

Hermann Groß, Eva Munz, Hartmut Seifert

Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten

Abstract

Arbeitszeitkonten haben sich in den letzten Jahren massiv verbreitet. Mittlerweile verfügen mindestens 37% der abhängig Beschäftigten über Arbeitszeitkonten. In mindestens 60% der Betriebe sind unterschiedliche Formen von Arbeitszeitkonten eingeführt. Sie revolutionieren das Arbeitszeitsystem und ersetzen das bisherige Leitbild der Normalarbeitszeit durch variable Arbeitszeitformen. Kennzeichnend für die Struktur von Arbeitszeitkonten ist eine Balance von Deregulierung und Reregulierung. Arbeitszeitkonten haben, weil sie zu einem Abbau von bezahlten, vor allem von unbezahlten Überstunden führen, beschäftigungsfördernde Effekte. Zugleich scheinen diese Effekte wieder durch Produktivitätssteigerungen, die ebenfalls aus dem Einsatz von Arbeitszeitkonten resultieren, zumindest teilweise kompensiert zu werden. Schließlich nützen Arbeitszeitkonten aus der Sicht der Beschäftigten den Betrieben und den Beschäftigten gleichermaßen.

1 Einleitung

Arbeitszeitkontenmodelle sind in den letzten Jahren zu dem herausragenden Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung avanciert. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit über ein Konto zu bewirtschaften, ist freilich nicht neu. Im Rahmen von Gleitzeitarbeit werden Arbeitszeitkonten schon seit den 60er Jahren eingesetzt (Bauer/Groß/Schilling 1996). Das Gleitzeitkonto ist gewissermaßen die Urform des Arbeitszeitkontos, das dann in zahlreichen Varianten „weiterentwickelt“ wurde (Seifert 1998, 11; Trinczek 1998). Mit der Umsetzung der seit 1984 vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen in Form von Freie-Tage-Regelungen oder Freischichten erlangten die Arbeitszeitkonten weitere Breitenwirkung. Für zusätzlichen Impuls sorgten die Altersteilzeitregelungen¹.

Diese Entwicklung zu variablen Arbeitszeitmustern hatte sich bereits mit dem 1984 vereinbarten Arbeitszeitkompromiß angekündigt. Durch den sogenannten Leber-Kompromiss wurde das industrielle Zeitarrangement erneuert und, auf eine knappe Formel gebracht, ein Tausch von kürzeren gegen flexiblere und produktivere Arbeitszeiten vereinbart (Deutschmann/Schmiede/Schudlich 1987). Mit der Verlagerung der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auf die Ebene der Betriebe wurden nicht nur tarifpolitische Kompetenzen „verbetrieblacht“, sondern auch der Grundstein für die betriebsspezifische Ausformulierung von Arbeitszeitkonten gelegt. Deren Kontextgebundenheit kommt in dem Fehlen einer einheitlichen Begrifflichkeit zum Ausdruck: „Flexi-Zeit“, „Variable Arbeitszeit“, „Arbeitszeitkorridor“, „Arbeitszeitverschiebung“, „Jahresarbeitszeit“, „Bandbreitenmodelle“, „amorphe

¹ Bis zum Mai 1999 wurden nach dem Bericht des Bundesarbeitsministeriums über 250 Altersteilzeitarifverträge abgeschlossen (Schroth 1999).

Arbeitszeit“, „Vertrauenszeit“ sind ebenso viele wie verschiedene Termini für Arbeitszeitkonten (Klein-Schneider 1999; Klenner/Ochs/Seifert 1998; Linnenkohl u.a. 1996).

Die nach einer rund zehnjährigen „Inkubationszeit“ (Trinczek 1998) seit Mitte der 90er Jahre forciert in Angriff genommene Arbeitszeitflexibilisierung in den Betrieben führte zu einer verstärkten Implementation und Nutzung von Arbeitszeitkonten. Ein Indikator dafür ist die zunehmende Entkopplung der Arbeits- von den Betriebszeiten. Trotz Verkürzung der individuellen Arbeitszeiten sind die Betriebszeiten seit 1985 bis heute sukzessive ausgedehnt worden. Durch die verschiedenen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung vermögen die Betriebe heute zudem die Betriebszeiten so fein zu steuern, dass sie an die jeweilige Kapazitätsauslastung relativ schnell angepasst werden können (Bauer u.a. 1998; Groß 1999). Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität der deutschen Unternehmen und Betriebe erfolgte auch mit der verstärkten Nutzung von Arbeitszeitkonten (Bispinck 1998; Hermann u.a. 1999).

Mit Hilfe von Arbeitszeitkonten können Zeitguthaben und Zeitschulden (in einem festgelegten Umfang) gebildet werden. In einem Ausgleichszeitraum müssen diese ausgeglichen werden. Maßstab für diesen Ausgleich ist ein in der Regel auf den Tag oder die Woche ausgerichteter, an den gesetzlichen Bestimmungen und/oder tariflichen Vereinbarungen orientierter Arbeitszeitstandard. Er sichert das Funktionieren von Arbeitszeitkonten auch bei Urlaub, Krankheit und Kur. Nicht selten ist für den Fall, dass der Ausgleich in dem vorgesehenen Ausgleichszeitraum nicht gelingt, durch „Warnsysteme“ (Ampelkonto oder zweites Konto) dafür gesorgt, dass der Ausgleich langfristig doch zustande kommt. Durch Arbeitszeitkonten werden aufgrund dieses Zusammenspiels von Deregulierung und Reregulierung die Möglichkeiten beträchtlich ausgeweitet, die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit zu variieren. Arbeitszeitkonten unterscheiden sich im Wesentlichen nach dem (hier idealtypisch skizzierten) Regulierungsrahmen und nach den Verfügungsrechten (die darüber entscheiden, wann und in welchem Umfang Zeitguthaben und -schulden gebildet werden können und wann das Guthaben von dem Konto „abgehoben“ werden kann).

Die aus Arbeitszeitkonten resultierende Steigerung der Gestaltungsoptionen ermöglicht es den Unternehmen und Betrieben, Markt- und Produktionsbedingungen besser zu synchronisieren, Lieferzeiten zu verkürzen, Lagerhaltungskosten zu senken und (teure) Überstunden abzubauen. Inwieweit sich die Arbeitszeitkonten für die Beschäftigten auf eine vergleichbare Weise „rechnen“, bleibt zu untersuchen. Ähnlich wie Gleitzeitarbeit können Arbeitszeitkonten die Zeitsouveränität der Beschäftigten steigern, wenn der Regulierungsrahmen und die Verfügungsrechte entsprechend ausgestaltet sind. Kurzum: Arbeitszeitkonten revolutionieren das Arbeitszeitsystem. Sie lösen das bisherige Leitbild der Normalarbeitszeit ab und ersetzen es durch variable Arbeitszeitformen.

Der Beitrag zeigt auf, in welchem Ausmaß Arbeitszeitkonten Eingang in die betriebliche Praxis gefunden haben, wie die Beschäftigten Arbeitszeitkonten beurteilen, wie diese sich auf die effektive Arbeitszeit und auf die Leistung auswirken. Der Beitrag wendet sich damit Forschungsfragestellungen zu, die zwar teilweise in betrieblichen Fallstudien schon bearbeitet wurden, aber bislang auf einer repräsentativen Ebene noch nicht geklärt waren.

2 Zur Ermittlung von Arbeitszeitkonten

Die folgenden Ausführungen basieren im Wesentlichen auf einer 1999 durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragung des ISO zu Arbeitszeitformen und -wünschen². Wegen der starken betriebsspezifischen Einbettung sind Arbeitszeitkonten in repräsentativen Beschäftigtenbefragungen nur näherungsweise zu ermitteln. Wir haben die Verbreitung von Arbeitszeitkonten auf zwei Wegen erfasst. Zum einen wurden die Beschäftigten gefragt, ob für sie ein Arbeitszeitkonto geführt wird. Dies haben 31% der Befragten bejaht. Damit wird die Verbreitung von Arbeitszeitkonten jedoch unterschätzt. Dies zeigt sich, wenn man zum zweiten zusätzlich die Beschäftigten mit Freizeitausgleich für Überstundenarbeit, mit Gleitzeitarbeit und/oder schwankender Arbeitszeitverteilung danach fragt, ob diese Arbeitszeitformen über ein Arbeitszeitkonto gesteuert werden. Dann sind es schon 37% der Befragten, die ein Arbeitszeitkonto ausweisen. Für die weiteren Analysen werden diese Befragten berücksichtigt. Sie haben mindestens eine der folgenden vier Fragen mit „ja“ beantwortet:

1. An alle Beschäftigten: „Haben Sie ein Arbeitszeitkonto oder wird für Sie ein Arbeitszeitkonto geführt?“
2. An alle Überstundenbeschäftigten mit Freizeitausgleich: „Werden die Überstunden auf einem Arbeitszeitkonto verbucht?“
3. An alle Beschäftigten mit schwankender Arbeitszeitverteilung: „Wird die Verteilung der unterschiedlich langen Arbeitszeiten über ein Arbeitszeitkonto geregelt?“³
4. An alle Gleitzeitbeschäftigten: „Haben Sie die Möglichkeit, ein Gleitzeitkonto zu bilden?“

Bei diesem Prozentsatz dürfte es sich immer noch um eine Untergrenze handeln; denn es sind erstens keine Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten enthalten, die kollektiv für eine Abteilung oder einen ganzen Betrieb (wie beispielsweise bei Block- oder Saisonarbeitszeiten) geführt werden. Zweitens sind nicht die Beschäftigten enthalten, die ihre aus der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzungen resultierenden Freischichten- oder Freie-Tage-Regelungen nicht mit Arbeitszeitkonten in Verbindung bringen, obwohl diese Regelungen über Zeitkonten gesteuert werden. Offensichtlich werden diese von den Beschäftigten aber nicht als Zeitkonten wahrgenommen, weil die Freie-Tage-Regelungen die täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten nicht tangieren und ähnlich wie Urlaubstage genommen werden können.

Für die Vermutung, dass die hier präsentierten Daten die Verbreitung von Arbeitszeitkonten untererfassen, sprechen auch die Ergebnisse von zwei aktuellen Betriebs- bzw. Betriebsrätebefragungen. So haben nach einer Erhebung des Deutschen Industrie- und Handelstages etwa 60% der Betriebe unterschiedliche Formen von Arbeitszeitkonten eingeführt (DIHT 2000). Die jüngsten Befunde der WSI- Betriebs- und Personalrätebefragung kommen sogar auf einen Verbreitungsgrad der Arbeitszeitkonten von rund 80% (WSI-Projektgruppe 2000). Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass diese aus Betriebs- und Betriebsrätebefragun-

2 Diese Befragung steht im Kontext einer durch das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium seit 1987 geförderten Berichterstattung des ISO zur Arbeits- und Betriebszeitentwicklung. Die mündliche Befragung erfolgte von Januar bis März 1999. Mit den Feldarbeiten war das Emnid-Institut in Bielefeld betraut. Auf der Grundlage eines 125 Fragen enthaltenden, weitgehend standardisierten Fragebogens wurden 4024 abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18 bis 65 Jahren zu Arbeitszeitformen, -präferenzen und -kontenmodellen befragt. (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000).

3 Mit Konten aus schwankender Arbeitszeitverteilung sind solche Arbeitszeitkonten gemeint, von denen die Beschäftigten ausdrücklich angegeben haben, dass sie wegen der Bewältigung von einer über das Jahr betrachteten schwankenden Arbeitszeit eingesetzt werden.

gen gewonnenen Befunde sich auf *Betriebe* beziehen und deswegen nicht unmittelbar mit den ISO-Ergebnissen vergleichbar sind, die sich auf *Beschäftigte* beziehen.

3 Zentrale Befunde

3.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Bereits mehr als jede(r) dritte abhängig Beschäftigte (37%) verfügt über ein Arbeitszeitkonto. Die wesentlichen Einsatzgebiete von Arbeitszeitkonten liegen in der Verwaltung von Überstunden (West: 46%; Ost: 50%) und von gleitender Arbeitszeit (West: 36%; Ost: 26%). Auf die sonstigen Kontenmodelle entfallen 27% der Arbeitszeitkonten (West: 27%; Ost 28%). Nur 15% der Konten in Westdeutschland und 20% der in Ostdeutschland dienen der Verwaltung von Plus- und Minusstunden aus schwankender Arbeitszeitverteilung (Tabelle 1). Für die einzelnen Beschäftigten können mehrere unterschiedliche Zeitelemente (z. B. Überstunden und Plus- und Minusstunden aus gleitender Arbeitszeit) über ein Arbeitszeitkonto verwaltet werden. Ebenso können mehrere Konten parallel geführt werden. 93% der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten geben jedoch an, dass für sie nur ein Konto geführt wird. Auch bei Beschäftigten, die zwei oder mehr Zeitelemente auf einem Konto verbuchen können, werden diese in 90% der Fälle über nur ein Konto verwaltet (ohne Tabelle).

Tab. 1: Verbreitung von Arbeitszeitkonten und Kontenformen nach Geschlecht (in %)

Beschäftigte	Westdeutschland			Ostdeutschland			Gesamtes Bundesgebiet		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
ohne Arbeitszeitkonten	59	66	62	66	69	68	61	66	63
mit Arbeitszeitkonten	41	34	38	34	31	32	39	34	37
davon:*									
Überstundenkonto	44	49	46	53	45	50	45	48	46
Gleitzeitkonto	35	38	36	19	35	26	33	37	35
Konten aus schwankender Arbeitszeitverteilung	17	14	15	19	21	20	17	15	16
Sonstige Kontenmodelle	29	25	27	30	26	28	29	25	27

* Die Prozentangaben summieren sich auf mehr als 100% auf, da Mehrfachnennungen möglich waren.

In Westdeutschland sind Zeitkonten mit 38% stärker verbreitet als in Ostdeutschland (32%; Tabelle 1). Dies liegt zum einen an der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur: In Ostdeutschland arbeiten drei Viertel der Beschäftigten (75%) in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten, in Westdeutschland dagegen nur 61% (ohne Tabelle). In Klein- und Mittelbe-

trieben werden Arbeitszeitkonten jedoch, wie später gezeigt wird, weitaus seltener praktiziert (Tabelle 4). Ein weiterer Grund für die geringere Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Ostdeutschland ist die vergleichsweise geringe Umsetzung tariflicher Arbeitszeitverkürzungen. Die Einführung von Arbeitszeitkonten steht in einem engen Zusammenhang mit der tariflichen Arbeitszeitverkürzung (Herrmann u.a. 1999). Mit einem Anteil von 47% in Westdeutschland und 44% in Ostdeutschland verfügen Vollzeitbeschäftigte mit tariflicher Arbeitszeitverkürzung signifikant häufiger über ein Arbeitszeitkonto als die Vergleichsgruppe der Vollzeitbeschäftigten ohne tarifliche Arbeitszeitverkürzung (West: 28%; Ost: 31%; ohne Tabelle). Besonders deutlich ist die Differenz hinsichtlich der Verbreitung von Arbeitszeitkonten in West- und Ostdeutschland bei den Männern (Männer West: 41%; Männer Ost: 34%; Tabelle 1/2). Dies ist vor allem auf die nach wie vor geringe Gleitzeitquote der ostdeutschen Männer zurückzuführen.

Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten variiert stark mit dem beruflichen Status der Beschäftigten: Differenziert man nach Arbeitern/Arbeiterinnen, Angestellten und Beamten/Beamtinnen, zeigt sich, dass bei Männern und Frauen in West- und Ostdeutschland Beamte/Beamtinnen mit insgesamt 51% am häufigsten über ein Arbeitszeitkonto verfügen. Angestellte (37%) und Arbeiter/-innen (34%) liegen in der Verbreitung von Kontenmodellen nicht weit auseinander. Bei den Männern in West- und Ostdeutschland verfügen Arbeiter und Angestellte zu fast gleichen Anteilen über ein Arbeitszeitkonto. Bei den Frauen besteht dagegen ein großer Rückstand der Arbeiterinnen im Vergleich zu den Angestellten (Tabelle 2). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen gerade in den Branchen, in denen am wenigsten mit Zeitkonten gearbeitet wird, wie dem Handel, den privaten Dienstleistungen und der Konsumgüterindustrie, die größten Anteile bei der Gruppe der Arbeiter(-innen) stellen.

Während bei den Arbeiterinnen der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto nicht nach den Qualifikationsstufen variiert, steigt bei den Arbeitern die Verbreitung von Zeitkonten mit dem Hierarchiegrad entsprechend an. Im Angestellten- und Beamtenbereich haben Arbeitszeitkonten auf der mittleren Ebene die größte Verbreitung. Die vergleichsweise geringe Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei hochqualifizierten Angestellten lässt vermuten, dass hier die Erfassung und Protokollierung von Arbeitszeit an Bedeutung verliert, und sich auf der oberen Hierarchieebene mehr und mehr entstandardisierte, ergebnisorientierte Arbeitszeiten durchsetzen. Dies gilt insbesondere für die männlichen Beschäftigten.

Arbeitszeitkonten sind bei den Beschäftigten am stärksten verbreitet, deren Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden liegt und damit in etwa den tariflichen Arbeitszeitstandards entspricht. Demgegenüber spielen Arbeitszeitkonten im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nur eine geringe Rolle: Erwerbstätige, bei denen eine vertragliche Arbeitszeit unter 15 Stunden vereinbart ist, verfügen nur zu 13% über ein Arbeitszeitkonto (Tabelle 3). Auch bei Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen sind Arbeitszeitkonten mit 29% unterrepräsentiert (ohne Tabelle). Diese werden also hauptsächlich dazu eingesetzt, die Arbeitszeit der (in der Regel vollzeitbeschäftigten und unbefristeten) Stammbeschäftigten zu flexibilisieren.

Tab. 2: Beschäftigte mit einem Arbeitszeitkonto nach Geschlecht und Stellung im Beruf (in %)

	Westdeutschland			Ostdeutschland			Gesamtes Bundesgebiet		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
Un-/angelernte Arbeiter/-innen	37	25	31	24	24	24	35	25	30
Facharbeiter (-innen)	38	25	37	33	24	30	37	24	35
Vorarbeiter/Meister/-innen	43	(23)	40	54	(36)	51	46	(26)	43
Arbeiter/-innen insgesamt	39	24	35	33	24	30	37	24	34
Einf. Angestellte	37	32	34	29	29	29	35	32	33
Mittl. Angestellte	50	39	43	43	37	39	49	38	43
Leit. Angestellte	31	35	32	26	(45)	33	30	36	32
Angestellte insgesamt	41	36	38	34	34	34	40	36	37
Beamte/Beamtinnen insgesamt	50	55	51	(52)	(50)	51	50	55	51
Beschäftigte insgesamt	41	34	38	34	31	32	39	34	37

Prozentuierungen von einer Basis, deren n kleiner oder gleich 50 ist, stehen in Klammern.

Je mehr sich die Teilzeitarbeit in der Stundenzahl der Vollzeitbeschäftigung nähert, umso häufiger finden Arbeitszeitkonten Anwendung. Bei den Vollzeitbeschäftigten zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit über 40 Stunden mit 21% vergleichsweise selten über ein Konto verfügen. Dies verweist zum einen auf den Tatbestand, dass flexible Arbeitszeitregelungen allgemein und Zeitkonten im besonderen gerade im Zuge der tariflichen Arbeitszeitverkürzung an Verbreitung gewonnen haben. Zum anderen haben gerade die männlichen Hochqualifizierten, die hinsichtlich der Führung von Arbeitszeitkonten unterrepräsentiert sind, überproportional häufig vertragliche Arbeitszeiten über 40 Stunden.

Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten steigt mit der Betriebsgröße: Diese sind bei Beschäftigten in Kleinbetrieben (bis zu 20 Beschäftigten) mit nur 21% deutlich unter-, bei Beschäftigten in Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) mit 55% dagegen deutlich überrepräsentiert (Tabelle 4). Dieser Befund verweist darauf, dass Arbeitszeitkonten einen Formalisierungsgrad voraussetzen, den Kleinbetriebe oft nicht haben und auch nicht benötigen. Hier überwiegen eher informelle Regelungen der Arbeitszeit. „Kleinbetriebe haben schon immer häufig anfallsorientierte Arbeitszeiten praktiziert und dabei unter der Hand informelle Arbeitszeitregulierungen eingeführt, die gegenwärtig unter dem Schlagwort ‚Vertrauensarbeitszeiten‘ auch in Großbetrieben aktuell werden.“ (Kraetsch/Trinczek 1998, 351f). Arbeitszeitkonten setzen zwar einerseits eine Deregulierung bestehender Arbeitszeitstandards voraus. Andererseits erfordern sie neue und in aller Regel differenziertere Reregulierungen, die den unterschiedlichen Zeitanforderungen einzelner Betriebsteile und Beschäf-

Tab. 3: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach der vertraglichen Arbeitszeit (in %)

	Westdeutschland		Ostdeutschland		Gesamtes Bundesgebiet	
	Beschäftigte mit Konto	Beschäftigte ohne Konto	Beschäftigte mit Konto	Beschäftigte ohne Konto	Beschäftigte mit Konto	Beschäftigte ohne Konto
Teilzeit	31	69	26	74	31	69
darunter:						
unter 15 Std.	13	87	(10)	(80)	13	87
15 bis 17,9 Std.	(34)	(66)	(33)	(67)	35	65
18 bis 34,9 Std.	38	62	29	71	36	64
Vollzeit	40	60	33	67	38	62
darunter:						
35 bis 40 Std.	42	58	35	65	40	60
über 40 Std.	21	79	21	79	21	79
Beschäftigte insgesamt	38	62	32	68	37	63

* Prozentuierungen von einer Basis, deren n kleiner oder gleich 50 ist, stehen in Klammern.

tigtengruppen möglichst gerecht werden. Dadurch dürfte der Regelungsaufwand eher noch wachsen. Deswegen sind Arbeitszeitkonten an das Betriebs- und Arbeitszeitmanagement von größeren Betrieben viel anschlussfähiger als an das von kleinen Betrieben, in denen die Balance von Flexibilität und Verlässlichkeit in der Regel informell geregelt ist.

Tab. 4: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen (in %)

Betriebsgrößenklasse	Westdeutschland		Ostdeutschland		Gesamtes Bundesgebiet	
	Beschäftigte mit Konto	Beschäftigte ohne Konto	Beschäftigte mit Konto	Beschäftigte ohne Konto	Beschäftigte mit Konto	Beschäftigte ohne Konto
1 - 20 Beschäftigte	21	79	21	79	21	79
21 - 99 Beschäftigte	35	65	35	65	35	65
100 - 499 Beschäftigte	54	46	49	51	53	47
500 Beschäftigte und mehr	56	44	51	49	55	45
Beschäftigte insgesamt	38	62	32	68	37	63

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat verfügen fast zur Hälfte (48%) über ein Arbeitszeitkonto, Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat dagegen nur zu gut einem Fünftel (22%; ohne Tabelle). Dies wiederum verweist auf den Einfluss der Betriebsgröße. Zudem deutet auch dieser Befund auf die hohen Regulierungserfordernisse von Arbeitszeitkonten hin. Es dürfte der Umstand hinzukommen, dass betriebliche Interessenvertretungen daran interessiert sind, unverbindliche, vage und damit auch konfliktträchtige informelle Regelungen durch formelle zu ersetzen, in denen „Rechte und Pflichten“ der Beschäftigten eindeutig formuliert sind (WSI-Projektgruppe 1998, 660).

3.2 Zweck der Kontenführung aus Sicht der Beschäftigten

Mit Arbeitszeitkonten werden durch die Ausweitung des für die vertragliche Arbeitszeit verbindlichen Bezugszeitraums die Handlungsspielräume der Arbeitszeitgestaltung beträchtlich erweitert. Dies eröffnet für die Beschäftigten potentiell die Chance, ihren außerberuflichen Zeitbedarf bei der Festlegung der Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit stärker zu berücksichtigen. Es besteht aber auch das Risiko, dass sich die Verteilung der Arbeitszeit vorrangig nach den von wechselnden Nachfrageeinflüssen abhängigen Anforderungen der Betriebe richtet und die Beschäftigten dadurch in verstärkte Zeitkonflikte geraten.

Der Bedarf nach einer individuellen Anpassung der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf wächst mit der zunehmenden Entstandardisierung von Mustern privater Lebensführung (Hinrichs 1992, 322). Die wachsende Bedeutung des außerberuflichen Zeitbedarfs für die Arbeitszeitgestaltung hängt vor allem mit der stetigen Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen zusammen. Je mehr das traditionelle Modell der Versorgungseherodiert, desto mehr dringen lebensweltliche Zeitbedarfe in die erwerbsarbeitsbedingte Zeitgestaltung ein.

Das Interesse der Beschäftigten nach einer besseren Anpassung der Arbeitszeit an ihren außerberuflichen Zeitbedarf und das betriebliche Interesse nach einer besseren Anpassung der Arbeitszeit an die betrieblichen Erfordernisse entsprechen sich nicht automatisch, sondern können einander konträr gegenüberstehen. Diese unterschiedlichen Interessen „zusammenzubringen“, ist eine Angelegenheit der innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse. Nach den Ergebnissen der Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI ist der hauptsächliche Grund der Einführung von Kontenmodellen zwar in der Anpassung der Arbeitszeit an die betrieblichen Erfordernisse zu sehen; gleichwohl geht die Mehrheit der Betriebs- und Personalräte davon aus, dass die Konten den zeitlichen Spielraum der Beschäftigten erweitern (WSI-Projektgruppe 1998, 660).

Welche der unterschiedlichen Zeitinteressen sich letztlich durchsetzen kann, hängt sowohl von der Arbeitsorganisation als auch von den Verfügungsrechten über die Zeitgestaltung ab. Nach der WSI-Betriebsrätebefragung von 1999/2000 können in knapp 20% der Fälle die Beschäftigten überwiegend allein über die Entnahme von Zeitguthaben verfügen, wohingegen nur in 5% der Fälle dieses Recht ausschließlich bei den Vorgesetzten liegt. In der weit überwiegenden Mehrheit der Betriebe erfolgt die Gestaltung der täglichen und/oder wöchentlichen Arbeitszeit dezentral in enger Abstimmung zwischen den einzelnen Beschäftigten, den Arbeitskollegen und den Vorgesetzten (WSI-Projektgruppe 2000).

Worin sehen nun die Beschäftigten selbst den Zweck von Arbeitszeitkonten? Die Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto nennen zu etwa gleichen Anteilen als Zweck des Kontos die Anpassung der Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse (48%) und an den außerberuflichen Zeitbedarf (52%), wobei in Westdeutschland die außerberuflichen Zwecke (52%) vor den betrieblichen (47%) rangieren. In Ostdeutschland dominieren dagegen die betrieblichen (55%) vor den außerberuflichen Zwecken (50%) (Tabelle 5). Die Stellung im Beruf hat einen wesentlichen Einfluß auf den Zweck der Kontenführung aus Beschäftigtensicht. Für Arbeiter und Arbeiterinnen in West- und Ostdeutschland stehen häufiger als für Angestellte und Beamte/Beamtinnen die betrieblichen Zwecke des Arbeitszeitkontos im Vordergrund. Die außerberuflichen Zwecke sind dagegen mit 39% deutlich unterrepräsentiert. Angestellte geben zu 60%, Beamte/Beamtinnen zu 57% die Anpassung der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf als Zweck ihres Arbeitszeitkontos an. Betrachtet man dies differenziert nach Qualifikationsgruppen, so zeigt sich, dass in Westdeutschland insbesondere

Beschäftigte mit niedriger Qualifikation in Arbeitszeitkontenmodellen tätig sind, die hauptsächlich betrieblichen Zwecken dienen (54%). Außerberufliche Zwecke werden hier mit 44% deutlich seltener genannt als von Beschäftigten der mittleren (56%) oder der hohen Qualifikationsgruppe (50%). In Ostdeutschland geben die Beschäftigten mit hoher Qualifikation mit 64% überdurchschnittlich häufig außerberufliche Zwecke der Kontenführung an (Tabelle 5).

Immerhin 21% nutzen ihr Arbeitszeitkonto, um längerfristig Zeit anzusparen (was Ausgleichszeiträume von über einem Jahr oder sogar ohne zeitliche Begrenzung voraussetzt). Während dies für die Frühverrentung nur eine geringe Rolle spielt (2%), nutzt fast ein Fünftel der Beschäftigten (19%) das Arbeitszeitkonto für eine längere Freistellung (ohne Tabelle).

Tab. 5: Zweck der Kontenführung nach Stellung im Beruf und Qualifikationsgruppe (in %)

	Qualifikationsgruppe			Stellung im Beruf			Beschäftigte insgesamt
	Niedrig	Mittel	Hoch	Arbeiter (-innen)	Angetellte	Beamte/Beamtinnen	
Westdeutschland							
Anpassung an betriebliche Erfordernisse	54	45	44	51	45	45	47
Anpassung an den außerberuflichen Zeitbedarf	44	56	50	38	60	57	52
Längerfristiges Ansparen	22	21	20	25	19	14	21
Sonstiger Zweck	9	12	16	16	10	14	13
Ostdeutschland							
Anpassung an betriebliche Erfordernisse	52	56	56	63	48	28	55
Anpassung an den außerberuflichen Zeitbedarf	52	47	64	42	59	58	60
Längerfristiges Ansparen	22	16	30	18	21	26	20
Sonstiger Zweck	9	9	7	9	9	6	9
Gesamtes Bundesgebiet							
Anpassung an betriebliche Erfordernisse	53	47	46	54	45	44	48
Anpassung an den außerberuflichen Zeitbedarf	45	54	52	38	60	57	52
Längerfristiges Ansparen	22	20	21	23	20	15	21
Sonstiger Zweck	9	12	15	14	9	13	12

Die Prozentangaben summieren sich auf mehr als 100% auf, da Mehrfachnennungen möglich sind.

3.3 Wirkungen von Arbeitszeitkonten auf die effektive Arbeitszeit

Mit Zeitkonten verfügt die betriebliche Personalpolitik über ein funktionales Äquivalent zu Überstunden. Zeitkonten bieten die Möglichkeit, kurzfristig auf Schwankungen des Arbeitsanfalls zu reagieren, ohne auf definitive (bezahlte und unbezahlte) Überstunden zurückgreifen zu müssen. Durch eine Umwandlung der definitiven Überstunden in transitorische (in Freizeit ausgeglichene) Überstunden und deren Bewirtschaftung über ein Zeitkonto können die effektiven Arbeitszeiten verringert werden. Hinweise darauf, ob dieses Potential in der Praxis ausgeschöpft wird, lassen sich durch einen Vergleich der definitiven Überstunden von

Beschäftigten mit und ohne Zeitkonten gewinnen.

Beschäftigte mit Arbeitszeitkonto leisten pro Woche durchschnittlich knapp eine Stunde weniger definitive Überstunden als Beschäftigte ohne Arbeitszeitkonto. Diese Reduktion setzt sich aus 0,8 unbezahlten und 0,1 bezahlten Überstunden pro Woche zusammen. Dementsprechend ist die Reduktion der effektiven Arbeitszeit bei Beschäftigten mit einem hohen Volumen an unbezahlten Überstunden am deutlichsten: Hochqualifizierte Beschäftigte mit einem Zeitkonto leisten durchschnittlich pro Woche 2,9 unbezahlte Überstunden weniger als hochqualifizierte Beschäftigte ohne Zeitkonto; bei Beschäftigten der mittleren Qualifikationsgruppe sind es 0,6 und bei den Geringqualifizierten nur 0,1 unbezahlte Überstunden weniger (Tabelle 6).

Mit Hilfe von Zeitkonten kann also das Ausmaß der unbezahlten Überstunden verringert und dadurch die effektive an die tarifliche Arbeitszeit angenähert werden. Diese rationalisierte Bewirtschaftung der Arbeitszeit kann helfen, gerade bei den qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten die beschäftigungsmindernden, insbesondere aber die unbezahlten Überstunden einzudämmen.

Tab. 6: Definitive Überstunden pro Woche von Beschäftigten mit/ohne Zeitkonto nach Qualifikationsgruppen (in %)

Qualifikationsgruppe	Verfügung über Zeitkonto	Westdeutschland			Ostdeutschland			Gesamtes Bundesgebiet		
		definit. Überstunden	davon:		definit. Überstunden	davon:		definit. Überstunden	davon:	
			bezahlt	unbezahlt		bezahlt	unbezahlt		bezahlt	unbezahlt
Niedrig	ja	0,9	0,7	0,2	1,2	0,8	0,4	0,9	0,7	0,2
	nein	1,2	0,9	0,3	1,4	1,1	0,3	1,2	0,9	0,3
Mittel	Differenz	-0,3	-0,2	-0,1	-0,2	-0,3	-0,1	-0,3	-0,2	-0,1
	ja	1,2	1,0	0,2	1,3	0,7	0,6	1,1	0,9	0,2
Hoch	nein	1,9	1,2	0,7	2,0	0,8	1,2	1,9	1,1	0,8
	Differenz	-0,7	-0,2	-0,5	-0,7	-0,1	-0,6	-0,8	-0,2	-0,6
Beschäftigte insgesamt	ja	1,9	1,3	0,6	1,7	0,8	0,9	1,8	1,2	0,6
	nein	4,7	1,1	3,6	4,0	0,8	3,2	4,6	1,1	3,5
Beschäftigte insgesamt	Differenz	-2,8	+0,2	-3,0	-2,3	+/-0	-2,3	-2,8	+0,1	-2,9
	ja	1,2	1,0	0,2	1,3	0,7	0,6	1,2	0,9	0,3
Beschäftigte insgesamt	nein	2,2	1,1	1,1	2,0	0,9	1,1	2,1	1,0	1,1
	Differenz	-1,0	-0,1	-0,9	-0,7	-0,2	-0,5	-0,9	-0,1	-0,8

Arbeitszeitkonten eröffnen durch die Reduktion von definitiven Überstunden ein beschäftigungssteigerndes Potential. Voraussetzung dafür, dass dieses Potential wirksam wird, ist allerdings, dass die Beschäftigungssteigerung nicht durch Produktivitätssteigerungen kompensiert oder sogar überkompensiert wird. Durch den zielgenaueren Einsatz der Arbeitszeit kann es durch Vermeidung von Leerzeiten zu einer Leistungsverdichtung kommen. Dieser Effekt kann im Rahmen dieser Beschäftigtenbefragung nicht exakt quantifiziert werden. Wir verfügen jedoch über Angaben der Befragten zu (ständigem) Termin- und Leistungsdruck. Diese können als ein erster Anhaltspunkt für Leistungsverdichtung betrachtet und zu Arbeitszeitkonten in Beziehung gesetzt werden.

Beschäftigte mit einem Arbeitszeitkonto geben mit einem Anteil von 56% überproportional häufig an, praktisch immer oder häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck zu arbeiten (Tabelle 7). Betrachtet man die Angaben differenziert nach Qualifikationsgruppen,

so zeigt sich, dass man vor allem bei den Geringqualifizierten einen leistungsverdichtenden Effekt der Zeitkonten annehmen kann. Geringqualifizierte Beschäftigte mit einem Arbeitszeitkonto geben in Westdeutschland um 13 % und in Ostdeutschland sogar um 15 % öfter an, dass sie regelmäßig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, als die Vergleichsgruppe ohne Zeitkonten. Auch bei den qualifizierten Beschäftigten ist der Anteil derer, die häufig unter Druck arbeiten, bei denen mit Arbeitszeitkonto merklich höher (um 10 % in Westdeutschland und um 11 % in Ostdeutschland) als bei denen ohne.

Tab. 7: Beschäftigte mit starkem Termin- und Leistungsdruck nach Qualifikationsgruppen und Verfügung über ein Zeitkonto (in %)

Qualifikationsgruppe	Verfügung über Zeitkonto	Westdeutschland Termin-/Leistungsdruck		Ostdeutschland Termin-/Leistungsdruck		Gesamtes Bundesgebiet Termin-/Leistungsdruck	
		regelmäßig	unregelmäßig	regelmäßig	unregelmäßig	regelmäßig	unregelmäßig
Niedrig	ja	49	51	51	49	49	51
	nein	36	64	36	64	36	64
	Insgesamt	39	61	40	60	39	61
Mittel	ja	55	45	60	40	56	44
	nein	45	55	49	51	46	54
	Insgesamt	49	51	53	47	50	50
Hoch	ja	66	34	61	39	65	35
	nein	61	39	71	29	62	38
	Insgesamt	63	37	67	33	63	37
Insgesamt	ja	56	44	58	42	56	44
	nein	45	55	47	53	46	54
	Insgesamt	49	51	51	49	49	51

* Frage: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten?“

Diese Befunde deuten darauf hin, dass hochqualifizierte Beschäftigte den größten Nutzen von Kontenregelungen erwarten können. Zum einen ist hier die Reduktion der effektiven Arbeitszeit am stärksten (Tabelle 6), zum anderen wird der ohnehin hohe Anteil derer, die häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck stehen, für diese Beschäftigtengruppe durch Kontenregelungen nicht weiter gesteigert. Bei den anderen Beschäftigtengruppen bestehen jedoch Hinweise darauf, dass die Einführung von Arbeitszeitkonten mit einer Leistungsverdichtung einhergeht. Für geringqualifizierte Beschäftigte deutet sich hier sogar eine Negativbilanz an: Die effektive Arbeitszeit von Beschäftigten mit Konten liegt hier nur geringfügig unter der von Beschäftigten ohne Konten. Dem steht entgegen, dass geringqualifizierte Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten weitaus häufiger über Termin- und Leistungsdruck klagen als die Vergleichsgruppe ohne Arbeitszeitkonten.

4 Zusammenfassung

Mittlerweile gehören Arbeitszeitkonten in der Mehrzahl der Betriebe zur „Grundausrüstung“ des Betriebs- und Arbeitszeitmanagements. Für mindestens 37% der abhängig Beschäftigten wird die Arbeitszeit mit Hilfe eines Kontos „bewirtschaftet“. Arbeitszeitkonten sind bei den Beschäftigten am Häufigsten anzutreffen, deren vertragliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden liegt und damit dem Normalarbeitszeitstandard noch am nächsten kommt. Dies verweist auf das für Arbeitszeitkonten typische Zusammenspiel von Deregulierung und Reregulierung. Ohne eine Ausbalancierung dieser ebenso widersprüchlichen wie prekären Einheit von Deregulierung und Reregulierung stehen Arbeitszeitkonten in der Gefahr, im betrieblichen Alltag nicht zu funktionieren und nur einseitig an der Bewältigung der betrieblichen Erfordernisse ausgerichtet zu sein; denn diese Ausbalancierung scheint auch dafür verantwortlich zu sein, dass durch Arbeitszeitkonten Interessen der Betriebe und der Beschäftigten gleichermaßen abgedeckt werden, dass also Arbeitszeitkonten eine „interessenausgleichende“ Funktion haben. Dies ist jedenfalls die Sicht der Beschäftigten, die betonen, dass Arbeitszeitkonten gleich häufig den betrieblichen Erfordernissen wie den außerberuflichen Bedarfen der Beschäftigten nutzen.

Mit Arbeitszeitkonten werden die bezahlten, insbesondere aber die unbezahlten Überstunden merklich verringert. So gesehen sind Arbeitszeitkonten beschäftigungsfördernd und ein funktionales Äquivalent für die beschäftigungsmindernden bezahlten und unbezahlten Überstunden und können ebenso gut wie diese als „Flexibilitätspuffer“ zur Bewältigung von Personalengpässen oder von Produktionsschwankungen eingesetzt werden. Zugleich sind Arbeitszeitkonten (insbesondere für die geringqualifizierten Beschäftigtengruppen) mit Leistungs- und Produktivitätssteigerungen verbunden. Dadurch dürften die beschäftigungsfördernden Effekte wieder kompensiert werden. Es besteht freilich noch erheblicher Forschungsbedarf, diese aus dem Einsatz von Arbeitszeitkonten resultierenden gegenläufigen Beschäftigungseffekte annähernd zu quantifizieren und gegeneinander aufzurechnen.

Die „interessenausgleichende“ Funktion von Arbeitszeitkonten kommt, wie oben dargestellt, insbesondere in den Einschätzungen der Angestellten, Beamtinnen und Beamten sowie der Hochqualifizierten zum Ausdruck. Mit Blick auf die nach dem beruflichen Status differenzierte Bewertung von Arbeitszeitkonten und angesichts der relativ pauschal abgefragten Einschätzungen bleiben jedoch die mit Arbeitszeitkonten verbundenen Risiken und unerwünschten Nebenfolgen untererfasst. Chancen und Risiken von Arbeitszeitkonten sind also zukünftig noch differenzierter und vor allem im Zusammenhang mit den neuen Managementstrategien der Organisation der Arbeit zu erforschen.

Literatur

- Bauer, Frank u.a. (1998): Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln/Gelsenkirchen/Berlin
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Gabi Schilling (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Resultate einer aktuellen Repräsentativbefragung von abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland durch das ISO, Köln. Im Auftrag des MASSKS NRW, Düsseldorf

- Bispinck, Reinhard (1998): Arbeitszeitkonten. Ein Überblick über ausgewählte tarifliche Regelungen. Informationen zur Tarifpolitik (Februar), Düsseldorf
- Bundesmann-Jansen, Jörg, Hermann Groß, Eva Munz (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des MASSKS NRW, Köln
- Deutschmann, Christoph, Rudi Schmiede, Edwin Schudlich (1987): Die längerfristige Entwicklung der Arbeitszeit. Versuch einer sozialwissenschaftlichen Interpretation; in: Edwin Schudlich: Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Frankfurt/New York, 113-149
- DIHT (2000): Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage und erste Folgerungen. Bonn
- Gross, Hermann (1999): Operating Hours Research in Germany; in: Hermann Gross, Faith Dasko (eds.): Operating Time in Europe, Berichte des ISO, 60, Köln, 141-155
- Herrmann, Christa, u.a. (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis. Berlin
- Hinrichs, Karl (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenz, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen; in: Soziale Welt 43 (1992) 3, 313-330
- Klein-Schneider, Hartmut (1999): Flexible Arbeitszeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Düsseldorf
- Klenner, Christina, Christiane Ochs, Hartmut Seifert (1998): Arbeitszeit und Strukturwandel; in: MASSKS NRW (Hg.): Arbeitszeit und Strukturwandel, Düsseldorf, 111-204
- Kraetsch, Clemens, Rainer Trinczek (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des Produzierenden Gewerbes; in: ARBEIT 7, 4, 338-361
- Linnenkohl, Karl, u.a. (1996): Arbeitszeitflexibilisierung: 140 Unternehmen und ihre Modelle mit Checklisten für Betriebsvereinbarungen. Schriften des Betriebs-Beraters 84, Heidelberg
- Schroth, Jochen (1999): Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Hg. vom MASSKS NRW, Düsseldorf
- Seifert, Hartmut (1998): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten; in: Christina Klenner, Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonten - Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung, 9-26
- Trinczek, Rainer (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in der bundesdeutschen Metallindustrie; in: Hans-Georg Zilian, Jörg Flecker (Hg.): Flexibilisierung - Problem oder Lösung, Berlin, 67-88
- WSI-Projektgruppe (1998): Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/1998; in: WSI- Mitteilungen 51, Heft 10, 653-667
- WSI-Projektgruppe (2000): Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 (im Erscheinen)

Anschriften der VerfasserInnen:

Dr. Hermann Groß
Eva Munz
Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO)
Kuenstraße 1B
D-50733 Köln

Dr. Hartmut Seifert
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 3
D-40227 Düsseldorf

Schlagerworte: Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto, Betriebszeit, Deregulierung

Hinweis: Die Zeitschrift ARBEIT hat einen Preis für den besten Aufsatz ausgeschrieben. Am Ende des Heftes sind die Bedingungen beschrieben.