

Hermann Groß: **Entwicklung der Arbeitszeiten**, Vortrag auf dem Workshop „Die Gesamtheit der Arbeitstätigkeiten. Grenzverschiebungen und Bewertung aus Arbeitspolitischer Perspektive, Sozialforschungsstelle Dortmund, 25.09.2009

1. Einleitung

Arbeits- und Betriebszeiten haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten tief greifend verändert. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind immer weniger an dem Muster der Normalarbeitszeit orientiert. Die Betriebszeiten werden stetig länger und entkoppeln sich immer stärker von den Arbeitszeiten, was die Flexibilisierung der Arbeitszeiten voraussetzt. Die Arbeitszeiten werden für einen Teil der Beschäftigten kürzer. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten, die in geringfügiger Beschäftigung, in Mini- oder Midi – Jobs tätig sind. Für einen anderen Teil der Beschäftigten sind die Arbeitszeiten dagegen länger geworden. Dies betrifft vor allem Vollzeitbeschäftigte, deren tatsächliche und auch vertragliche Wochenarbeitszeit in den letzten Jahren wieder angestiegen ist. Von diesem Trend setzen sich Teile der hoch qualifizierten Beschäftigten nochmals ab, die tatsächliche Wochenarbeitszeiten von über 44 Stunden aufweisen. Dieser Trend zur Polarisierung der Arbeitszeiten wird vom Trend einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten noch überlagert.

Arbeits- und Betriebszeiten standen in den letzten Jahren nicht gerade an der Spitze der arbeitspolitischen Agenda. Welch hohen Stellenwert Arbeitszeitpolitik jedoch hat, zeigt sich in der jetzigen Krise. Die bezahlten Überstunden sind fast halbiert worden, die Kurzarbeit, die faktisch eine Arbeitszeitreduktion von 30% bedeutet, hat immens zugenommen: mittlerweile sind rund 1,2 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit – gegenüber knapp 400.000 vor der Krise. Die Arbeitszeitkonten sind leer geräumt worden. Wahrscheinlich sind die mit Arbeitszeitkonten auch möglichen Zeitschulden in der Krise ausgebaut worden. Diese verschiedenartigen Reduktionen der Arbeitszeit machen nach meiner Schätzung rund 5% - 8% des gesamten Arbeitsvolumens von rund 48 Milliarden Stunden im Jahr aus. Mithilfe dieser Arbeitszeitreduktionen konnte bislang sichergestellt werden, dass die Beschäftigung deutlich schwächer zurückgegangen ist als die Aufträge. Darüber hinaus konnte ein Großteil des in Erfahrungswissen, Kompetenzen und Qualifikationen inkorporierten „Know How“ in den Betrieben gehalten und damit vor Entwertung (Verschrottung) geschützt werden.

Die zunehmende Polarisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten verweisen auch auf eine Erosion des Normalarbeitszeitstandards. Ein solcher gewinnt aber in dem Maße an Bedeutung, in dem die Tarifbindung von Betrieben zurückgeht; denn ein Normalarbeitszeitstandard schützt die Beschäftigten, die auf sich allein gestellt ihre Interessen nicht angemessen realisieren können, in vier Hinsichten: 1. Es wird die Arbeitszeitdauer definiert, mit der ein Existenz sicherndes Einkommen gewährleistet ist. 2. Mit dem Normalarbeitszeitstandard wird – für die Dauer, in der er jeweils vereinbart ist – eine zeit- und raumunabhängige Mindestnorm definiert, die wie eine „Sperrklinke“ gegen Rücknahmeabsichten wirkt. 3. Mit einer solchen Norm wird eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit definiert und damit die privat – autonom zu nutzende Zeitsphäre jenseits der Erwerbsarbeit erst ausdifferenziert. 4. Schließlich werden mit einer solchen Norm für die Beschäftigten verlässliche und zeitsouverän zu nutzende Arbeitszeiten definiert. Die Reformulierung des Normalarbeitszeitstandards ist längst überfällig. Wie eine solche konturiert sein könnte, wird im Folgenden angedacht.

Um die hier angedeuteten Trends der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung genauer zu analysieren, soll im Folgenden die Entwicklung der einzelnen Arbeitszeitformen anhand der im Rahmen der Arbeitszeitberichterstattung im Zeitraum von 1987 bis 2007 ermittelten Befunde nachgezeichnet werden. Dabei will ich angesichts der knappen Zeit jedoch nicht auf all Arbeitszeitformen eingehen, sondern nur auf die, bei denen meines Erachtens die stärksten Veränderungen beobachtbar sind: und zwar auf die Teilzeitbeschäftigung, die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten, die versetzten Arbeitszeiten und die Arbeitszeitkonten.

2. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung hat im Untersuchungszeitraum stetig zugenommen: von 14,3% in 1987 auf 24,0% in 2003 nach den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen; von 15,3% in 1990 auf 23,2% in 2007 nach den Befunden der Betriebsbefragungen. Bekräftigt werden diese Befunde durch die Daten des Mikrozensus, demzu-

folge die Teilzeitquote von 14,9% in 1993 auf 26,2% in 2007 gestiegen ist¹. Teilzeitbeschäftigung ist eine überwiegend frauenspezifische Form der Erwerbsbeteiligung. Obwohl die Teilzeitquote der erwerbstätigen Männer nach unseren Befunden von 2,6% in 1987 auf 6,0% in 2003² angestiegen ist, sind in 2003 immer noch 87% der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Tabelle 1)³.

Die Analysen zu den Strukturmerkmalen des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage von bzw. nach Teilzeitbeschäftigten sind in den Befragungen, die wir im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ durchgeführt haben, im Wesentlichen einheitlich und lassen sich wie folgt skizzieren: Die weiblichen Beschäftigten wechseln in der Regel dann von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, wenn innerhalb eines ehelichen oder eheähnlichen erwerbstätigen Paarhaushalts Kinder zu betreuen sind. Diese Anforderung, über deren geschlechtsspezifische Zuweisung in diesen Haushalten vor dem Hintergrund der doppelten Anforderung der Sicherung eines Existenz garantierenden Einkommens und der Bewältigung von lebensweltlichen Anforderungen wie Kinderbetreuung, Aufrechterhaltung der familiären Infrastruktur und/oder Pflege (wie immer auch egalitär) entschieden wird, übernehmen nach wie vor immer noch überwiegend die Frauen; daher kommt deren Erwerbsarbeit auf Teilzeitniveau oft auch die Funktion eines Zuverdienstes zum Haushaltseinkommen zu. Die soziodemographischen Merkmale von teilzeitbeschäftigten Frauen bekräftigen dies: sie sind älter als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen, gehören

¹Auch die Daten der Berechnungen des Arbeitsvolumens durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung weisen – allerdings auf einem etwas höheren Niveau - eine entsprechende Entwicklung aus: Ihnen zufolge ist die Teilzeitquote von 21,6% in 1996 auf 33,7% in 2007 angewachsen. Vgl. Bach, Hans – Uwe, Hermann Gartner, Sabine Klinger, Thomas Rothe, Eugen Spitznagel (2008): Internationale Finanzkrise bringt schwere Zeiten für den Arbeitsmarkt, IAB – Kurzbericht 20/2008. Wir können feststellen, dass die Teilzeitquote in Beschäftigtenbefragungen höher ausfällt als in Betriebsbefragungen. Dies liegt erstens sachlich darin begründet, dass in den Betrieben, insbesondere in Mittel- und Großbetrieben die genaue Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, insbesondere die der geringfügig Beschäftigten den üblicherweise bei Betriebsbefragungen antwortenden Personalverantwortlichen nicht immer bekannt sein und daher eher unterschätzt werden dürfte. Dies ist im Falle unsere Betriebsbefragungen zweitens methodisch der Fragestrategie geschuldet: Wir fragen dort nach dem prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigten, so dass wir davon ausgehen können, dass es sich bei der Beantwortung dieser Frage um mehr oder weniger grobe Schätzungen handelt, die sich faktisch als Unterschätzungen der Teilzeitquote auswirken.

² Vgl. Groß, Hermann, Ulrich Pekruhl und Cornelia Thoben (1987): Arbeitszeit '87. Ein Report zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten in der Bundesrepublik, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, (Düsseldorf), 63; Frank Bauer, Hermann Groß, Klaudia Lehmann, Eva Munz, Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln 2004, 57

³ Dieser Befund wird durch die Daten des Mikrozensus gestützt. Nach diesen waren in 1993 2,3% und in 2007 8,9% der Männer in einer Teilzeitbeschäftigung. Immerhin noch 82% der Teilzeitbeschäftigten waren in 2007 dem Mikrozensus zufolge Frauen. Vgl. Holst, Elke (2009): Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitrealität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland, Manuskript

weitaus häufiger als diese einem Drei- und Mehrpersonenhaushalt an und haben weitaus häufiger als diese ein Kind oder mehrere Kinder. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben (1 – 249 Beschäftigte) des Dienstleistungsbereichs (Einzelhandel, Gesundheitsbereich, Erziehungs- und Unterrichtswesen, öffentliche Verwaltungen) tätig⁴. Die über Teilzeitbeschäftigung erfolgte Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen hat zwar zu einer Erosion des „Alleinernährer – Modells“ geführt, demzufolge in einem Paarhaushalt der Mann überwiegend für das über Erwerbsarbeit zu erzielende Haushaltseinkommen und die Frau vorrangig für die Bewältigung aller jenseits der Erwerbsarbeit liegenden Anforderungen wie Kinderbetreuung, Pflege von pflegebedürftigen Personen, Hausarbeit etc. zuständig war. Zugleich ist über Teilzeitbeschäftigung aber auch diese für das „Alleinernährer – Modell“ geltende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht wesentlich relativiert, sondern eher weiter zementiert worden.

Tabelle 1: Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von 1987 - 2007

	Arbeitszeitberichterstattung		Mikrozensus⁵
	Beschäftigtenbefragungen	Betriebsbefragungen	
1987	14,3		
1989	15,0		
1990		15,3	
1993	16,0		14,9
1995	18,0		16,3
1999	20,0		19,4
2001		20,0	20,7
2003	24,0	21,2*	22,4
2005		21,3	26,2
2007		23,2	26,2

*Dieser Wert für Deutschland ist der o. g. internationalen Betriebsbefragung entnommen⁶.

3. Vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten

Die vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten sind nach den Ergebnissen unserer Beschäftigtenbefragungen nach einer Phase des Absinkens –

⁴ Vgl. Frank Bauer, Hermann Groß, Klaudia Lehmann, Eva Munz, Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln 2004, 57ff

⁵ Quelle: Holst, Elke (2009): Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitrealität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland, Manuskript; eigene Berechnungen

⁶ Vgl. Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente (eds.) (2006): Operating Hours and Working Times. A Survey of capacity Utilisation and Employment in the European Union, Heidelberg New York

von 39,2 Wochenstunden in 1987 auf 38,3 Wochenstunden in 1993 - im Zeitraum von 1993 bis 2003 wieder auf 39,2 Wochenstunden angestiegen. Eine ähnliche Entwicklung können wir anhand der Ergebnisse unsere Betriebsbefragungen beobachten. Während sich die vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 1990 bis 2001 von 38,6 auf 37,4 Wochenstunden verringerten, ist im Zeitraum von 2001 bis 2007 ein Zuwachs von 37,4 auf 39,2 Wochenstunden feststellbar. Diese Tendenz wird – allerdings auf einem etwas niedrigeren Niveau – durch die Berechnungen des IAB bestätigt (Tabelle 2).

Wir sehen diese Entwicklung wesentlich darin begründet, dass nach unseren Daten im Zeitraum von 2001 bis 2007 der Anteil der nicht tarifgebundenen Betriebe von 58% auf 73% gestiegen ist. In diesen sind die vertraglichen Wochenarbeitszeiten mit 40,3 Stunden deutlich höher als in den tarifgebundenen Betrieben, bei denen der Vergleichswert 38,8 Stunden beträgt⁷. Ob ein Betrieb mit regulierten oder deregulierten Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit operiert⁸, entscheidet nicht allein über die Gestaltung der vertraglichen Wochenarbeitszeiten, sondern über die der Arbeitszeiten insgesamt; denn in nichtgebundenen Betrieben werden beispielsweise mit 1,4 bezahlten Überstunden pro Woche pro Vollzeitbeschäftigten deutlich mehr Überstunden geleistet als in tarifgebundenen Betrieben, bei denen der Vergleichswert bei 1,0 bezahlten Überstunden liegt. Demnach liegen die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in den nicht tarifgebundenen Betrieben bei 41,7 Wochenstunden und damit um 1,9 Wochenstunden höher als in der Kontrastgruppe⁹.

⁷ Vgl. Groß, Hermann, Michael Schwarz (2009): Arbeitszeiten, betriebliche Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung, Wiesbaden, im Erscheinen

⁸ Wir betrachten wir die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit dann als reguliert, wenn die Betriebe tarifgebunden sind, d. h. neben den gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen den Regelungen unterliegen, die in den tariflichen Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurden; oder wenn in den Betrieben in Form eines Betriebs- oder Personalrats eine betriebliche Interessenvertretung existiert, die über die betriebsverfassungsrechtlich geregelten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten auf die Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik einwirken kann; oder wenn die Betriebe eine über die gesetzlichen Bestimmungen und Mindestanforderungen hinausgehende gesellschaftliche und/oder beschäftigungspolitische Verantwortung übernommen haben.

⁹ Vgl. Groß, Hermann, Michael Schwarz (2009): Arbeitszeiten, betriebliche Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung, Wiesbaden, im Erscheinen. Im Durchschnitt beträgt nach den Daten dieser Befragung die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten 40,5 Stunden und liegt damit um 0,8 Stunden über dem Wert, den wir für 2003 in der oben genannten internationalen Befragung für Deutschland ermittelten. Diese Entwicklung wird durch Daten des Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräftestichprobe bestätigt. Diesen zufolge stiegen die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 2003 bis 2007

Analoges lässt sich bei der von der Arbeitszeitdauer unterschiedenen Dimension der Arbeitszeitverteilung beobachten: bei der Gestaltung von Arbeitszeitkonten. Diese sind in der betrieblichen Praxis sowohl im Interesse der Betriebe als auch in dem der Beschäftigten dann besonders funktionstüchtig, wenn die Obergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden sowie die Ausgleichszeiträume, innerhalb derer Soll und Haben ausgeglichen sein müssen, definiert sind. In 83% der tarifgebundenen Betriebe, aber nur in 64% der nicht tarifgebundenen Betriebe ist das „Regelungsgerüst“ von Arbeitszeitkonten optimal¹⁰.

Tabelle 2: Entwicklung der vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 1987 - 2007

	Arbeitszeitberichterstattung		IAB¹¹
	Beschäftigtenbefragungen	Betriebsbefragungen	
1987	39,2		
1989	39,0		
1990		38,6	
1993	38,3		
1995	38,8		
1999	39,0		
2001		37,4	38,18
2003	39,2	37,9*	38,20
2005		38,8	38,21
2007		39,2	38,29

*Dieser Wert für Deutschland ist der o. g. internationalen Betriebsbefragung entnommen¹².

4. Schicht- und Nachtarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten

Schicht- und Nachtarbeit hat nach den Befunden der Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 2003 zwar leicht, aber kontinuierlich zugenommen. Während

von 39,6 auf 40,3 Stunden. Vgl. Lehndorff, Steffen (2009): Normalität jenseits von Normen - Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung, Manuskript

¹⁰ Groß, Hermann (2007): Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebunden Betrieben, Düsseldorf

¹¹Quelle: Berechnungen des Arbeitsvolumens durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; vgl. Bach, Hans – Uwe, Hermann Gartner, Sabine Klinger, Thomas Rothe, Eugen Spitznagel (2008): Internationale Finanzkrise bringt schwere Zeiten für den Arbeitsmarkt, IAB – Kurzbericht 20/2008

¹² Vgl. Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente (eds.) (2006): Operating Hours and Working Times. A Survey of capacity Utilisation and Employment in the European Union, Heidelberg New York

1987 noch 15% der Beschäftigten in Schicht- und Nachtarbeit tätig waren und dieser Anteil bis 1993 auf 12% absank, stieg er in den folgenden Jahren auf 17% in 1999 bzw. 16% in 2003 (Tabelle 8). Dieser Befund wird durch die Mikrozensusdaten gedeckt. Diese Befunde decken sich weitgehend mit denen der Betriebsbefragungen. In diesen können wir eine Zunahme des Anteils der Beschäftigten, die regelmäßig in Schicht- und Nachtarbeit tätig sind, von 13,6% in 1990 auf 18,7% in 2007 beobachten.

Schicht- und Nachtarbeit ist nicht das einzige System der Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen. Dazu zählen auch die (in der Forschung wenig beachteten) versetzten Arbeitszeiten. Bei dieser, insbesondere im Dienstleistungsbereich häufig (auch anstelle von Schicht- und Nachtarbeit) eingesetzten Arbeitszeitform handelt es sich um ein System der Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen, bei der beispielsweise eine Gruppe von Beschäftigten von 9.00 – 17.00 Uhr, eine zweite von 11.00 Uhr – 19.00 Uhr und eine dritte von 13.00 Uhr – 21.00 Uhr arbeitet. Versetzte Arbeitszeiten haben immens an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Beschäftigten, die in versetzten Arbeitszeiten tätig sind, stieg von 15,0% in 2001 auf 24,3% in 2007 (Tabelle 2). Mittlerweile sind anteilmäßig mehr Beschäftigte in versetzten Arbeitszeiten als in Schicht- und Nachtarbeit tätig.

Versetzte Arbeitszeiten sind für die Betriebe deswegen besonders attraktiv, weil mit ihnen Betriebszeiten eingerichtet werden können, die vom Niveau von überlangen tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten (bis 48 Wochenstunden), über das eines Zwei – Schicht – Systems (bis 80 Wochenstunden) bis hin zu dem eines Drei – Schicht – Systems (bis 120 Wochenstunden) reichen können¹³. Versetzte Arbeitszeiten sind zudem weitaus kostengünstiger als Schicht- und Nachtarbeit. Während für diese in der Regel Zuschläge gezahlt werden müssen, entfallen diese bei versetzten Arbeitszeiten weitestgehend¹⁴; mit diesem Instrument können die Betriebe also relativ kurzfristig und kostengünstig fast jede gewünschte Betriebszeit realisieren. Deswegen eignet sich diese Arbeitsform auch besonders für die Teile

¹³ Nach den Befunden der Betriebsbefragung von 2007 arbeiten 72% der Beschäftigten, die in versetzten Arbeitszeiten tätig sind, in solchen Systemen mit einer wöchentlichen Betriebszeit von bis zu 80 Stunden. Immerhin 28% arbeiten in Systemen mit einer wöchentlichen Betriebszeit von bis zu 168 Stunden.

¹⁴ Dies war ein Ergebnis der internationalen Betriebsbefragung zu Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung. Vgl. Lei Delsen, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente, *Operating Hours and Working Times*, Heidelberg New York 2007, 118

des Dienstleistungsbereichs, in denen wie beispielsweise im Einzelhandel vor dem Hintergrund ungewisser Kundenströme gleichwohl der Arbeitskräfteeinsatz möglichst passgenau am Arbeitsanfall ausgerichtet werden muss. Versetzte Arbeitszeiten werden überdurchschnittlich häufig im Bereich der sozialen Dienstleistungen – hier ersetzen diese Schichtarbeit – und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen eingesetzt. Versetzte Arbeitszeiten unterscheiden sich von Schichtarbeit auch hinsichtlich der Regulierung: Während nur ein Fünftel der Schichtbeschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben tätig ist, trifft dies auf ein reichliches Drittel der Beschäftigten in versetzten Arbeitszeiten zu. Dieser Sachverhalt dürfte auch für die erwähnte hohe Elastizität und Kostengünstigkeit dieser Arbeitszeitform verantwortlich sein. Hier besteht also noch erheblicher Gestaltungsbedarf seitens der Gewerkschaften.

Tabelle 8: Entwicklung von Schicht- und Nachtarbeit sowie von versetzten Arbeitszeiten 1987 – 2007

	Beschäftigtenbefragungen	Betriebsbefragungen	
	Schicht- und Nachtarbeit	Schicht- und Nachtarbeit	versetzte Arbeitszeiten
1987	15,0		
1989	14,0		
1990		13,6	
1993	12,0		
1995	13,0		
1999	17,0		
2001		18,0	15,0
2003	16,0		
2003*		18,3	17,7
2005		18,6	23,0
2007		18,7	24,3

*Dieser Wert ist der international vergleichenden Betriebsbefragung entnommen¹⁵.

5. Arbeitszeitkonten und Gleitzeit

Gleitende Arbeitszeit ist der Vorläufer von Arbeitszeitkontenmodellen und eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung, bei der die Beschäftigten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach Maßgabe der vereinbarten Gleitzeitregelungen selbst bestimmen können. Gleitzeit gleicht in seiner Regelungsstruktur der von Arbeitszeitkonten. Bei diesen müssen, damit sie in der betrieblichen Praxis relativ reibungslos funktionieren, Ober- und Untergrenzen von Zeitschulden und Zeitguthaben sowie ein Ausgleichszeitraum vereinbart werden, innerhalb dessen „Soll“ und „Haben“ ausge-

¹⁵ Vgl. Lei Delsen, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente, Operating Hours and Working Times, Heidelberg New York 2007

glichen werden müssen. Mit Bezug auf diese Regelungsstruktur können Arbeitszeitkontenmodelle als eine widersprüchliche Einheit von De - Regulierung und Re - Regulierung angesehen werden. Auf der einen Seite werden die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung insofern ausgeweitet, als die Arbeit nicht mehr in täglich oder wöchentlich gleichen Zeitportionen geleistet werden muss, sondern nach Maßgabe der jeweils vereinbarten Regelungen in Lage und Dauer variiert werden kann. Auf der anderen Seite wird durch jene Regelungsstruktur die Arbeitszeit auch wieder insofern standardisiert, als innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums Zeitschulden und Zeitguthaben so saldiert sein müssen, dass im Durchschnitt die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit weder unter- noch überschritten wird. Die vertraglich vereinbarte oder tarifliche Wochenarbeitszeit ist so gesehen eine nicht hintergehbare Bezugsgröße für Arbeitszeitkontenmodelle.

Diese Formen der erweiterten Arbeitszeitflexibilisierung haben im Zeitraum von 1987 bis 2007 einen rasanten Aufschwung genommen. Der Anteil der Beschäftigten, die in Gleitzeit arbeiten, ist nach den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 1995 sukzessive angestiegen und hat sich verdoppelt: von 14% auf 28%. Diese starke Zunahme setzt sich mit den Arbeitszeitkonten fort, welche die von der Struktur her ähnliche Gleitzeit ablösen. Während 1999 schon für ein reichliches Drittel (38,0%) der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, waren es 2001 und 2003 schon 40,0% bzw. 42,0%. Mittlerweile arbeitet fast schon jeder zweite Beschäftigte in Arbeitszeitkontenmodellen: 2005 waren es 48,0% und 2007 sind es 47,0%. Offenkundig haben sich mittlerweile Arbeitszeitkontenmodellen auf diesem hohen Niveau von knapp unterhalb der 50 – Prozent – Marke stabilisiert.

Tabelle 5: Entwicklung von Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten 1987 – 2007

	Beschäftigtenbefragungen		Betriebsbefragungen	
	Gleitzeitarbeit	Arbeitszeitkonto	Gleitzeitarbeit	Arbeitszeitkonto
1987	14,0			
1989	19,0			
1990			14,8	
1993	22,0			
1995	28,0			
1999		38,0		
2001				40,0
2003		42,0		
2003*			-	-
2005				48,0
2007				47,0

*Dieser Wert ist der international vergleichenden Betriebsbefragung entnommen¹⁶.

In den Betriebsbefragungen von 2001, 2005 und 2007 haben wir bei Arbeitszeitkonten nach der maximalen Anzahl der Minusstunden (Zeitschulden), der maximalen Anzahl der Plusstunden (Zeitguthaben) und dem Ausgleichszeitraum gefragt. Damit haben wir die Regelungen erfasst, nach denen Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis funktionieren. Deren friktionsfreie Funktionstüchtigkeit kann dann als gesichert angesehen werden, wenn alle drei genannten Regelungsbestandteile zugleich vereinbart sind. Je weniger dies der Fall ist, umso schlechter dürften Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis funktionieren und damit sowohl dem betrieblichen Interesse, den Arbeitskräfteeinsatz möglichst genau mit dem Arbeitsanfall abzustimmen, als auch dem Beschäftigteninteresse, über verlässlich geregelte Arbeitszeiten möglichst zeitsouverän zu bestimmen, zuwiderlaufen.

Mit den Angaben zu Minusstunden, Plusstunden und Ausgleichszeitraum können wir Grade der Funktionstüchtigkeit von Arbeitszeitkonten bestimmen und unterscheiden. Wir bezeichnen ein Arbeitszeitkontenmodell dann als vollständig geregelt und damit als erwartbar besonders funktionstüchtig, wenn alle drei Regelungsbestandteile definiert sind. Das Extrem dazu liegt dann vor, wenn kein Regelungsbestandteil vereinbart ist. Solche Arbeitszeitkontenmodelle nennen wir ungeregelt. Bei diesen dürfen wir eine stark eingeschränkte Funktionstüchtigkeit erwarten. Zwischen diesen beiden Extremen bewegen sich die beiden anderen Typen. Als fast ungeregelt be-

¹⁶Vgl. Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente (eds.) (2006): Operating Hours and Working Times. A Survey of capacity Utilisation and Employment in the European Union, Heidelberg New York

zeichnen wir die Arbeitszeitkontenmodelle, bei denen nur ein Regelungsbestandteil definiert ist. Fast vollständig geregelt nennen wir die Arbeitszeitkontenmodelle, bei denen zwei Regelungsbestandteile vereinbart sind. Aus Gründen einer übersichtlichen Darstellung der Befunde haben wir für den nachfolgenden Vergleich die Typen „vollständig geregelt“ und „fast vollständig geregelt“ zu dem Typ „gut geregelt“ und die Typen „fast ungeregelt“ und „ungeregelt“ zu dem Typ „schlecht geregelt“ zusammengefasst.

Die Güte der Regelung von Arbeitszeitkonten hat im Zeitverlauf zugenommen. Während 2001 knapp zwei Drittel (63,3%) der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird, in gut geregelten und damit in erwartbar funktionstüchtigen Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, sind es in 2005 und 2007 schon über drei Viertel (77,2% bzw. 76,8%) der Vergleichsgruppe. Dabei haben die Betriebe aller Betriebsgrößenklassen kräftig zugelegt: die Kleinbetriebe in der Zeit von 2001 bis 2007 um 26,8 Prozentpunkte, die Mittelbetriebe um 12,4 Prozentpunkte und die Großbetriebe um 15,6 Prozentpunkte. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitszeitkontenmodelle nicht oder nur selten ein für allemal eingerichtet werden können, sondern in Ansehung der teilweise stark schwankenden betrieblichen Funktionserfordernisse und der meist aus lebensweltlichen Anforderungen (Bewältigung der „kleinen Krisen“ des Alltags) sich speisenden Flexibilitätsinteressen der Beschäftigten ständig neu abgestimmt und fein justiert werden müssen. Die Einrichtung von Arbeitszeitkontenmodellen ist folglich auf in Relation zu anderen Arbeitszeitformen verhältnismäßig zeitaufwendige Lernprozesse verwiesen, in denen die Betriebe in Abstimmung mit den Beschäftigten und ihren betrieblichen und/oder gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sukzessive die Güte und Funktionstüchtigkeit von Arbeitszeitkontenmodellen verbessern¹⁷.

¹⁷ Für eine sowohl im Interesse der Betriebe als auch in dem der Beschäftigten funktionstüchtige Regelung von Arbeitszeitkonten ist die betriebliche Interessenvertretung von besonderer Bedeutung. In Betrieben mit einem Betriebsrat oder Personalrat waren in 2001 72,2% der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, in gut geregelten Arbeitszeitkontenmodellen tätig. Im Kontrastfalle waren es nur 34,5% der Vergleichsgruppe. Die Vergleichswerte für 2005 und 2007 sind: 87,0% gegenüber 57,4% bzw. 86,0% gegenüber 60,0%. Vgl. Bauer, Frank; Hermann Groß, Eva Munz, und Suna Sayin (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung (Berichte des ISO 67), Köln; Hermann Groß, Michael Schwarz, Betriebs- und Arbeitszeiten. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, Dortmund 2007; Groß, Hermann, Michael Schwarz (2009): Arbeitszeiten, betriebliche Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung, Wiesbaden, im Erscheinen

Tabelle 6: Regelung von Arbeitszeitkonten 2001 – 2007

	1-19 Beschäftigte		20-249 Beschäftigte		250+ Beschäftigte		Insgesamt	
	gut geregelt	schlecht geregelt	gut geregelt	schlecht geregelt	gut geregelt	schlecht geregelt	gut geregelt	schlecht geregelt
2001	31,2	68,8	60,5	39,5	74,2	25,8	63,3	36,7
2005	50,3	49,7	74,7	25,3	90,0	10,0	77,2	22,8
2007	58,0	42,0	72,9	27,1	89,8	10,2	76,8	23,2

Zugleich sind die mit Arbeitszeitkontenmodellen eröffneten Flexibilisierungsspielräume im Zeitraum von 2001 bis 2007 stark ausgeweitet worden. Dies gilt insbesondere für die maximale Anzahl der Minus- und Plusstunden; die Minusstunden sind im Zeitraum von 2001 bis 2007 um 13 Stunden oder 26%, während sich bei den Plusstunden der Zuwachs auf 28 Stunden oder 37% beläuft. Demgegenüber scheint die Ausweitung des Ausgleichszeitraums in 2005 gestoppt und liegt ab 2005 bei ungefähr 40 Wochen, d. h. einem drei Viertel Jahr. Dies bedeutet, dass im Zeitraum von 2001 bis 2007 nicht allein die Regelungsgüte von Arbeitszeitkontenmodellen verbessert, sondern auch deren Flexibilisierungsmöglichkeiten ausgeweitet wurden.

Um die immense Ausweitung von Arbeitszeitflexibilisierung zu ermessen, lohnt ein Rückblick auf die Anfänge von Gleitzeitarbeit. Während bei dieser bei einer täglich gleichen Arbeitszeitdauer nur die Arbeitszeitlage variiert werden konnte, sind mittlerweile Arbeitszeitkonten der Normalfall, bei denen 100 Stunden Zeitguthaben und 60 Stunden Zeitschulden angehäuft werden können, die in einem Zeitraum von knapp einem Jahr ausgeglichen sein müssen.

Tabelle 7: Minusstunden, Plusstunden und Ausgleichszeitraum 2001 – 2007

	2001	2005	2007
Maximale Anzahl der Minusstunden	50	53	63
Maximale Anzahl der Plusstunden	75	96	103
Ausgleichszeitraum in Wochen	32	42	38

Meines Erachtens hat sich mit Arbeitszeitkonten faktisch eine Arbeitszeitform herausgebildet, auf deren Grundlage ein Normalarbeitszeitstandard reformuliert werden könnte. Die Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten deckt den betrieblichen Flexibilitätsbedarf ebenso ab wie den Bedarf der Beschäftigten nach verlässlichen und zeitsouveränen Arbeitszeiten. Zugleich impliziert diese Regelungsstruktur zwingend die vertraglich oder tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit als nicht hintergehbaren Maßstab für den Ausgleich von Zeitguthaben und Zeitschulden innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums. Damit ist die Neu – Formulierung des Normalarbeitszeitstandards anschlussfähig an die bisherige Praxis der Bestimmung dessen, was als Regelarbeitszeit galt. Unbefriedigend gelöst sind bislang allerdings die Sicherung von Zeitguthaben gegen Insolvenz und die Entnahmerechte der Beschäftigten. Hier dominieren nach wie vor die betrieblichen Erfordernisse. Durchaus denkbar ist auch, die Arbeitszeitkonten zum Zwecke von Qualifizierungszeiten und „Auszeiten“ für lebensweltliche Erfordernisse mit weiteren Zeitanteilen aufzustocken. Ich denke dabei an bezahlte und unbezahlte Überstunden und an die gesetzlich verbürgten 5 Tage Bildungsurlaub pro Jahr, der nur von 2% der Beschäftigten in Anspruch genommen wird.

Mit diesem Vorschlag wird, wie oben erwähnt, allerdings nicht schon beansprucht, eine „durchdeklinierte“ und auch mobilisierungsfähige Reformulierung des Normalarbeitszeitstandards zu präsentieren; vielmehr soll die Richtung angegeben werden, in der eine solche Reformulierung gesucht werden könnte. Dafür scheinen mir Arbeitszeitkonten –auch wegen ihrer starken Verbreitung und relativ großen Schnittmenge bezüglich der Interessen der Betriebe und der Beschäftigten - jedoch ein aussichtsreicher Kandidat.

