

Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten

Mehr zeitliche Flexibilität ist das Credo in der beschäftigungs- und gesellschaftspolitischen Diskussion. Betriebe erhoffen sich von einem Neuarrangement der Arbeitszeiten Effizienzgewinne, Beschäftigte eine bessere Wahrnehmung privater Zeitanforderungen. Diese Ziele möchte die Bundesregierung mit einem „neuen Flexibilitätskompromiss“ fördern. Arbeitszeitkonten bieten sich als ein erfolversprechendes Instrument an. Inwieweit bisherige Betriebs- und Dienstvereinbarungen hierzu geeignet sind, untersucht der nachfolgende Beitrag.

HERMANN GROß, HARTMUT SEIFERT

1. Problemstellung

Arbeitszeitkonten (AZK) sind in weiten Teilen der Wirtschaft eingeführt. Sie lösen das Modell vorrangig starrer Arbeitszeiten ab, bieten Betrieben wie auch Beschäftigten neue Möglichkeiten, die Arbeitszeit variabel auf der Zeitachse zu verteilen. Offen ist allerdings, wie die beiden Parteien das neue Gestaltungspotenzial ausschöpfen können. Werden AZK primär dazu genutzt, das betriebliche Zeitmanagement effizienter zu gestalten und Kosten zu senken, können die Beschäftigten Spielraum für Zeitsouveränität gewinnen oder lassen sich beide Nutzungszwecke miteinander verbinden? Diese Frage entscheidet sich zwar letztlich erst im betrieblichen Alltag. Entscheidende Weichenstellungen hängen aber davon ab, wie die wichtigsten Gestaltungsparameter der AZK geregelt sind. Hierzu gibt es bislang lediglich vereinzelte Hinweise, systematische empirische Befunde fehlen noch. Diese Lücke will der nachfolgende Beitrag ein Stück weit schließen. Nach einem kurzen Überblick über die Literatur folgen Ergebnisse einer Auswertung von 587 Dienst- und Betriebsvereinbarungen, die zentrale Regelungsparameter beschreiben. Ein kurzes Fazit schließt den Beitrag ab.

2. Stand der Literatur

Mit der Ausbreitung von AZK hat auch die wissenschaftliche Befassung mit dieser Arbeitszeitform zugenommen. Es lässt sich zwischen theoretisch-konzeptionell, rechtlich-praktisch (Hanau et al. 2015) und empirisch orientierten Arbeiten differenzieren.

Theoretisch-konzeptionelle Arbeiten zeigen auf, welche Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität Arbeitszeitkonten für Betriebe, für Beschäftigte und auch für die Verfolgung gesellschaftspolitischer Ziele bieten können; diese Arbeiten diskutieren deren Vor- und Nachteile im Vergleich zu einer standardisierten Regelarbeitszeit für alle involvierten Akteure (Seifert 2001; Hildebrandt et al. 2009; Zapf 2016), sie erörtern ferner deren Gestaltungspotenziale für eine lebenslauforientierte Zeitpolitik.

Zu den empirischen Arbeiten gehören auf (überwiegend) repräsentative Daten gestützte Analysen, vor allem auf Basis des IAB-Betriebspanel (Ellguth et al. 2013; Zapf 2016), der WSI-Betriebsrätebefragung (Seifert 2001; Zapf/Brehmer 2010) oder von Sondererhebungen (Groß/Schwarz 2010; Seifert et al. 2013; Groß 2013; BAuA 2016). Sie liefern Befunde über die Verbreitung von AZK und deren Formen, differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Demnach verfügt über die Hälfte (54 % nach dem IAB-Betriebspanel, 61 % nach BAuA) der Beschäftigten über ein AZK (Ellguth et al. 2013; BAuA 2016); Langzeitkonten sind

dagegen lediglich in 2 % der Betriebe eingeführt (Riedmann et al. 2012). Einige Analysen untersuchen die beschäftigungspolitische Funktion von AZK bei zyklischen Nachfrageschwankungen, speziell während der Finanzkrise 2008/09 (Herzog-Stein/Seifert 2010; Zapf/Brehmer 2010; Groß 2013; Herzog-Stein/Zapf 2014). Sie zeigen, dass der Abbau von Zeitguthaben und die Bildung von Zeitschulden schon vielfach einen bedeutsamen Beitrag geleistet haben, um die Beschäftigung zu stabilisieren, Entlassungen und hierfür sowie für spätere Wiedereinstellungen anfallende Kosten zu vermeiden. Darüber hinaus beeinflussen AZK Produktivität und Investitionen positiv (Bellmann/Hübler 2015).

Nur wenige Analysen liefern Hinweise auf die Frage, inwieweit AZK den Grad der Zeitsouveränität erhöhen oder das Gegenteil bewirken. Nach dem bisherigen Erkenntnisstand bewerten Beschäftigte und deren Interessenvertreter AZK überwiegend positiv (Seifert 2001; BAuA 2016; Klenner/Lott 2016) – zumindest die Möglichkeiten, über die Zeitguthaben nach persönlichen Vorgaben verfügen zu können. Weit weniger bekannt sind die Bedingungen für das Ansparen wie auch die Faktoren, die über den Grad der Zeitsouveränität entscheiden und die Rolle, die hierbei tariflichen und vor allem betrieblichen Regelungsstrukturen zufällt.

Gut ausgeleuchtet wiederum sind die tariflichen Regelungen zu AZK. In einer konsolidierten Übersicht skizziert die Auswertung von Bispinck/WSI-Tarifarchiv (2016) die tariflich fixierten Eckpunkte für das An- und Entsparen von Guthaben sowie der Ausgleichszeiträume. Diese Analyse zeigt auf, welche Zeit- und Geldelemente auf Konten verbucht werden können, nach welchen Verfahren das Entsparen funktioniert und welche Mitwirkungsmöglichkeiten betriebliche Interessenvertretungen haben. Die tariflichen Regelungen zu AZK sind inhaltlich recht divers, decken zudem nicht alle Tarifbereiche ab.

Nur ausschnittsweise sind bislang auch Betriebsvereinbarungen analysiert, obwohl sie in fast zwei Drittel der Betriebe mit Betriebsrat (Baumann/Maschke 2016) die Eckpunkte für AZK festlegen. Die Datenlage ist wesentlich defizitärer als bei Tarifverträgen. Eine regelrechte „black box“ stellen die seltener existierenden formalen und informellen Regelungen in Betrieben ohne Interessenvertretung dar (Groß/Schwarz 2010). Die Auswertungen von Betriebsvereinbarungen und Betriebsfallstudien (Seifert

2001; Böker 2007; Lindecke 2008; Hamm 2008; BAuA 2016) zu Langzeitkonten (Böker/Lindecke 2013) und zu Lern- bzw. Bildungszeitkonten (Busse/Seifert 2009; Heidemann 2015) basieren auf kleinen Fallzahlen, sind eher exemplarisch und illustrativ und verzichten auf eine Analyse von Veränderungen.

Die nachfolgende Auswertung¹ von Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten bietet die Möglichkeit, quantitative Aussagen über die Regelungsinhalte und -strukturen zu machen. Zudem können die abgeschlossenen Vereinbarungen nach Zeitphasen unterschieden und unter Beachtung von methodischen Sorgfaltsregeln vergleichend analysiert werden. Dabei soll untersucht werden, ob und in welchen inhaltlichen Ausprägungen sich die Regelungen verändert haben.

3. Methodische Anlage

Die Datengrundlage, mit der die Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten analysiert werden soll, bilden 587 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu AZK aus den Jahren 1994 bis 2015, die dem Archiv der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) entnommen sind.² Im Folgenden handelt es sich um eine quantitative, vornehmlich deskriptive Analyse von Dokumenten. Namen und Adressen der Betriebe und Dienststellen³ sind aus Gründen der Vertraulichkeit anonymisiert und können nicht für „Importe“ von Daten aus anderen Dateien genutzt werden. Für die Analyse der Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten ist diese Datenbasis gleichwohl einzigartig, da vergleichbare Datensätze fehlen.

Die Vielzahl der in den Vereinbarungen enthaltenen Informationen wurde in Analogie zu einem standardisierten Fragebogen ermittelt, um quantitative Auswertungen zu ermöglichen. Auf der Grundlage einer derart simulierten Befragung wurden die Vereinbarungen als „antwortende Einheiten“ betrachtet, deren Informationen standardisiert und für statistische Analysen aufbereitet wurden. Der „Fragebogenkonstruktion“ ging ein gründlicher „Pretest“ voraus.⁴

Wesentliche „Fragenkomplexe“ beziehen sich auf:

- allgemeine Angaben zu den Vereinbarungen
- die Ziele, die mit den Vereinbarungen realisiert werden sollen



1 Die Finanzierung und Umsetzung dieser Auswertung wurden durch eine deutsch-französische Kooperation ermöglicht. Es handelt sich dabei zum einen um die Hans-Böckler-Stiftung und sein Archiv der Betriebsvereinbarungen (https://www.boeckler.de/index_betriebsvereinbarung.htm) und zum anderen um das Forschungsprogramm CATT (2016–2019) der französischen Forschungsagentur (ANR) unter Leitung von Prof. Jens Thoemmes (CERTOP, CNRS Toulouse).

2 Außerdem enthält das Archiv etwa 100 Vereinbarungen über Langzeitkonten, die an anderer Stelle gesondert ausgewertet werden sollen.

3 Im Folgenden abkürzend Betriebe genannt.

4 Vor dem Hintergrund des Forschungsstandes und auf der Basis von 20 Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten wurden in einem diskursiv-rekursiven Prozess des (hypothetischen) Formulierens, Verwerfens und Neuformulierens schließlich diejenigen Frageformulierungen generiert, die eine quantifizierende Analyse der in den Vereinbarungen enthaltenen quantitativen wie auch „qualitativen“ Informationen zu ermöglichen versprachen.

- auf die Grenzwerte für Zeitschulden, -guthaben, Ausgleichszeiträume, Rahmenzeiten, in denen die faktisch geleistete die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten oder unterschreiten kann, die täglichen Höchst- und Mindestarbeitszeiten sowie die tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten.

Die von den Vereinbarungen „gelieferten Antworten“ wurden durch die „Fragebögen“ systematisch erfasst, in rund 200 Variablen übertragen und mithilfe von SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) in einen statistisch auswertbaren Datensatz eingelesen.⁵

Die Betriebe haben die Vereinbarungen zu AZK dem Archiv der HBS zur Verfügung gestellt und damit die Auswahl von Vereinbarungen bestimmt, die dem Datensatz zugrunde liegt. Diese kann aufgrund der Selbstselektion verzerrt sein und muss daher auf ihre Repräsentativität überprüft werden. Da der Datensatz keine Angaben zur Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben enthält, aus denen die Vereinbarungen stammen, sind Bestimmungen seiner Repräsentativität nur eingeschränkt möglich. Er kann mit größeren, die Grundgesamtheit repräsentierenden Stichproben⁶ nur hinsichtlich des Merkmals „Wirtschaftszweig“, nicht jedoch hinsichtlich des Merkmals „Betriebsgrößenklasse“ verglichen werden. Daher lässt sich nur grob bestimmen, wie sehr die Auswahl von der Grundgesamtheit abweicht, wie repräsentativ also die Auswahl ist. Sie ist im Vergleich mit 2005 und 2007 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragungen zu Betriebs- und Arbeitszeiten (Groß/Schwarz 2007, 2010) industrie- und großbetriebslastig. Die in diesem Datensatz für den Zeitabschnitt 2005 bis 2015 vorhandenen 203 Vereinbarungen verteilen sich im Verhältnis von 48:52 auf produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich. Demgegenüber entfallen in den genannten repräsentativen Betriebsbefragungen von allen Betrieben mit Betriebs-/Personalrat und mit AZK nur 27 % auf das produzierende Gewerbe. Die zu ihm gehörenden Betriebe sind folglich in diesem Datensatz überproportional vertreten. Diese Disproportionalität können wir durch Gewichtungen oder Hochrechnungen nicht ausgleichen, weil dafür zu wenige Vergleichsmerkmale zur Verfügung stehen. Angesichts der Industrielastigkeit des Datensatzes müssen die im Folgenden herausgearbeiteten Befunde mit der gebotenen Sorgfalt interpretiert werden.

Das Fehlen von Beschäftigtenangaben hat ferner zur Konsequenz, dass beschäftigtengewichtete Durchschnittsrechnungen nicht möglich sind. Jede Vereinbarung geht

unabhängig von der Betriebsgröße mit dem gleichen Gewicht ein. Der Datensatz enthält nur Aussagen zu Vereinbarungen über AZK, nicht jedoch zu ihrer Praxis. Diese Vereinbarungen prägen zwar die Praxis und setzen zusammen mit den Tarifverträgen deren Handlungsrahmen, sind aber nicht mit ihr identisch.

Die im Datenpool vorhandenen 587 Vereinbarungen beziehen sich auf den relativ großen Zeitraum von 21 Jahren. Hiermit ist eine weitere Einschränkung verbunden. Wir wissen aus den Vereinbarungen zwar, seit wann sie gelten und unter welchen Bedingungen ihre Geltung sich verlängert, aber nicht genau, ob sie aktuell noch gelten. Diese Ungewissheit wächst, je länger die Vereinbarungen zeitlich zurückliegen. Um die Ungewissheit zu verringern, unterteilen wir den Zeitraum von 21 Jahren in zwei etwa gleiche Zeitabschnitte mit gepoolten Daten für: a) 1994–2004 (n = 384), b) 2005–2015 (n = 203).⁷ Dabei gehen wir davon aus, dass die Vereinbarungen aus dem letztgenannten Zeitabschnitt in der Regel heute noch gelten;⁸ dafür spricht, dass Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten vornehmlich auf Dauer für die Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes eingerichtet werden.

Die Zäsur zu den genannten Zeitpunkten lässt sich durch bedeutsame tarifliche Vereinbarungen zum Regelwerk der Arbeitszeitkonten begründen. Hierzu gehört der im Oktober 2005 in Kraft getretene Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Er sieht die Möglichkeit vor, per Betriebs-/Dienstvereinbarung sowohl Arbeitszeitkonten als auch Langzeitkonten einzuführen. Zeitschulden sind auf 40 Stunden begrenzt, Zeitguthaben können ein Vielfaches von 40 Stunden betragen (§ 10, Abs. 5, TVöD). In der Metallindustrie von Baden-Württemberg wurden 2005 „Flexi-Konten“ als individuelle Zeitkonten eingeführt, die dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen dienen sollen.

4. Zentrale Regelungsparameter von Arbeitszeitkonten

4.1 Geltungsbereich

Bevor wir auf die zentralen Regelungsparameter von AZK eingehen, soll deren Geltungsbereich dargestellt werden. AZK gelten nur in 40,5 % der Vereinbarungen für alle Be-

5 „Fragebogen“ und Variablenliste werden auf Anfrage von den Autoren zur Verfügung gestellt.

6 Die Grundgesamtheit sind alle Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat.

7 Die Vereinbarungen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die einzelnen Jahre in den jeweiligen Zeitabschnitten.

8 90,2 % der Vereinbarungen in dem Zeitabschnitt von 2005 bis 2015 gelten ein Jahr und länger; 4,9 % haben eine unbefristete Laufzeit. Für 97,4 % dieser Vereinbarungen gilt, dass sie sich quasi automatisch um die vereinbarte Laufzeit verlängern, wenn die Betriebsparteien diese nicht kündigen oder keine Verhandlungen aufnehmen, um die Vereinbarungen fortzuschreiben.

schäftigten, wohingegen in 59,5 % bestimmte Gruppen von Beschäftigten ausgeschlossen sind. Die Inklusion aller Beschäftigten ist im produzierenden Gewerbe geringer als im Dienstleistungsbereich (38,7 % gegenüber 42,8 %). Entsprechend höher ist dort der Anteil der Beschäftigten, die in den Vereinbarungen nicht berücksichtigt sind. Dieser Anteil nimmt im Laufe der Zeit in beiden Wirtschaftsbereichen leicht zu: von 59,3 auf 66,0 % im produzierenden Gewerbe und von 55,7 auf 59,4 % im Dienstleistungsbereich (Abbildung 1).

Am häufigsten von der Nutzung von AZK ausgeschlossen sind die leitenden Angestellten (48,8 %),⁹ die außertariflichen Angestellten (38,1 %) und die Auszubildenden (37,5 %).¹⁰ Deutlich zwischen den beiden Zeitabschnitten gestiegen sind die Anteile der leitenden und der außertariflichen Angestellten von 44,3 auf 56,9 bzw. von 31,7 auf 49,6 %, wohingegen die Anteile der Auszubildenden leicht gesunken sind (von 38,9 auf 35,0 %). Bei den außertariflichen und leitenden Angestellten sind keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche erkennbar. Dagegen sind Auszubildende im Produzierenden Gewerbe anteilmäßig weitaus häufiger von der Nutzung von Arbeitszeitkonten ausgenommen als im Dienstleistungsbereich (41,3 gegenüber 32,4 %). Dies gilt für beide Zeitabschnitte (Tabelle 1).

4.2 Grenzwerte

Die Grenzwerte¹¹ für die maximal zu bildenden Zeitguthaben oder -schulden variieren stark. Die Obergrenzen von Zeitguthaben sind ausnahmslos in den Vereinbarungen festgelegt (100 %), die von Zeitschulden dagegen nicht durchgängig (94,5 % im Zeitraum von 1994 – 2004 und 87,7 % in dem von 2005 – 2015). Zwischen den Wirtschaftsbereichen bestehen keine nennenswerten Unterschiede (Abbildung 2).¹² Fast ausnahmslos (99,0 % im ersten Zeitabschnitt und 95,1 % im zweiten) sehen die Regelungen Ausgleichszeiträume für die Kontenstände vor; auch hier bestehen in beiden Zeitabschnitten kaum

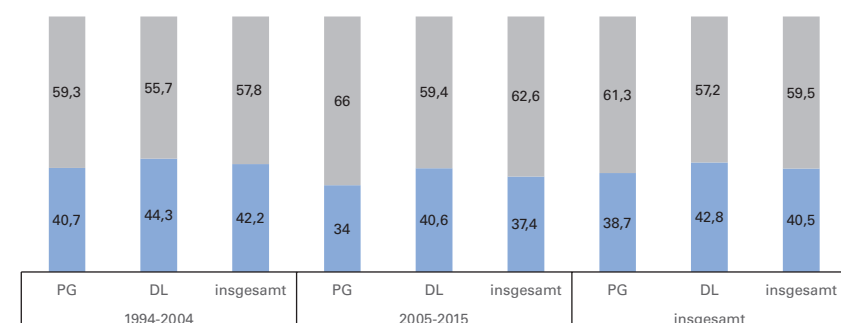
ABB. 1

Geltungsbereich von Arbeitszeitkonten

Angaben in Prozent

■ alle Beschäftigte

■ bestimmte Gruppen von Beschäftigten



PG = Produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

Quelle: Archiv der Hans-Böckler-Stiftung; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen. Bei den wenigen Regelungen, bei denen zu Ausgleichszeiträumen keine Angaben vorliegen, handelt es sich im Zeitraum von 1994 – 2004 ausnahmslos (100 %) und in dem von 2005 – 2015 überwiegend (75 %) um solche, bei denen die AZK wie – im Sprachgebrauch der Vereinbarungen – „Girokonten“ geführt werden. Sie zeichnen sich vor allem durch sehr hohe Zeitguthaben aus und können demnach als Vorformen von Langzeitkonten angesehen werden.

In beiden Zeitabschnitten zeigen die Grenzwerte für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume deutliche Branchenunterschiede. Für Zeitguthaben liegen sie im produzierenden Gewerbe in beiden Zeitabschnitten um 41,3 bzw. 31,1 % (113 gegenüber 80 Stunden bzw. 118 gegenüber 90 Stunden) höher als im Dienstleistungsbereich. Bei den Zeitschulden sind die Grenzwerte in ►

9 In § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird der Status des Arbeitnehmers definiert. Nach § 5 (3) findet dieses keine Anwendung auf leitende Angestellte. Auf diesen Passus berufen sich teilweise die Vereinbarungen, um diese Gruppe von den Arbeitszeitkontenregelungen auszuschließen, weil offensichtlich leitende Angestellte nicht als Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG angesehen werden.

10 In 62 % der Fälle sind die Auszubildenden in die Vereinbarungen über AZK einbezogen. Deren Inklusion ist aber durch gesetzliche Regelungen eingeschränkt, worauf in der Regel auch in den Vereinbarungen aufmerksam gemacht wird. So gilt für minderjährige Auszubildende eine tägliche Höchstarbeitsgrenze von acht Stunden; Minusstunden dürfen von Auszubildenden generell nicht angesammelt werden.

11 24,4 % der AZK sind sogenannte Ampelkonten. Diese haben gemäß der drei Ampelphasen (grün, gelb, rot) unterschiedliche Grenzwerte für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume. Für deren Berechnung haben wir im Falle der Ampelkonten die Grenzwerte der roten Ampelphase zugrunde gelegt.

12 Bei den wenigen AZK, bei denen keine Obergrenzen von Zeitschulden angegeben sind, handelt es sich insbesondere in dem Zeitraum von 2005 bis 2015 um solche, bei denen die maximalen Zeitguthaben mit 185 Stunden fast doppelt so groß sind wie der Durchschnitt von 106 Stunden und die Ausgleichszeiträume mit 85 Wochen um rund 50 % länger sind als im Durchschnitt von 56 Wochen. Dies deutet auf Vorformen von Langzeitkonten hin, mit denen überdurchschnittlich hohe Zeitguthaben angespart werden können. Für diese Annahme sprechen auch die überdurchschnittlich langen Ausgleichszeiträume.

TABELLE 1
Beschäftigtengruppen, die von der Nutzung von Arbeitszeitkonten ausgenommen sind
Angaben in Prozent*

	Insgesamt			1994 – 2004			2005 – 2015		
	PG	DL	insg.	PG	DL	insg.	PG	DL	insg.
Auszubildende	41,3	32,4	37,5	42,1	34,1	38,9	39,7	30,0	35,0
außertarifliche Angestellte	38,3	37,8	38,1	33,8	28,4	31,7	47,6	51,7	49,6
marginal Beschäftigte	12,2	14,2	13,1	12,0	10,2	11,3	12,7	20,0	16,3
befristet Beschäftigte	8,2	2,7	5,8	7,5	0	4,5	9,5	6,7	8,1
leitende Angestellte	51,5	45,3	48,8	48,0	38,6	44,3	58,7	55,0	56,9
Schichtbeschäftigte	15,8	10,1	13,4	19,5	6,8	14,5	7,9	15,0	11,4
ausgelagerte Bereiche	7,7	16,9	11,6	8,3	23,9	14,5	6,3	6,7	6,5
Teilzeitbeschäftigte	6,1	2,7	4,7	6,0	3,4	5,0	6,3	1,7	4,1
sonstige	11,2	18,9	14,5	8,3	18,2	12,2	17,5	20,0	18,7
n	323	264	587	226	158	384	97	106	203

* Mehrfachnennungen möglich.
PG=produzierendes Gewerbe, DL=Dienstleistungsbereich, insg.=insgesamt.
Quelle: Archiv der HBS; Berechnungen der Autoren.

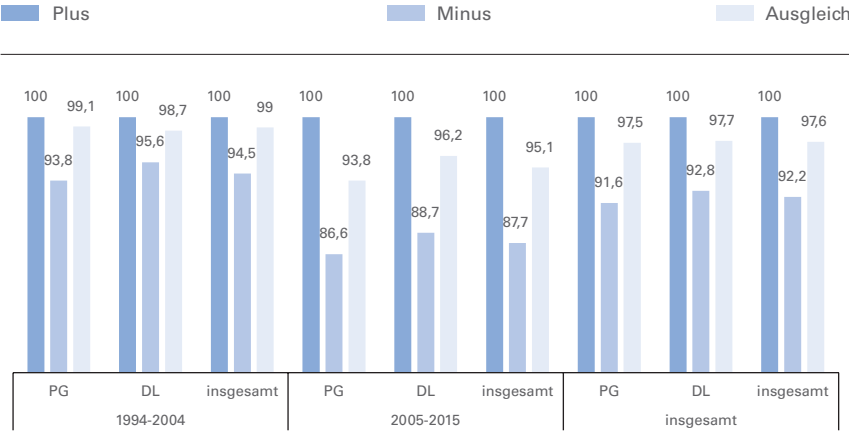
WSI Mitteilungen

beiden Zeitabschnitten im produzierenden Gewerbe um 68,3 bzw. 82,9 % höher als im Dienstleistungsbereich (73 gegenüber 41 bzw. 64 gegenüber 35 Stunden) (Abbildung 3). Auch der Ausgleichszeitraum ist im ersten Bereich mit 46 Wochen länger als im zweiten mit 40 Wochen im Zeitraum von 1994 – 2004 und mit 56 gegenüber 44 Wochen in dem von 2005 – 2015 (ohne Abbildung). Während im Laufe der Zeit die Grenzwerte für Zeitguthaben nahezu unverändert geblieben sind, sind die für Zeit-

schulden gesunken und die Ausgleichszeiträume deutlich länger geworden.

Resümierend kann man sagen, dass AZK im produzierenden Gewerbe deutlich mehr Spielraum für zeitliche Flexibilität bieten als im Dienstleistungsbereich. Angesichts dieser Befunde stellt sich zum einen die Frage, ob diese doch teilweise erheblichen Differenzen auf tarifvertragliche Vereinbarungen zurückzuführen sind. Zum anderen könnte es sein, dass die im Bereich des produzierenden Gewerbes vergleichsweise deutlich höhere Konjunkturresilienz eine Rolle bei der Aushandlung und Festlegung der Grenzwerte gespielt hat. Hinweise könnte die nähere Analyse der Ziele liefern, die mit der Einrichtung von Zeitkonten verfolgt werden (siehe dazu 4.4).

ABB. 2
Anteile von Vereinbarungen mit Plus- und Minusstunden
Angaben in Prozent



PG = Produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich
Quelle: Archiv der Hans-Böckler-Stiftung; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

4.3 Entstehungsbedingungen

Die Möglichkeit, die tariflich oder individualvertraglich vereinbarte Arbeitszeit variieren und Abweichungen in Form von Zeitguthaben und -schulden auf einem Konto verbuchen zu können, wirkt sich auf zentrale Größen der Arbeitszeitgestaltung aus und hat umgekehrt diese als Rahmenbedingung zu beachten. Insofern ist die Einrichtung von Zeitkonten kein isolierter Prozess, sondern betrifft die gesamte „Zeitarchitektur“. Die Entstehungs- oder Konstituierungsbedingungen von AZK sind in 92,9 % der Vereinbarungen eingehend erläutert oder definiert.

Um diese Entstehungs- oder Konstituierungsbedingungen von AZK bestimmen zu können, haben wir untersucht, ob in den Vereinbarungen auf Gesetze, tarifliche Bestimmungen und/oder bereits praktizierte Gewohnheiten oder betriebliche „Übungen“ rekurriert wird. Dabei unterscheiden wir zehn Antwortkategorien mit der Möglichkeit der

Mehrfachnennung.¹³ Tabelle 2 zeigt, dass AZK in beiden Zeitabschnitten in 91,5 bzw. 91,7 % der Vereinbarungen in vier zeitliche Rahmenvorgaben zugleich eingebettet sind, um Zeitguthaben und -schulden zu bilden, die in einem festgelegten Zeitraum ausgeglichen werden müssen: Erstens ist durch Bezugnahme auf das Arbeitszeitgesetz die tägliche Höchstarbeitszeit festgelegt, die nicht überschritten werden darf.¹⁴ Zweitens ist durch Rekurs auf die tariflichen Bestimmungen die gegenüber der Höchstarbeitszeit immer niedrigere vertraglich vereinbarte Arbeitszeit oder Sollarbeitszeit bestimmt, die in der Regel als unverrückbare Bezugsgröße für den Ausgleich von Guthaben oder Schulden dient. Drittens ist ein Arbeitszeitrahmen festgelegt, der immer weiter gesteckt ist als die zulässige Höchstarbeitszeit. Innerhalb dieses Rahmens können die Beschäftigten relativ eigenverantwortlich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, die sogenannte Ist-Zeit, festlegen. Diese (relative) Eigenverantwortlichkeit steht allerdings immer unter dem Vorbehalt der „betrieblichen Erfordernisse“, auf den in jeder Vereinbarung hingewiesen wird. Mit der Ist-Zeit können die Beschäftigten die Sollarbeitszeit (maximal bis zur gesetzlichen Höchstarbeitsgrenze) über- oder unterschreiten, um Zeitguthaben oder -schulden zu bilden. Viertens ist in aller Regel ein Ausgleichszeitraum definiert, in dem Zeitschulden oder -guthaben wieder ausgeglichen werden müssen. Diese Zeitgrößen fixieren den zeitlichen Rahmen, den AZK auf der Basis von betrieblichen Aushandlungsprozessen ausschöpfen können.

Mit AZK können folglich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zugleich variiert werden. Diese Größen und deren Variationsspielraum bilden das Flexibilisierungspotenzial. Zum Funktionsprinzip gehört, dass Zeitguthaben und -schulden wieder ausgeglichen werden. Und dies gelingt nur auf der Grundlage der (tarif-)vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, der sogenannten Sollarbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum als Durchschnittswert erreicht sein muss. Sie stellt für das Funktionieren von AZK eine unverrückbare Bezugsgröße dar, die ihrerseits nicht flexibel ist. AZK sind so gesehen eine widersprüchliche Einheit von Flexibilisierung und Regulierung. Man kann von regulierter Flexibilität sprechen. Im Unterschied zu starren Arbeitszeiten erfordern Arbeitszeitkonten ein differenzierteres Regelungsgerüst.

Bemerkenswert ist, dass mit der Einführung von AZK das gesamte betriebliche „Zeitgeschehen“ neugestaltet und geregelt werden muss. Tangiert sind die Pausenzeiten, die Abwesenheitszeiten und die Überstunden. Dabei handelt es sich um Anpassungen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen an die Funktionsweise von AZK. Es wird dann beispielsweise festgelegt, wieviel an unbezahlten Pausen bei der gesetzlichen täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden einzuhalten ist, und wieviel an unbezahlten Pausen auf dem Arbeitszeitkonto verbucht wird. Mit Bezug auf tarifliche Bestimmungen wird beispielsweise bei krankheitsbedingten Fehlzeiten festgelegt, dass diese analog zur Sollarbeitszeit auf dem AZK verbucht werden. Im Zeitraum von

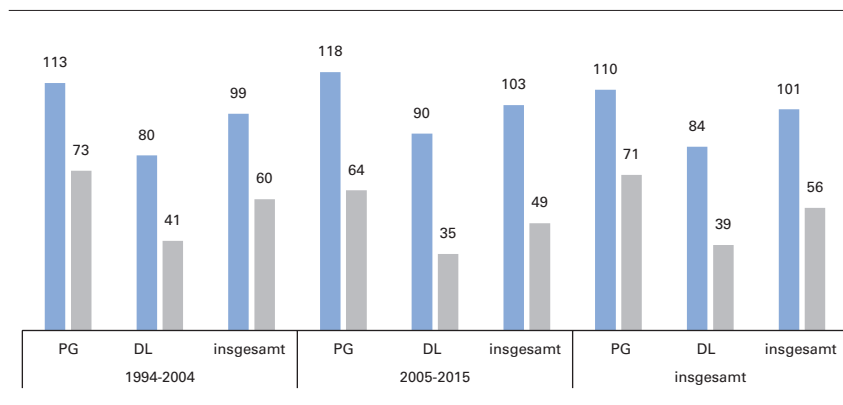
ABB. 3

Durchschnittliche Grenzwerte für Zeitguthaben und -schulden

Angaben in Stunden

Plus

Minus



PG = Produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

Quelle: Archiv der Hans-Böckler-Stiftung; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

1994 – 2004 werden noch in zwei Drittel (67,1 %) der Vereinbarungen Pausen und Fehlzeiten an die (gewünschte) Funktionsweise von AZK angepasst. Im Unterschied zur Definition der zeitlichen Rahmenvorgaben von AZK, die im Laufe der Zeit auf dem hohen Niveau von gut 91 % unverändert geblieben sind, ist dieses Anpassungserfordernis deutlich zurückgegangen: im Zeitraum von 2005 – 2015 sind in nur noch knapp der Hälfte (47,2 %) der Vereinbarungen Pausen und Fehlzeiten „neu“ definiert (Tabelle 2). Offensichtlich haben im Laufe der Zeit die betrieblichen Konflikte über diese Regelungsgegenstände abgenommen. Eine Rolle könnte ferner spielen, dass ältere Regelungen verlängert wurden und weiterhin gültig sind. Um Einkommenskonflikte zu vermeiden, muss die im Rahmen von AZK vorübergehend (später durch Freizeit ausgeglichene) geleistete Mehrarbeit von der anordnungs- und zustimmungspflichtigen bezahlten Überstundenarbeit definitorisch strikt abgegrenzt werden. Dies geschieht auch in 84,1 bzw. 86,2 % der Vereinbarungen in beiden Zeitabschnitten und gehört zu den durch die Einführung von AZK erforderlichen Neujustierungen.

Die Höchstarbeitszeit liegt in allen Wirtschaftsbereichen und in beiden Zeitabschnitten bei knapp zehn Stunden am Tag. Der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes wird damit na- ►

13 In Tabelle 2 sind nur sieben Antwortvorgaben angeführt. Die Antwortvorgaben „Sonstiges“, „saisonal variierende Arbeitszeiten“ und „Bezug auf praktizierte Gleitzeitpraxis“ sind wegen zu geringer Besetzungen nicht berücksichtigt.

14 Natürlich gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes auch in den Fällen, in denen in den Betriebsvereinbarungen entsprechende Verweise fehlen.

TABELLE 2

Entstehungs- und Konstituierungsbedingungen von Arbeitszeitkonten

Angaben in Prozent*

	Insgesamt			1994 – 2004			2005 – 2015		
	PG	DL	insg.	PG	DL	insg.	PG	DL	insg.
1. Bezug auf Arbeitszeitgesetz	92,8	97,6	95,0	90,4	96,8	93,2	98,8	99,0	98,9
2. Bezug auf tarifliche Bestimmungen	92,8	96,5	94,5	90,0	96,2	92,6	100	97,0	98,3
3. Bezug auf zentrale Komponenten von Arbeitszeitkonten	7,6	2,7	5,3	10,5	3,2	7,4	0	2,0	1,1
4. Definition von Sollarbeitszeit, Ist-Arbeitszeit und Arbeitszeitrahmen	92,8	96,9	94,7	90,0	96,8	92,9	100	97,0	98,3
5. Anpassung von Pausen, Fehlzeiten an Funktionsweise von Arbeitszeitkonten	55,9	65,9	60,6	60,8	75,6	67,1	43,2	50,5	47,2
6. Definition von Kernzeiten, personellem Mindestbedarf	44,8	54,1	49,2	55,0	71,2	61,9	18,5	27,3	23,2
7. Ausgleichszeitraum	97,5	97,7	97,6	99,1	98,7	99,0	93,8	96,2	95,1
Kombination von 1. + 2. + 4. + 7.	89,7	93,8	91,6	89,0	94,9	91,5	91,5	91,9	91,7
nachrichtlich: Unterscheidung von Überstunden- und Mehrarbeit	82,7	87,5	84,8	80,5	89,2	84,1	87,6	84,9	86,2
n	323	264	587	226	158	384	97	106	203

* Mehrfachnennungen möglich.

PG=produzierendes Gewerbe, DL=Dienstleistungsbereich, insg.=insgesamt.

Quelle: Archiv der HBS; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

hezu vollständig ausgeschöpft. Mindestarbeitszeiten sind in 43 % der Vereinbarungen und damit weitaus seltener als Höchstarbeitszeiten festgelegt, bei denen der Vergleichswert 85 % beträgt. Mindestarbeitszeiten werden häufig im Zusammenhang mit Kern- oder Servicezeiten definiert, in denen Beschäftigte anwesend sein müssen und ihre Arbeitszeit „nach unten“ nicht weiter variieren können und ihnen so eine Mindestarbeitszeit garantiert ist. Kern-, Service – oder Mindestarbeitszeiten verweisen auf spezifische Leistungen, die insbesondere die sozialen Dienstleistungen kennzeichnen: die gleichzeitige Anwesenheit von Erbringer und Empfänger einer Leistung (Uno-actu-Prinzip). Da die Nachfrage nach Arbeit von sehr volatilen Kundenfrequenzen abhängig sein kann, stellen Mindestarbeitszeiten für Beschäftigte einen Schutz dar vor beliebigem (nur marginalem) Arbeitseinsatz. Dieser Umstand dürfte mit dafür verantwortlich sein, dass diese Zeiten im Dienstleistungsbereich häufiger festgelegt sind als im produzierenden Gewerbe.

Die Rahmenarbeitszeiten haben sich im Laufe der Zeit kaum verändert und liegen bei knapp 13 Stunden am Tag. Die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, die Sollarbeitszeiten, unterscheiden sich hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche: Im Durchschnitt betragen sie im Zeitraum 2005 – 2015 im produzierenden Gewerbe sieben Stunden und 18 Mi-

nuten und im Dienstleistungsbereich sieben Stunden und 39 Minuten am Tag. Hochgerechnet auf die Woche sind die Sollarbeitszeiten hier um fast zwei Stunden länger als dort. In diesen Differenzen spiegeln sich die wirtschaftsbereichsspezifischen tariflichen Arbeitszeiten (WSI-Tarifarchiv 2016).

4.4 Ziele der Vereinbarungen

Den Vereinbarungen sind in zwei Drittel der Fälle (65,8 %) Präambeln vorangestellt, in denen die Ziele formuliert sind, die mit der Einführung von AZK verfolgt werden. Die Ziele haben wir mit insgesamt 21 Antwortvorgaben erfasst, die in einer Vereinbarung mehrfach genannt sein konnten. Im Durchschnitt entfielen auf eine Vereinbarung vier Nennungen zu den Zielen.¹⁵ Wegen zu schwacher Besetzung blieben

¹⁵ Wegen dieser relativ hohen Anzahl von Nennungen pro Vereinbarung existieren nur wenige Fälle, in denen nur jeweils ein Ziel angegeben wird (in denen ein Ziel gleichsam in „Reinform“ vorliegt). Dies kommt jeweils nur einmal vor hinsichtlich der in Tabelle 3 unter 1., 2., 3., 4. und 5. angeführten Ziele.

elf Antwortvorgaben unberücksichtigt.¹⁶ Die in *Tabelle 3* angeführten Ziele haben wir, gestützt auf eine Faktorenanalyse, zu drei Zielkomplexen zusammengefasst, um die Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten zu differenzieren: 1. Beschäftigungssicherung (identisch mit der Antwortvorgabe 6.); 2. Ermöglichung von relativer Zeitaautonomie (bestehend aus den Antwortvorgaben 1., 5.); 3. Bewältigung von Marktanforderungen (bestehend aus den Antwortvorgaben 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10.).

Die Bewältigung von Marktanforderungen steht in fast allen Vereinbarungen im Vordergrund (98,4 %). Dieser Befund gilt für die beiden Wirtschaftsbereiche (98,6 bzw. 98,2 %) ebenso wie für die beiden Zeitabschnitte (99,6 bzw. 96,6 %). Dagegen fallen die beiden anderen Zielkomplexe deutlich ab. Beschäftigungssicherung ist in rund einem Drittel (34,6 %) der Vereinbarungen als Ziel formuliert, was gleichfalls für beide Zeitabschnitte zutrifft (36,3 bzw. 32,0 %). Unterschiede bestehen jedoch zwischen den Wirtschaftsbereichen. Dieses Ziel hat im produzierenden Gewerbe ein weitaus größeres Gewicht als im Dienstleistungsbereich: Während Beschäftigungssicherung hier nur in 13,8 % der Vereinbarungen angestrebt wird, geschieht dies dort in 50,5 % (*Tabelle 4*). Dieser Befund könnte die oben festgestellten Unterschiede im Flexibilitätsspielraum erklären. Beschäftigungssicherung in konjunkturreagiblen Sektoren erfordert die Möglichkeit, hohe Zeitguthaben und -schulden bilden zu können.

Die Förderung von relativer Zeitaautonomie sehen 72,9 % der Vereinbarungen vor; hierbei sind keine nennenswerten Veränderungen im Laufe der Zeit erkennbar. Dieses Ziel nennen die Vereinbarungen des Dienstleistungsbereichs (89,8 %) weitaus häufiger als die des produzierenden Gewerbes (60,0 %) (*Tabelle 4*). Mit relativer Zeitaautonomie ist gemeint, dass AZK den Beschäftigten im Vergleich zu einer starren Regelarbeitszeit gewisse Spielräume eröffnen, die Arbeitszeit nach persönlichen Wünschen gestalten zu können. Diese Option steht aber stets unter der Klausel, dass dabei „betriebliche Belange“ zu beachten sind. Zeitaautonomie bedeutet nicht die „bedingungslose Durchsetzung eigener Zeitinteressen“ (Trinczek 2005, S. 386), sondern immer auch die Beachtung der Zeitinteressen anderer Beschäftigter – neben der von betrieblichen Erfordernissen.

Wir vermuten, dass die in den Vereinbarungen genannten Zielkomplexe mit der Art und Weise, wie Beschäftigte über „ihre“ Zeitkonten verfügen können, korrespondieren. Eine Bestätigung dieser Annahme spräche für die Konsistenz der Vereinbarungen, wäre jedoch kein Befund über die Verfügungspraxis. Wie Beschäftigte „ihre“ Zeitguthaben nutzen können, haben wir mit sechs Antwortvorgaben ermittelt, bei

TABELLE 3**Ziele der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten**

Angaben in Prozent *

	insgesamt	1994 – 2004	2005 – 2015
1. Herstellung/Erhöhung der Zeitsouveränität	65,0	68,6	59,2
2. Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit	47,7	43,1	55,1
3. Anpassung Arbeitskräfteeinsatz an Arbeitsanfall	46,9	41,0	56,5
4. Kundenfreundliche Arbeitsabläufe	40,4	52,7	30,4
5. Vereinbarung von Beruf und Familie	37,0	35,6	39,5
6. Beschäftigungssicherung	34,7	36,4	32,0
7. Anpassung an Marktbedingungen	30,8	26,8	37,4
8. Abfedern wechselnder Konjunkturverläufe	24,9	26,8	21,8
9. Verbesserung der Serviceleistungen	21,8	26,8	13,6
10. Flexibilisierung der Produktion	20,5	12,1	34,0
n	386	239	147

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Archiv der HBS; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

denen Mehrfachnennungen möglich waren: 1. gemäß ihren Interessen; 2. nach vereinbarten Verfahrensregeln (Ankündigungsfristen, Beantragungsmodalitäten, Verfügungsumfang - Stunden, Tage, zusammenhängende Tage, Wochen); 3. zur Sicherung der Beschäftigung in Krisenphasen; 4. für spezifische Freizeiten (Brückentage, Freizeit zwischen Weihnachten und Neujahr); 5. gemäß den betrieblichen Erfordernissen; 6. nach Absprache mit den Vorgesetzten. ▶

TABELLE 4**Zielkomplexe der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten**

Angaben in Prozent*

	PL	DL	insg.
Gesamter Zeitraum			
Beschäftigungssicherung	50,5	13,8	34,6
relative Zeitaautonomie	60,0	89,8	72,9
Marktanforderungen	98,6	98,2	98,4
1994 – 2004			
Beschäftigungssicherung	49,3	14,4	36,3
relative Zeitaautonomie	64,7	88,9	73,8
Marktanforderungen	100	98,9	99,6
2005 – 2015			
Beschäftigungssicherung	52,9	13,0	32,0
relative Zeitaautonomie	50,0	90,9	71,4
Marktanforderungen	95,7	97,4	96,6

* Mehrfachnennungen möglich.

PG=produzierendes Gewerbe; DL=Dienstleistungsbereich; insg.=insgesamt.

Quelle: Archiv der HBS; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

16 Nur 5,6 % aller Nennungen entfielen auf die Antwortvorgaben: Vereinbarung von Beruf und Pflege, berufliche Bildung, Sabbatical, Vorruhestand, Elternurlaub/Elternzeit, Übergang in Selbstständigkeit, Unternehmensgründung, Gesetzesänderung, Abbau bezahlter Überstunden, Vermeidung von Kurzarbeit, Sonstiges.

TABELLE 5

Zielkomplexe und Verfügung über Zeitguthaben

Angaben in Prozent*

Zielkomplexe	Modalitäten der Verfügung über Zeitguthaben	insgesamt	1994 – 2004	2005 – 2015
Beschäftigungs- sicherung	nach Beschäftigteninteressen	39,6	35,6	46,8
	nach vereinbarten Verfahrensregeln	87,3	90,8	80,9
	Sicherung der Beschäftigung in Krisenphasen	11,9	16,1	4,3
	für spezifische Freizeiten	13,4	12,6	14,9
	nach betrieblichen Erfordernissen	84,3	94,3	66,0
	nach Absprache mit Vorgesetztem	11,2	3,4	25,5
Relative Zeitautonomie	nach Beschäftigteninteressen	44,3	37,9	55,2
	nach vereinbarten Verfahrensregeln	84,0	92,1	70,5
	Sicherung der Beschäftigung in Krisenphasen	0,7	1,1	0
	für spezifische Freizeiten	5,3	4,0	7,6
	nach betrieblichen Erfordernissen	86,9	97,7	68,6
	nach Absprache mit Vorgesetztem	14,5	5,1	30,5
Marktan- forderungen	nach Beschäftigteninteressen	37,3	31,8	46,5
	nach vereinbarten Verfahrensregeln	85,3	93,3	71,8
	Sicherung der Beschäftigung in Krisenphasen	4,5	6,3	1,4
	für spezifische Freizeiten	7,6	6,3	9,9
	nach betrieblichen Erfordernissen	86,4	96,2	69,7
	nach Absprache mit Vorgesetztem	13,9	5,0	28,9

*Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Archiv der HBS; Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

4.5 Verfügung über Zeitkonten

Es zeigt sich, dass unabhängig von den Zielkomplexen die Verfügung über Zeitguthaben überwiegend unter dem Vorbehalt der Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse steht und/oder durch vereinbarte Verfahrensregeln festgelegt ist. Insgesamt in über acht von zehn Vereinbarungen liegen diese beiden Modalitäten der Verfügung vor, gegen die alle anderen stark abfallen.¹⁷ Diese beiden Verfügungsmodalitäten haben im Laufe der Zeit an Bedeutung verloren. Während sie im Zeitraum von 1994 – 2004 noch in allen drei Zielkomplexen in über neun von zehn Vereinbarungen genannt werden, sinken die Anteilswerte im Zeitraum von 2005 – 2015 auf „nur“ noch 70 – 80 %. An Bedeutung gewonnen hat demgegenüber eine von Beschäftigteninteressen geleitete Verfügung über Zeitguthaben: Liegt diese Verfügungsweise im Zeitraum von 1994 – 2004 in allen drei Zielkomplexen in gut drei von zehn Vereinbarungen vor, steigt sie im Zeitraum von 2005 – 2015 auf 45 – 55 %. Am stärksten ausgeprägt (mit 55,2 %) ist diese Verfügungsweise in den Vereinbarungen mit dem Ziel der Zeitsouveränität. Dieser Befund deutet darauf hin, dass solche Vereinbarungen auch eher Verfügungsmodalitäten festlegen, die den Interessen und Bedürfnissen der

Beschäftigten mehr Beachtung schenken. Dieser Befund darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse die Verfügung der Beschäftigten über „ihre“ Zeitkonten stark dominiert (Tabelle 5).

5. Fazit

Arbeitszeitkonten sollen, wie die Auswertung von knapp 600 Dienst- und Betriebsvereinbarungen zeigt, sehr unter-

¹⁷ Die o. g. mehrfachen Antwortvorgaben sind nicht trennscharf voneinander abgegrenzt. Dies zeigt sich zum einen daran, dass im Durchschnitt knapp drei Antwortvorgaben pro Vereinbarung genannt wurden. Zum anderen verweist der Befund, dass von allen möglichen Kombinationen der Antwortvorgaben in der Hälfte aller Fälle die Kombination „nach vereinbarten Verfahrensregeln“ und „unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse“ angegeben war, auf die teilweise großen Schnittmengen der Antwortvorgaben.

schiedlichen Zielen dienen. Betriebliche Ziele wie die Bewältigung von Marktanforderungen stehen zwar im Vordergrund, gleichwohl wird auch Spielraum für relative Zeitautonomie der Beschäftigten eröffnet. Differenzierte Verfahrensmodalitäten über die Inanspruchnahme von Zeitguthaben sichern diesen Spielraum ab. Weitaus weniger klar geregelt sind dagegen die Verfahren für das Ansparen von Zeitguthaben oder die Bildung von Zeitschulden. Insgesamt basiert die Einführung von AZK jedoch auf einem detaillierten Regelungsgerüst, das die gesamte betriebliche Zeitarbeitstruktur betrifft. Hierzu gehören nicht nur Grenzwerte über die zulässigen Zeitguthaben und -schulden sowie die Ausgleichszeiträume, sondern auch Verfahrensregeln, wer nach welchen Modalitäten die Zeitkonten bewirtschaften kann. Die Auswertung hat ergeben, dass die Grenzwerte asymmetrisch höhere Werte für Zeitguthaben als für -schulden zulassen und dass die durchschnittlichen Ausgleichszeiträume bei knapp einem Jahr liegen. Im Vergleich von zwei Zeitintervallen von jeweils einer Dekade zeigen sich keine relevanten Änderungen in den Regelungsmustern. Zeitflexibilität ist hochgradig reguliert, man kann von regulierter Flexibilität sprechen.

Weitere Forschung bleibt vorbehalten zu untersuchen, inwieweit die jeweiligen betrieblichen Regelungsstrukturen auch die Praxis im Einsatz von AZK bestimmen, welchen Spielraum sie im Arbeitszeitaltag sowohl für betriebliche Zeitflexibilität als auch für Zeitautonomie der Beschäftigten letztlich bieten. Wichtige Hinweise für solche Analysen könnte der weitere systematische Ausbau eines repräsentativen Archivs an Dienst- und Betriebsvereinbarungen liefern, die im Zuge der Verbetrieblung von Tarifpolitik an Bedeutung gewonnen haben. ■

LITERATUR

- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)** (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- Baumann, H./Maschke, M.** (2016): Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 223–232, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_64427_64433.htm
- Bellmann, L./Hübner, O.** (2015): Are working time accounts beneficial for German establishments?, IZA Discussion Paper (9583), Bonn
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2016): Arbeitszeit – Was bietet der tarifliche Instrumentenkoffer?, Elemente qualitativer Tarifpolitik (82), Düsseldorf
- Böker, K.-H.** (2007): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Frankfurt a. M.
- Böker, K.-H./Lindecke, C.** (2013): Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Frankfurt a. M.
- Busse, G./Seifert, H.** (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, edition Hans Böckler (233), Düsseldorf
- Campagna, S./Maschke, M.** (2014): Informationen für Betriebs- und Aufsichtsräte. Vorgezogener Ruhestand: Altersteilzeit und Lebensarbeitszeitkonten, Düsseldorf
- Ellguth, P./Gerner, H.-D./Zapf, I.** (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB-Kurzbericht 3/2013, Nürnberg
- Groß, H.** (2013): Krisenreaktionen. Betriebliche Strategien zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise in der Bundesrepublik Deutschland, Köln
- Groß, H./Schwarz, M.** (2007): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund
- Groß, H./Schwarz, M.** (2010): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility, Wiesbaden
- Hamm, I.** (2008): Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle, Frankfurt a. M.
- Hanau, P./Veit, A./Hoff, A.** (2015): Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten, 2. Aufl., München
- Heidemann, W.** (2015): Bildungszeitkonten: Betriebliche Verbreitung und Beispiele, 2. Aufl., Düsseldorf
- Herzog-Stein, A./Seifert, H.** (2010): Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in: WSI-Mitteilungen 63 (11), S. 551–559, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_25491_25501.htm
- Herzog-Stein, A./Zapf, I.** (2014): Navigating the great recession: The impact of working-time accounts in Germany, in: Industrial & Labor Relations Review 67 (3), 891–925
- Hildebrand, E./Wotschack, P./Kirschbaum, A.** (2009): Zeit auf der hohen Kante, Berlin
- Klenner, C./Lott, Y.** (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf, WSI Study (4), Düsseldorf
- Lindecke, C.** (2008): Flexible Arbeitszeiten im Betrieb, Frankfurt a. M.
- Ludewig, O.** (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34 (3), S. 302–313
- Riedmann, A./Kümmerling, A./Seifert, H.** (2012): Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz): Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht (418), Berlin
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 54 (2), S. 85–91
- Seifert, H./Kümmerling, A./Riedmann, A.** (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biographieorientierten Zeitpolitik?, in: WSI-Mitteilungen 66 (2), S. 133–143, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_42315_42322.htm
- Trinczek, R.** (2005): Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 375–397
- WSI-Tarifarchiv** (2016): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf
- Zapf, I.** (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität, Nürnberg
- Zapf, I./Brehmer, W.** (2010) Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt, JAB-Kurzbericht 22/2010, Nürnberg

AUTOREN

HARTMUT SEIFERT, Dr., Senior Research Fellow am Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

@ hartmut-seifert-fellow@boeckler.de

HERMANN GROß, Dr., in Rente; tätig als freiberuflicher Sozialwissenschaftler. Forschungsschwerpunkte: Betriebs- und Arbeitszeitforschung.

@ gross1949@t-online.de