, wenn die jeweiligen betrieblichen und die individuellen Zeitanforderungen kongruent sind. Insgesamt bleiben die regulatorischen Voraussetzungen für Zeitaufonomie schwach, es fehlen verbrieft Rechte für die Beschäftigten, die Arbeitszeit nach indivi-

8 Eine systematische Sammlung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen fehlt noch. Das Archiv der Hans-Böckler-Stiftung dürfte mit seinem Bestand von insgesamt 17 000 Dokumenten, die sich auf elf Themencluster verteilen, zwar die wohl größte Sammlung bieten (Baumann et al. 2018), sie erfasst aber angesichts von ca. 150 000 Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat nur einen kleinen Teil aller Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

9 Fast zwei Drittel aller Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat haben eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten abgeschlossen (Baumann/Maschke 2016).

10 In knapp 60 % der Vereinbarungen sind vor allem Leitende Angestellte und Auszubildende ausgeschlossen (Groß/Seifert 2017). Aber auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte haben eingeschränkten Zugang zu Arbeitszeitkonten, ebenso Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat (Zapf 2016).

duellen Anforderungen und Wünschen disponieren zu können (Hamm 2013, S. 130).

(3) *Verfügung über Zeitguthaben*: Die Regelungen hierzu zeigen ein ähnliches Bild wie die der Zielsetzungen. Die betrieblichen Erfordernisse/Belange dominieren mit gut 88 %. Beschäftigteninteressen spielen eine deutlich untergeordnete Rolle (36 %) und noch seltener (knapp 5 %) sollen die Guthaben dazu dienen, in konjunkturellen Abschwungphasen Beschäftigung zu sichern (Groß/Seifert 2017).

(4) *Zeitschulden*: Fast 80 % der Vereinbarungen sehen vor, dass Minusstunden nach betrieblichen Vorgaben nachgearbeitet werden. Gut ein Drittel erlaubt den Beschäftigten, den Zeitausgleich nach ihren Vorstellungen herzustellen. Über die Bildung von Zeitschulden fehlen entsprechende Angaben.

Der Überblick zeigt: Die betrieblichen Regelungen sind ambivalent, sie ermöglichen Zeitautonomie, schließen aber das Gegenteil, Zeitheteronomie, nicht aus. Ohne verbrieft Rechte kann lediglich von ungesicherter Autonomie die Rede sein.

4.2.2 Zeitautonomie in der Praxis

Betriebs- und Dienstvereinbarungen stecken den Spielraum ab für Autonomiepotenziale in der Zeitgestaltung. Sie lassen aber offen, wie er ausgeschöpft wird, ob er zu Zeitautonomie oder -heteronomie führt. Hierüber entscheiden die alltäglichen betrieblichen Aushandlungsprozesse zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sowie mit anderen Teammitgliedern, unterstützt durch die Interessenvertretungen, sofern Letztere vorhanden sind. Bedeutsam für das Ausschöpfen von Autonomiepotenzialen sind ferner die verfügbaren Personalressourcen, die betriebliche Arbeitsorganisation (Teamarbeit erleichtert Flexibilität), Qualifikationen, normative Vorstellungen über die Arbeitsweisen der Beschäftigten usw. (Klenner/Lott 2016). Sicherlich dürften auch Macht- und Knappheitsverhältnisse auf einzelnen Teilarbeitsmärkten eine Rolle spielen. Bislang sind diese komplexen Zusammenhänge nur wenig ausgeleuchtet. Insofern bleiben lediglich einige empirische Hinweise auf die betriebliche Praxis.

Nach einer Befragung von Beschäftigten (BAuA 2016) kann die Mehrheit (60 %) sowohl in den Dienstleistungs- als auch Produktionsbetrieben selbstbestimmt über die Nutzung von Zeitguthaben verfügen. Deutlich seltener (15 %) liegt der Zugriff in den Händen der Betriebe. Dieser Befund überrascht insofern, als der Überblick zu Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen (vgl. 4.2.1) einen stärkeren Einfluss der Betriebe vermuten ließ. Offensichtlich gelingt es gutem betrieblichen Zeitmanagement und starken betrieblichen Interessenvertretungen, einen Interessenausgleich zu organisieren, der den Beschäftigten einen gewissen Grad an Zeitautonomie sichert,

ohne gegen betriebliche Anforderungen zu verstoßen. Die Hintergründe hierfür wären in vertiefenden Analysen aufzuspüren.

Es fehlen auch Hinweise, wie Zeitschulden entstehen und wieder ausgeglichen werden. Speziell in der Krisenphase 2008/09 hatten Beschäftigte Minusstunden in teilweise erheblichen Größenordnungen gebildet, um dadurch ihre bedrohten Beschäftigungsverhältnisse zu sichern (Seifert 2012). Ob und in welchem Grad die Kontenbewegungen selbstbestimmt erfolgten, ist empirisch nicht untersucht. Es ist aber davon auszugehen, dass die Bildung von Zeitschulden zur Sicherung von bedrohten Beschäftigungsverhältnissen weniger individuellen als vielmehr kollektiven Entscheidungen folgt, die zwischen den Belegschaften, ihren Interessenvertretungen und dem betrieblichen Management ausgehandelt werden.

Weniger zeitliche Selbstbestimmung durch die Beschäftigten und dafür stärkere Vorgaben durch die Betriebe auf die Flexibilisierung der Arbeitszeiten sieht eine andere Untersuchung (Zapf/Weber 2017). Nicht ausgeleuchtet bleiben jedoch die Faktoren und Zusammenhänge, die den Grad der Zeitautonomie oder -heteronomie bei einzelnen Arbeitszeitformen beeinflussen.

4.3 Optionszeiten und Zeitautonomie

Arbeitszeitkonten können weder Zeitautonomie zusichern noch umgekehrt das Risiko der Zeitheteronomie ausschließen. Dagegen gewähren einige neuere gesetzliche und tarifliche Regelungen den Beschäftigten Optionen, die Dauer der individuellen Arbeitszeit autonom zu variieren, fremdbestimmte Interventionen sind ausgeschlossen. Einen ersten Schritt in diese Richtung machte das 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz. Es bietet einen Rechtsanspruch, von Voll- zu Teilzeit zu wechseln, nicht aber, den Weg zurückzugehen oder die Stundenzahl zu erhöhen. Diese gravierende Regelungslücke können offensichtlich zahlreiche betriebliche oder individuelle Vereinbarungen kompensieren. So zeigt die Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2017, dass ein Teil der von Voll- zu Teilzeit gewechselten Beschäftigten über ein (betrieblich oder individuell geregeltes¹¹) Rückkehrrecht zu Vollzeitarbeit verfügt, was bei Männern mit gut 34 % häufiger zutrifft als bei Frauen mit knapp 20 % (Piele/Piele 2018, S. 30).

Erst das Brückenteilzeitgesetz garantiert seit Beginn 2019 auch die Rückkehr zur Vollzeitarbeit. Das Potenzial optionaler Zeitgestaltung ist jedoch begrenzt. Der Rechtsanspruch gilt nicht in Betrieben mit weniger als 45 Be-

11 Unklar bleibt die rechtliche Anspruchsgrundlage für das Rückkehrrecht.

12 Aufgrund der den Geltungsbereich des Gesetzes begrenzenden Betriebsgröße gilt das Gesetz für 38 % der Beschäftigten nicht (Deutscher Bundestag 2018).

schäftigten.¹² Außerdem schränkt eine sogenannte Überforderungsklausel die Inanspruchnahme in Betrieben mit zwischen 46 und 200 Beschäftigten ein.¹³

Als relativ ist der Autonomiegrad in Tarifverträgen einzustufen, die bei geleisteter Überstundenarbeit die Wahl zwischen Freizeitausgleich und Vergütung erlauben (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016). Teilweise handelt es sich beim Freizeitausgleich um Kann-, teilweise um Sollbestimmungen. Insofern lassen die Tarifverträge Spielraum für betriebliche Konkretisierungen.

Weitgehende Zeitaufonomie bieten einige neuere Tarifverträge in Form von Wahl- oder Optionszeiten (Seifert 2019). Hier lassen sich zwei Varianten unterscheiden:

(1) Mehrere Tarifverträge erlauben den Beschäftigten bei (bislang rein monetären) Tarifierhöhungen, nunmehr zwischen den vereinbarten prozentualen Einkommenssteigerungen oder entsprechenden kürzeren Arbeitszeiten (vorrangig in Form freier Tage) zu wählen. Den Anfang machte die 2016 getroffene und 2018 wiederholte Vereinbarung für den Bahnsektor (Lohnerhöhung jeweils um 2 % oder sechs Tage mehr Urlaub oder kürzere tägliche Arbeitszeit). Als Vorbild dienten verschiedene Tarifvereinbarungen über Freizeitoptionen in Österreich (Gerold 2017; Schneider 2018). Es folgten Tarifverträge bei der Deutschen Post AG (Entgelterhöhung in zwei Stufen um 3 % bzw. 2,1 % oder eine Entlastungszeit von 60 bzw. 42 Stunden pro Jahr), der Tarifvertrag von 2018 für die Metall- und Elektroindustrie, der Schichtarbeitenden, Beschäftigten mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen die Wahl zwischen einem tariflichen Zusatzgeld von 27,5 % eines Monatsentgelts und acht freien Tagen einräumt, sowie der Tarifvertrag für den Nahverkehr in Bayern mit der Option, 2,5 % des monatlichen Entgelts in fünf zusätzliche Urlaubstage umzuwandeln.

(2) Ein zweiter Ansatz basiert auf Optionen, die tarifliche Regelarbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum bis auf definierte Grenzwerte zu verkürzen. Hierzu gehören der Tarifvertrag von 2018 für den Bereich der chemischen Industrie Ost („Potsdamer Modell“) mit der individuellen Wahlarbeitszeit zwischen 40 und 32 Wochenstunden für einen befristeten Zeitraum sowie der Tarifabschluss 2018 in der Metallindustrie mit der individuellen Wahlarbeitszeit zwischen 35 und 28 Stunden für sechs bis 24 Monate.

Beide Varianten sichern Beschäftigten einen individuell gestaltbaren Handlungsrahmen zu, autonom, ohne Interventionen durch den Betrieb oder andere Beschäftigte, die Dauer der Arbeitszeit festzulegen.¹⁴ Sie können für einen definierten Zeitraum temporär von der tariflichen Regelarbeitszeit abweichen und diese Entscheidung mit Ablauf der Vereinbarung auch erneut treffen. Im Unterschied zu Arbeitszeitkonten ist das Risiko der Zeitheteronomie hier ausgeschlossen.

5 Fazit

Flexible Formen der Arbeitszeit eröffnen den Beschäftigten Spielraum für autonome Zeitgestaltung. Allerdings unterscheiden sich die Gestaltungsspielräume erheblich je nach Arbeitszeitmodell. Bei Arbeitszeitkonten, dem Modell mit der bislang größten Verbreitung, bleibt Zeitaufonomie vage, wie Dokumentenanalysen von Betriebsvereinbarungen und Beschäftigtenbefragungen belegen; Zeitaufonomie ist nicht garantiert; auch das Gegenteil, Zeitheteronomie, ist möglich. Die bisherigen empirischen Analysen lassen offen, welche Faktoren für welche Beschäftigtengruppen über Zeitaufonomie oder -heteronomie entscheiden, in welchem Maße Beschäftigte unter welchen Bedingungen die in tariflichen und betrieblichen Regelungen über Arbeitszeitkonten eröffneten Autonomiepotenziale auch nutzen können oder wo es zu gegenläufigen Effekten, zu Zeitheteronomie, kommt. Noch steckt die empirische Forschung über Zeitaufonomie und -heteronomie in den Kinderschuhen. Das gilt in methodischer wie auch konzeptioneller Hinsicht.

Es fehlen Analysen, die untersuchen, welche Machtkonstellationen Zeitaufonomie oder -heteronomie beeinflussen, welche Rolle Angebots-Nachfragerelationen auf beruflichen und qualifikatorischen Teilarbeitsmärkten spielen und welche Bedeutung Formen der Arbeitsorganisation haben. Unergründet bleibt bislang auch der Einfluss der kollektiven Interessenvertretungen. Zudem müssten empirische Untersuchungen konzeptionell umfassender als bislang angelegt sein. Bei Zeitkonten müssten sie den gesamten Prozess des Auf- und Abbaus von Zeitguthaben und Zeitschulden gleichermaßen in den Blick nehmen und nicht nur, wie bislang, die Verfügung über Zeitguthaben beleuchten.

Für weitere empirische Untersuchungen wäre, wie der Beitrag zeigt, auch das methodische Instrumentarium zu schärfen. Zeitaufonomie und -heteronomie sind zu operationalisieren. Es geht vor allem darum, den bislang in empirischen Arbeiten nur unzureichend erfassten Grad der Zeitaufonomie und -heteronomie präziser zu bestimmen. Sekundäranalysen mit vorhandenen Datensätzen reichen hierfür nicht aus; spezifische Primär-Erhebungen sind notwendig.

Deutlich eindeutiger als Arbeitszeitkonten versprechen die neuen tariflichen und gesetzlichen Modelle über Wahl- oder Optionszeiten, Zeitaufonomie zu sichern.

¹³ Die Überforderungsklausel besagt, dass in Betrieben dieser Größenordnung pro 15 Beschäftigten nur jeweils einem Antrag auf befristete Teilzeit entsprochen werden muss.

¹⁴ Auch für diese Regelungen gelten Überforderungsklauseln (Zitzelsberger 2018).

Sie gewähren den Beschäftigten erstens einen Rechtsanspruch, selbst bestimmt die Dauer der Arbeitszeit zu variieren, was Zeitaufonomie garantiert. Zweitens schließen sie das Risiko der Zeitheteronomie aus. Und drittens bieten sie Beschäftigten Optionen, unabhängig von Vorentscheidungen des Arbeitgebers zwischen Mehrung des Zeit- oder des Geldwohlstandes zu wählen. Insofern hat die tarifliche Arbeitszeitpolitik mit dem Prinzip der garantierten Optionen ein neues Kapitel zu mehr autonomer Arbeitszeitgestaltung aufgeschlagen.

Evaluationen auch des Brückenteilzeitgesetzes stehen noch aus. Auf der *Individualebene* wäre die Inanspruchnahme der Optionen zu untersuchen. Welche Faktoren beeinflussen die Wahlentscheidungen für mehr Geld oder für mehr Zeit? Inwieweit können die neuen Optionen Zeitdiskrepanzen mindern? Auf der *Betriebsebene* interessiert vor allem die Umsetzung der Optionen. Individuelle Arbeitszeitwünsche stellen neue Anforderungen an betriebliches Zeitmanagement, aber auch an die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen. Antworten auf die hier nur angedeuteten Fragen könnten den politischen Akteuren hilfreiche Hinweise liefern, wie sie den eingeschlagenen Kurs zu mehr autonomer Zeitgestaltung fortsetzen können. So ließe sich das Prinzip der Wahlarbeitszeiten auch auf Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit ausdehnen. Außerdem würden Rechtsansprüche bei der Nutzung von Zeitguthaben den Autonomiegrad bei Zeitkonten erhöhen. ■

LITERATUR

- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)** (Hrsg.) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund
- BAuA** (Hrsg.) (2018): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland, Dortmund
- Bauer, F. / Groß, H. / Lehmann, K. / Munz, E.** (2004): Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO, Bd. 70, Köln
- Baumann, H. / Mierich, S. / Maschke, M.** (2018): Betriebsvereinbarungen 2017 – Verbreitung und (Trend-)Themen, in: WSI-Mitteilungen 71 (4), S. 317–325, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_115204_115213.htm
- Baumann, H. / Maschke, M.** (2016): Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 223–232, https://www.boeckler.de/wsimit_2016_03_baumann.pdf
- Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv** (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, Düsseldorf
- Boeri, T. / van Ours, J.** (2008): The economics of imperfect labor markets, Princeton/Oxford
- Bothfeld, S.** (2017): Autonomie – ein Kernbegriff moderner Sozialstaatlichkeit, in: Zeitschrift für Sozialreform 63 (3), S. 355–387
- Brenke, K.** (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung, in: DIW Wochenbericht 42/2011, S. 2–12
- Deutscher Bundestag** (2018): Profitieren von der Brückenteilzeit, <https://www.bundestag.de/presse/hib/566022-566022>
- djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht** (2015): Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben: Wahlarbeitszeiten, in: djBZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes 18 (3), S. 121–128
- Ellguth, P.** (2019): Ist die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung gestoppt?, in: IAB-Forum, 22.05.2019, Nürnberg
- Ellguth, P. / Gerner H. D. / Zapf, I.** (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 15/2018, Nürnberg
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 290–297, https://www.boeckler.de/wsimit_2019_04_ellguth.pdf
- Fischer, G. / Gundert, S. / Kawalec, S. / Sowa, F. / Stegmaier, J. / Tresching, K. / Theuer S.** (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht
- Gerold, S.** (2017): Die Freizeitoption: Perspektiven von Gewerkschaften und Beschäftigten auf ein neues Arbeitszeitinstrument, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 42 (2), S. 195–204
- Grözing, G. / Matiaske, W. / Tobsch, V.** (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 61 (2), S. 92–99, https://www.boeckler.de/wsimit_2008_02_groezinger.pdf
- Groß, H. / Seifert, H.** (2017): Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 70 (6), S. 432–441, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_110571_110582.htm
- Hamm, I.** (2013): Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle, 2., aktualis. Aufl., Frankfurt a. M.
- Hinrichs, K. / Wiesenenthal, H.** (1984): Thesen zur Problematik nichtstandardisierter Arbeitszeiten, in: Sozialer Fortschritt 33 (12), S. 285–287
- Holst, E. / Schupp, J.** (1994): Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland, DIW-Wochenbericht 35/1994, S. 618–626
- Holst, E. / Seifert, H.** (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 65 (2), S. 141–149, https://www.boeckler.de/wsimit_2012_02_holst.pdf
- Joachim, P. / Seifert, H.** (1991): Neue Technik und Arbeitszeitgestaltung, Opladen
- Klenner, C. / Lott, Y.** (2016): Arbeitszeitooptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI Study Nr. 004, Düsseldorf
- Kocher, E. / Groskreutz, H. / Nassibi, G. / Paschke, C. / Schulz, S. / Welti, F. / Wenckebach, J. / Zimmer, B.** (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, Baden-Baden
- Kohaut, S.** (2019): Tarifbindung: Weiterhin deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, in: IAB-Forum, 22.05.2019, Nürnberg
- Lott, Y.** (2015): Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy, in: European Journal of Industrial Relations 21 (3), S. 259–274
- Offe, C. / Hinrichs, K.** (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle, in: Offe, C. (Hrsg.): „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a. M. / New York, S. 44–86
- Peters, S. / Garrel, J. / Düben, A. / Dienel, H.-L.** (2016): Arbeit – Zeit – Souveränität, München/Mering
- Piele, C. / Piele, A.** (2018): Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen. Eine Analyse des Verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, Stuttgart
- Promberger, M. / Böhm, S. / Heyder, T. / Pamer, S. / Strauß, K.** (2002): Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie, Berlin
- Rengers, M.** (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunsch-arbeitszeiten in Deutschland, in: Wirtschaft und Statistik 6/2015, S. 22–42
- Rengers, M. / Bringmann, J. / Holst, E.** (2017): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP, in: Wirtschaft und Statistik 4/2017, S. 11–43
- Schäfer, H.** (2018): Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt, in: IW-Trends 3/2018, S. 61–77
- Schneider, R.** (2018): Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor: Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 091, Düsseldorf
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018. Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, Düsseldorf
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 54 (2), S. 84–90
- Seifert, H.** (2012): Beschäftigungssicherung durch flexible Arbeitszeiten – Erfahrungen aus Deutschland, in: Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Brüsseler Konferenz „Arbeitszeiten in Europa“, Düsseldorf, S. 20–27
- Seifert, H.** (2019): Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 305–308, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_121090_121098.htm
- Seifert, H. / Holst, E. / Matiaske, W. / Tobsch, V.** (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, https://www.boeckler.de/wsimit_2016_04_seifert.pdf
- Teriet, B.** (1976): „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 31/1976, S. 3–15
- Tobsch, V. / Matiaske, W. / Holst, E. / Schmidt, T. / Seifert, H.** (2018): Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 960, DIW Berlin
- Trinczek, R.** (2005): Über Zeitaufonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt a. M. / New York, S. 375–397

Wanger, S. (2017): What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Discussion Paper 20/2017, Nürnberg

Weber, E. / Zimmert, F. (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, IAB-Kurzbericht 13/2018, Nürnberg

Wiesenthal, H. (1985): Themenraub und falsche Allgemeinheiten, in: Schmid, T. (Hrsg.): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit, Berlin, S. 9–24

Zapf, I. (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Bibliothek Nr. 361, Nürnberg

Zapf, I. / Weber, E. (2017): The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Discussion Paper 4/2017, Nürnberg

Zitzelsberger, R. (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018, in: WSI-Mitteilungen 71 (4), S. 326–330, https://www.boeckler.de/wsimit_2018_04_zitzelsberger.pdf

AUTOR

HARTMUT SEIFERT, Dr. rer. pol., war bis Januar 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Seit Februar 2009 im Ruhestand und Mitarbeit an nationalen und internationalen Forschungsprojekten. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

 h.g.seifert@t-online.de