

STUDY

Nr. 422 · April 2019

REGELUNGSSTRUKTUREN VON ARBEITSZEITKONTEN

Die Organisation des betrieblichen Zeitgeschehens

Hermann Groß

BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN

Diese Study erscheint als 422. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Nr. 422 · April 2019

REGELUNGSSTRUKTUREN VON ARBEITSZEITKONTEN

Die Organisation des betrieblichen Zeitgeschehens

Hermann Groß

BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN

Der Autor

Hermann Groß, Dr. rer. soc., Diplompädagoge, Forschungsschwerpunkt:
Entwicklung der Betriebs- und Arbeitszeiten

© 2019, Hans-Böckler-Stiftung,
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Online-Publikation,
Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



„Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten“, von Hermann Groß ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-337-9

INHALT

Zusammenfassung	10
I Kurzzeitkonten	13
1 Einführung	14
2 Daten und Methode	17
3 Die wichtigsten Ergebnisse	20
3.1 Geltungsbereich	20
3.2 Ziele von Arbeitszeitkonten	22
3.3 Die Häufigkeit von Obergrenzen	24
3.4 Die Grenzwerte	26
3.5 Entstehungsbedingungen	26
3.6 Verfügung über Arbeitszeitkonten	31
3.7 Im Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichene Zeitguthaben oder -schulden	33
3.8 Zeiterfassung	35
3.9 Informierung der Beschäftigten über die Kontenstände	37
3.10 Erfassung von zuschlagspflichtigen Arbeitszeiten auf dem Arbeitszeitkonto	38
3.11 Ampelkonten	39
3.12 Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen	46
3.13 Resümee	53
II Langzeitkonten	59
1 Einführung	60
Die sukzessive Ausweitung der variablen Arbeitszeitverteilung	60
Stand der empirischen Forschung zu Langzeitkonten	64

2 Daten und Methode	68
3 Die wichtigsten Ergebnisse	72
3.1 Geltungsbereich	72
3.2 Ziele der Vereinbarungen	75
3.3 Ansparen: Elemente, Volumen, Zeitraum	80
3.4 Das Konto eröffnen und führen	86
3.5 Insolvenzsicherung	89
3.6 Portabilität	90
3.7 Die Freistellungsphase	92
3.8 Resümee	94
Literaturverzeichnis	98
Anhang Fragebogen Kurzzeitkonten	100
Anhang Fragebogen Langzeitkonten	118

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geltungsbereich von Arbeitszeitkonten	21
Abbildung 2: Zielkomplexe der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten	24
Abbildung 3: Häufigkeit von Obergrenzen für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume	25
Abbildung 4: Grenzwerte für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume	27
Abbildung 5: Lösungen für im Ausgleichszeitraum nicht abgebaute Zeitguthaben	34
Abbildung 6: Lösungen für im Ausgleichszeitraum nicht abgebaute Zeitschulden	35
Abbildung 7: Existenz von Ampelkonten	39
Abbildung 8: Durchschnittliche Grenzwerte von Zeitguthaben und -schulden sowie von Ausgleichszeiträumen nach Ampelphasen	41
Abbildung 9: Lösungen für nach der Rotphase nicht ausgeglichene Zeitguthaben	43
Abbildung 10: Lösungen für nach der Rotphase nicht ausgeglichene Zeitschulden	44
Abbildung 11: Verfügung über Zeitguthaben in sonstigen Arbeitszeitkonten und Ampelkonten	45
Abbildung 12: Zielkomplexe von Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen	50
Abbildung 13: Geltungsbereich von Langzeit- und Kurzzeitkonten	73
Abbildung 14: Angabe von Zielen für Kurzzeit- und Langzeitkonten in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen	76
Abbildung 15: Zusammenfassung der in den Vereinbarungen zu Kurzzeit- bzw. Langzeitkonten genannten Ziele zu vier Zielkomplexen	79

Abbildung 16: Zusammenfassung der in den Vereinbarungen zu Kurzzeit- bzw. Langzeitkonten genannten Ziele zu drei Zielkomplexen	80
Abbildung 17: Jährliches maximales Ansparvolumen bei Langzeit- und Kurzzeitkonten	84
Abbildung 18: Maximaler Ansparzeitraum bei Langzeitkonten und Ausgleichszeitraum bei Kurzzeitkonten	85
Abbildung 19: Führen eines Langzeitkontos in Zeit und Geld	88
Abbildung 20: Insolvenzsicherung bei Langzeitkonten	90
Abbildung 21: Übertragbarkeit der angesparten Guthaben bei Langzeitkonten	91

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Von Arbeitszeitkonten ausgeschlossene Beschäftigtengruppen	21
Tabelle 2: Ziele der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten	23
Tabelle 3: Entstehungsbedingungen von Arbeitszeitkonten	30
Tabelle 4: Zielkomplexe und Verfügung über Zeitguthaben	32
Tabelle 5: Zeiterfassung von Arbeitszeitkonten	36
Tabelle 6: Informierung der Beschäftigten über Kontenstände	37
Tabelle 7: Berücksichtigung zuschlagspflichtiger Arbeitszeiten auf dem Arbeitszeitkonto	38
Tabelle 8: Zielbestimmungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten	48
Tabelle 9: Entstehungsbedingungen von Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen	51
Tabelle 10: Zielkomplexe und Verfügung über Zeitguthaben in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen	52
Tabelle 11: Beschäftigtengruppen, die von der Nutzung von Kurz- und Langzeitzeitkonten ausgenommen sind	74

Tabelle 12: Konkrete Ziele der Vereinbarungen zu Kurz- und Langzeitkonten	78
Tabelle 13: Möglichkeit zum Ansparen von Geldelementen auf dem Langzeitkonto	82
Tabelle 14: Möglichkeit zum Ansparen von Zeitelementen auf dem Langzeitkonto	83
Tabelle 15: Angaben von Grenzwerten für maximales jährliches Ansparvolumen in Vereinbarungen zu Langzeitkonten	83
Tabelle 16: Eröffnung eines Langzeitkontos	87
Tabelle 17: Rückkehr aus der Freistellungsphase nach Entnahme der auf Langzeitkonten angesparten Guthaben	92
Tabelle 18: Gewährleistung des Sozialversicherungsschutzes in der Freistellungsphase bei Langzeitkonten	93

ZUSAMMENFASSUNG

Untersucht werden 587 Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten, die einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr haben. Im zweiten Teil werden 83 Vereinbarungen zu Langzeitkonten analysiert. Diese weisen einen Ausgleichszeitraum auf, der länger als ein Jahr oder unbegrenzt ist.

Ein zentraler Befund ist, dass die Kurzzeitkonten fast ausnahmslos (92 %) in vier zeitliche Rahmenvorgaben zugleich eingebettet sind: Arbeitszeitgesetz, tarifliche Bestimmungen, die Festlegung eines die Höchstarbeitszeit übersteigenden Arbeitszeitrahmens, die Definition eines Zeitraums für den Ausgleich von Zeitguthaben und -schulden. Das Potenzial für Flexibilisierung durch Kurzzeitkonten kann jedoch nur realisiert werden, wenn die tariflich oder einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit als eine fixe, nicht flexible Bezugsgröße fungiert, die in dem definierten Ausgleichszeitraum als Durchschnittswert erreicht sein muss.

Werden Kurzzeitkonten eingeführt, wird ein Großteil des betrieblichen „Zeitgeschehens“ neu gestaltet. Neu organisiert werden vor allem die gesetzlich und/oder tariflich geregelten Pausenzeiten, die Abwesenheitszeiten und die anordnungs- und zustimmungspflichtigen Überstunden. Sie müssen strikt von der vorübergehend geleisteten, später durch Freizeit wieder ausgeglichenen Mehrarbeit unterschieden werden. Die Bewältigung von Marktanforderungen ist in fast allen Vereinbarungen das zentrale Ziel. Beschäftigungssicherung und relative Zeitautonomie werden deutlich seltener als Ziele genannt.

Wenn der Ausgleich von Zeitguthaben oder -schulden im vorgesehenen Zeitraum nicht möglich ist, dann werden Stunden in der Regel in den nächsten Ausgleichszeitraum geschoben. Sie werden dann später abgefeiert bzw. nachgearbeitet. In diesem Kontext spielt das Verfallen von Zeitguthaben oder -schulden so gut wie keine Rolle. Auch ist nur selten vorgesehen, die Zeitguthaben auszuzahlen oder die Zeitschulden mit dem Gehalt oder dem Urlaub zu verrechnen.

Rund ein Viertel der Kurzzeitkonten sind Ampelkonten, mit denen ein unbegrenztes Ansammeln von Zeitguthaben oder -schulden verhindert werden soll. Bei Ampelkonten hängt die Art und Weise, wie die Beschäftigten über das Kurzzeitkonto verfügen können, von der Ampelphase ab. In der unproblematischen Grünphase können sie weitgehend nach ihren Interessen

darüber bestimmen, wann und wie sie die Zeitguthaben nehmen wollen. Dieses „Dispositionsrecht“ geht in der Gelb-, insbesondere aber in der problematischen Rotphase auf die Vorgesetzten über. Ampelkonten sind ambivalent, was die Verfügung über Zeitguthaben oder -schulden anbelangt.

Vereinbarungen über Langzeitkonten werden weitaus seltener als Kurzzeitkonten für alle Beschäftigten abgeschlossen. Bei den Zielen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Langzeit- und Kurzzeitkonten. Wettbewerbsfähigkeit erhalten und Produktionsschwankungen auszugleichen sind Ziele, die vorrangig betrieblichen Interessen dienen. Bei Langzeitkonten haben Ziele, die näher bei den Beschäftigteninteressen liegen, eine höhere Bedeutung: längerfristige Freistellungen für Weiterbildung, Sabbaticals oder vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens.

Die Option, neben Zeit- auch Geldelemente ansparen zu können, unterscheidet Langzeit – deutlich von Kurzzeitkonten, in die nur Zeitelemente einfließen können. Der durchschnittliche Ansparezeitraum bei Langzeitkonten liegt bei 6,6 Jahren. Das Ansparvolumen insgesamt beträgt im Durchschnitt 1.846 Stunden, was etwas mehr als einer Jahresarbeitszeit entspricht. Langzeitkonten können in der Regel nur geführt werden, wenn Beschäftigte und Arbeitgeber darüber einen schriftlichen Vertrag schließen. Diese individualvertragliche Lösung gilt nach unseren Daten für alle nach dem 01.01.2009 vereinbarten Regelungen. Bei Langzeitkonten liegen fast ausnahmslos Systeme der Zeiterfassung vor, die Beschäftigten werden regelmäßig über den Kontostand informiert.

Langzeitkonten sind zu 41 Prozent in Zeit, zu 59 Prozent in Geld angelegt. Sieben von zehn Vereinbarungen weisen eine Insolvenzsicherung auf. Ein Fünftel der Vereinbarungen zu Langzeitkonten erlaubt Übertragungen auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund. Die Entnahme der auf Langzeitkonten angesparten Guthaben führt nicht zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Fast alle Vereinbarungen zu Langzeitkonten sehen vor, dass die Beschäftigten nach der Freistellungsphase auf ihren vorherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückkehren. Auch ist der Sozialversicherungsschutz bei den Langzeitkonten gewährleistet, die in Geld geführt werden.

I KURZZEITKONTEN

1 EINFÜHRUNG

Die Debatten um flexiblere Arbeitszeiten sind vielschichtig:¹ Es geht um bessere Produktions- und Wettbewerbsbedingungen von Unternehmen und Betrieben ebenso sehr wie um mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten bei der Festlegung von Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit; angestrebt werden auch mehr Differenzierung, mehr Zeitsouveränität und eine bessere Anpassung der Arbeitszeiten an individuelle Lebenssituationen (vgl. Seifert 2013). Von Ausmaß und Art der Arbeitszeitflexibilisierung sind Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen betroffen. Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, ständige Erreichbarkeit, lebensphasenorientierte und gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung sind die Themen, die in diesem Zusammenhang aktuell diskutiert werden.

Häufig kreisen die alltäglichen Auseinandersetzungen darum, wie dem Vorrang betrieblicher Belange dennoch ein Maß an selbstbestimmter Arbeitszeit entgegengesetzt werden kann. Es zeichnet sich ab, dass dabei Tarifverträge, die Mitbestimmung bei der Begrenzung von Leistungen ermöglichen und Grenzen ziehen, Schlüsselinstrumente sind (vgl. Hofmann/Smolenski 2015). Rahmenbedingungen werden im Arbeitszeitgesetz, in weiteren Gesetzen und im Tarifvertrag vereinbart. Es gibt eine Fülle an tariflichen Regelungen, um flexible Arbeitszeiten zu gestalten (vgl. Bispinck 2016). Die Betriebsparteien regeln dann, wie Arbeitszeitflexibilität umgesetzt werden kann; sie gestalten in Betriebsvereinbarungen Arbeitszeitkonten, deren Verwendung und Funktionieren. Die Betriebsparteien regeln auch, ob und wie Zeitguthaben und -schulden gebildet werden können, wie Rahmenarbeitszeiten aussehen, wann Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wird etc. Arbeitszeitkonten sind ein wichtiges Instrument, um flexible Arbeitszeiten zu gestalten.

Mit verschiedenen, an der Woche, dem Monat und/oder dem Jahr orientierten Modellen von Arbeitszeitkonten kann auf marktbedingte Produktionschwankungen reagiert werden. Weil die Verfügbarkeit über Zeit ein wesentliches Anliegen von Beschäftigten ist, regeln in vielen Betrieben die Betriebsparteien entsprechende Verfahrensweisen zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten (vgl. Hamm 2013), wozu Arbeitszeitkonten ein wichtiges Inst-

¹ Hartmut Seifert danke ich für produktive Kritik und zahlreiche Anregungen. Einzelne Abschnitte entstammen einem gemeinsamen Aufsatz (vgl. Groß/Seifert 2017).

rumentarium darstellen. Die angesparte Zeit kann auch über längere Zeiträume als einen Monat auf Arbeitszeitkonten gesammelt werden. Üblich ist die Verwendung von Arbeitszeitkonten, deren Ausgleichszeitraum ein Jahr beträgt. Auf diese Weise können Betriebe auch in Schichtarbeit flexiblere Arbeitszeiten entwickeln (vgl. Grzech-Sukalo/Hänecke 2010). Unternehmen und Betriebe nutzen heute diverse Arbeitszeitkonten parallel, häufig als eine Art sich ergänzendes Gesamtkonzept. Die Kontenstände müssen innerhalb eines vereinbarten Zeitraums ausgeglichen werden. Für diesen Ausgleich ist die (tarif-)vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit die Bezugsgröße. Ob diese Möglichkeiten realisiert und Spielräume genutzt werden können, zeigt letztlich die betriebliche Praxis.

Nach den Ergebnissen des Arbeitszeitreports der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) führten im Jahr 2015 schon 61 Prozent aller Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto (vgl. Wöhrmann u. a. 2016). Arbeitszeitkonten sind stark verbreitet, werden intensiv genutzt und genießen bei Betrieben, Beschäftigten und deren Interessenvertretern hohe Akzeptanz (vgl. Seifert 2001; Wöhrmann u. a. 2016; Klenner/Lott 2016).

Arbeitszeitkonten gewannen insbesondere in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 an Bedeutung. Trotz eines starken Nachfrageeinbruchs von insgesamt fünf Prozent konnten in der Bundesrepublik Deutschland – anders als in den meisten Mitgliedsstaaten der Europäischen Union – ein Beschäftigungsabbau und eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit vermieden werden. Dieser günstige Verlauf basierte nicht nur auf staatlichen Maßnahmen, sondern ebenso auf von Betrieben und Beschäftigten erbrachten Anpassungsleistungen, die wiederum auf Arbeitszeitmaßnahmen beruhten. Insbesondere der Abbau von Zeitguthaben und die Bildung von Zeitschulden leisteten einen bedeutsamen Beitrag, um die Beschäftigung zu stabilisieren, Entlassungen und hierfür sowie für spätere Wiedereinstellungen anfallende Kosten zu vermeiden (vgl. Heckmann u. a. 2009; Bogedan/Bremer/Herzog-Stein 2009; Zapf/Brehmer 2010; Zapf/Herzog-Stein 2011; Groß 2013).

Viele arbeitszeitpolitische Forderungen zielen darauf, Zeitsouveränität² der Beschäftigten herzustellen oder zu erhöhen. Dieser Begriff rückt für die Gewerkschaften, aber auch für die Arbeitgeberverbände und die Politik zunehmend in den Vordergrund der arbeitszeitpolitischen Agenda. So hat Zeitsouveränität für den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Reiner Hofmann, Leitbildcharakter: „Die Expertinnen und Experten mahnten, mit der Orientierung am Lebenslauf das Leitbild für eine neue Ar-

² Der Begriff der Zeitsouveränität wird synonym mit Zeitautonomie verwendet.

beitszeitgestaltung zu schaffen. Damit einher geht die Forderung nach mehr Zeitsouveränität, d. h. nach mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiographie.“ (Hoffmann 2015, S.22) Ähnlich bewertet dies Jörg Hoffmann, 1. Vorsitzender der IG Metall, in seinem Zukunftsreferat auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall: „Diese Arbeitszeitkampagne zielt auf nicht weniger als die Rückgewinnung der gewerkschaftlichen und persönlichen Souveränität im Umgang mit der Zeit.“ (vgl. IG Metall 2015) Zeitsouveränität gehört neben Wettbewerbsfähigkeit zu den maßgeblichen Zielsetzungen der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Ihr zufolge bedarf es vor allem funktionierender Regelungen zu Arbeitszeitkonten als „wichtige und unverzichtbare Bausteine sinnvoller Arbeitszeitgestaltung“, um die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern und die Zeitsouveränität der Beschäftigten herzustellen (vgl. BDA 2016; Flüch/Steffen 2013). Zeitsouveränität und soziale Absicherung, „sozialpartnerschaftlich ausgehandelt in hochflexiblen Arbeitszeitmodellen“, sind die Eckpfeiler des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten Dialoges zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitsgesellschaft.

Der Begriff Zeitsouveränität ist für die empirische Forschung noch nicht hinreichend operationalisiert. Offensichtlich meint Zeitsouveränität die Fähigkeit, die zeitlichen Bedingungen der Erwerbstätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen, um Anforderungen der Erwerbstätigkeit und der außerberuflichen Sphären besser koordinieren und bewältigen zu können. Zeitsouveränität kann immer nur relativ sein: Denn zum einen sind die betrieblichen Erfordernisse nicht gänzlich abzusehen; zum anderen ist Zeitsouveränität auch immer die der anderen Beschäftigten und bedeutet eben nicht die „bedingungslose Durchsetzung eigener Zeitinteressen“ (Trinczek 2005, S.386).

Es lässt sich folgender Wirkungszusammenhang zwischen Regelungen zu Arbeitszeitkonten und Zeitsouveränität vermuten: Diese Regelungen würden sich auf Zeitsouveränität dann positiv auswirken, wenn die Beschäftigten weitgehend nach Maßgabe ihrer Interessen und Bedürfnisse über „ihre“ Zeitguthaben und/oder Zeitschulden verfügen könnten. Im gegenteiligen Falle wäre Zeitsouveränität der Beschäftigten dann stark beeinträchtigt oder sogar blockiert, wenn allein von betrieblichen Belangen oder von den Dispositionenrechten der Arbeitgebervertreter abhängig wäre, wie und wann Zeitguthaben und/oder -schulden zu nutzen sind.

2 DATEN UND METHODE

Die Datengrundlage, anhand derer die Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten analysiert wurde, bilden 587 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten aus den Jahren 1994 bis 2015, die dem Archiv der Hans-Böckler-Stiftung vorliegen. Diese Vereinbarungen können als Regelungen über Kurzzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr angesehen werden.³

Im Folgenden handelt es sich um eine quantitative, vornehmlich deskriptive Analyse von Dokumenten. Für die Analyse der Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten ist diese Datenbasis einzigartig, da vergleichbare Datensätze fehlen.

Die Vielzahl der in den Vereinbarungen enthaltenen Informationen wurde anhand eines standardisierten Fragebogens ermittelt, um quantitative Analysen und Beschreibungen zu ermöglichen. Auf der Grundlage einer derart simulierten Befragung wurden die Vereinbarungen als „antwortende Einheiten“ betrachtet. Der Fragebogenkonstruktion ging ein gründlicher Pretest voraus. Auf dessen Grundlage und vor dem Hintergrund des Forschungsstandes wurden in einem Prozess des Formulierens, Verwerfens und Neuformulierens schließlich diejenigen Fragen erarbeitet, die eine quantitative Analyse der in den Vereinbarungen enthaltenen Informationen zu ermöglichen versprachen.

Wesentliche Fragenkomplexe beziehen sich auf a) allgemeine Angaben zu den Vereinbarungen, b) die Ziele, die mit den Vereinbarungen realisiert werden sollen, c) die Grenzwerte für Zeitschulden/guthaben, Ausgleichszeiträume, d) Rahmenzeiten, in denen die faktisch geleistete Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten oder unterschreiten kann, e) die täglichen Höchst- und Mindestarbeitszeiten sowie f) die tarifvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten.

Die Betriebe stellten die Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung zur Verfügung und bestimmten damit die Auswahl von Vereinbarungen, die dem Datensatz zugrunde liegt. Sie kann aufgrund der Selbstselektion verzerrt sein und muss daher auf ihre Repräsentativität überprüft werden. Da der Datensatz keine

³ 83 Vereinbarungen zu Langzeitkonten werden im zweiten Teil dieser Studie ([vgl. Kapitel II](#)) gesondert ausgewertet.

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 Stichproben⁴ nur hinsichtlich des Merkmals Wirtschaftszweig, nicht jedoch hinsichtlich des Merkmals Betriebsgrößenklasse verglichen werden. Daher lässt sich nur grob angeben, wie sehr jene Auswahl von der Grundgesamtheit abweicht oder mit ihr übereinstimmt – wie repräsentativ also die Auswahl ist. In dieser sind in der Tat größere Betriebe und solche aus dem produzierenden Gewerbe überrepräsentiert.⁵

Das Fehlen von Beschäftigtenangaben hat die weitere 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 Arbeitszeitkonten, nicht jedoch zu ihrer Praxis. Diese Vereinbarungen prägen zwar die Praxis und setzen zusammen mit den Tarifverträgen deren Handlungsräumen, sind aber nicht mit ihr identisch. Weil die Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten bislang nicht systematisch erforscht wurde, fehlen auch zuverlässige Befunde über die Umsetzung der Vereinbarungen in die Praxis.

Die im Datenpool vorhandenen 587 Vereinbarungen beziehen sich auf den relativ großen Zeitraum von 21 Jahren. Hiermit ist eine weitere Einschränkung verbunden: Aus den Vereinbarungen geht zwar hervor, wann sie abgeschlossen wurden 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 diese Ungewissheit zu verringern, wird der Zeitraum von 21 Jahren in zwei etwa gleiche Zeitabschnitte mit gepoolten Daten für 1994 bis 2004 (n=384) und 2005 bis 2015 (n=203) unterteilt.⁶ Dabei ist davon auszugehen, dass die Vereinbarungen aus dem letztgenannten Zeitabschnitt in der Regel aktuell noch gelten.⁷

4 Grundgesamtheit sind alle Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat.

5 Dies zeigt ein Vergleich von 2005 und 2007 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragungen zu Betriebs- und Arbeitszeiten (vgl. Groß/Schwarz 2007; Groß/Schwarz 2010).

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

7 90 Prozent der Vereinbarungen in dem Zeitabschnitt von 2005 bis 2015 gelten ein Jahr und länger; fünf Prozent von ihnen haben eine unbefristete Laufzeit. Für 97 Prozent der 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.

Für die Zäsur zu den genannten Zeitpunkten sprechen bedeutsame tarifliche Vereinbarungen, die auch das Regelwerk der Arbeitszeitkonten betreffen. 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 Absatz 5 TVöD). In der Metallindustrie von Baden-Württemberg wurden 2005 sogenannte Flexi-Konten als individuelle Zeitkonten eingeführt, die dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen dienen.

3 DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

3.1 Geltungsbereich

Arbeitszeitkonten gelten nur in 41 Prozent⁸ der Vereinbarungen für alle Beschäftigten (vgl. Abbildung 1). Das heißt im Umkehrschluss: In 59 Prozent der Vereinbarungen sind bestimmte Beschäftigtengruppen ausgeschlossen. Die Einbeziehung aller Beschäftigten ist im produzierenden Gewerbe kaum geringer als im Dienstleistungsbereich (39 % gegenüber 43 %).

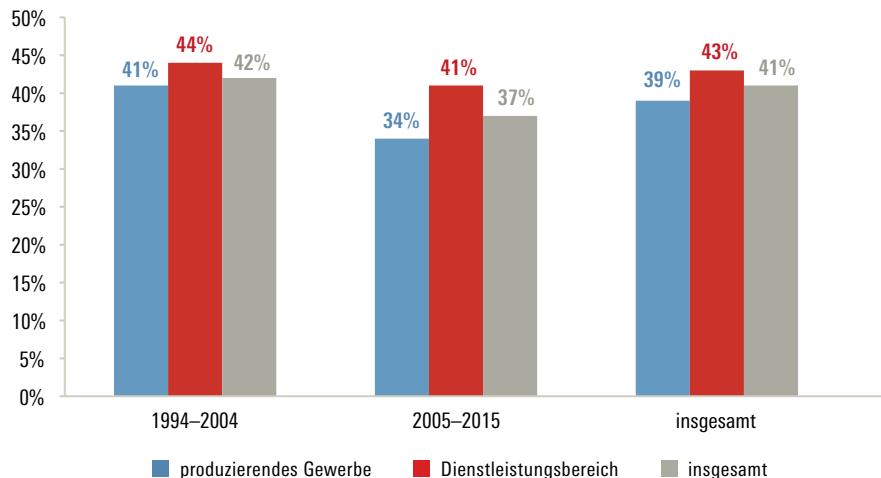
Der Anteil der in Arbeitszeitkonten nicht berücksichtigten Beschäftigten nimmt im Laufe der Zeit in beiden Wirtschaftsbereichen zu: von 59 Prozent auf 66 Prozent im produzierenden Gewerbe und von 56 Prozent auf 59 Prozent im Dienstleistungsbereich. Am häufigsten von Arbeitszeitkonten ausgeschlossen sind die leitenden Angestellten (49 %)⁹, die außertariflichen Angestellten (38 %) und die Auszubildenden (38 %)¹⁰. Dagegen fallen alle anderen (in den Vereinbarungen auch genannten) Beschäftigtengruppen deutlich ab. Anteilmäßig hat sich der Ausschluss der leitenden und außertariflichen Angestellten von Arbeitszeitkonten zwischen den Zeitabschnitten merklich erhöht: von 44 Prozent auf 57 Prozent bzw. von 32 Prozent auf 50 Prozent. Auszubildende sind vor allem im produzierenden Gewerbe von der Nutzung von Arbeitszeitkonten ausgeschlossen: Hier trifft dies auf 41 Prozent der Vereinbarungen zu, während im Dienstleistungsbereich in nur 32 Prozent der Vereinbarungen festgelegt ist, dass Auszubildende Arbeitszeitkonten nicht nutzen können. Dieser Trend gilt für beide Zeitabschnitte (vgl. Tabelle 1).

8 Im Folgenden werden die Prozentwerte in den Tabellen und Schaubildern zu ganzen Zahlen auf oder abgerundet.

9 In § 5 BetrVG wird der Status des Arbeitnehmers definiert. Nach § 5 Absatz 3 findet das BetrVG keine Anwendung auf leitende Angestellte. Auf diesen Passus berufen sich viele Vereinbarungen, um diese Gruppe von den Regelungen zu Arbeitszeitkonten auszuschließen.

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

Abbildung 1

Geltungsbereich von Arbeitszeitkonten

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Tabelle 1

Von Arbeitszeitkonten ausgeschlossene Beschäftigtengruppen

	1994 bis 2004				2005 bis 2015				insgesamt			
	PG	DL	insge- sammt	Rang	PG	DL	insge- sammt	Rang	PG	DL	insge- sammt	Rang
leitende Angestellte	48%	39%	44%	(1)	59%	55%	57%	(1)	52%	45%	49%	(1)
Auszubildende	42%	34%	39%	(2)	40%	30%	35%	(3)	41%	32%	38%	(2)
außertarifliche Angestellte	34%	28%	32%	(3)	48%	52%	50%	(2)	38%	38%	38%	(2)
Schichtbeschäftigte	20%	7%	14%	(5)	8%	15%	11%	(5)	16%	10%	13%	(4)

	1994 bis 2004				2005 bis 2015				insgesamt			
	PG	DL	insge- samt	Rang	PG	DL	insge- samt	Rang	PG	DL	insge- samt	Rang
marginal Beschäftigte	12%	10%	11%	(6)	13%	20%	16%	(4)	12%	14%	13%	(4)
befristet Beschäftigte	8%	0%	5%	(7)	10%	7%	8%	(6)	8%	3%	6%	(7)
ausgelagerte Bereiche ¹¹	8%	24%	15%	(4)	6%	7%	7%	(7)	8%	17%	12%	(6)
Teilzeitbe- schäftigte	6%	3%	5%	(7)	6%	2%	4%	(8)	6%	3%	5%	(8)

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Bei Fragen, bei denen Mehrfachnennungen möglich sind, können die einzelnen Antwortvorgaben nach der Häufigkeit ihrer Nennungen in eine Rangfolge gebracht werden. Dies erfolgt durch die Vergabe von Rangplätzen. Rang 1 zeigt in diesem konkreten Falle an, welche Beschäftigengruppe in den Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten am häufigsten von ihrer Nutzung ausgeschlossen ist. PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

Wenn Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten vereinbart sind, treten die Regelungen automatisch in Kraft. In fast allen Vereinbarungen (99%) ist dieser „Automatismus“ vorgesehen, so dass die Beschäftigten die Führung eines Arbeitszeitkontos nicht gesondert beantragen müssen.

3.2 Ziele von Arbeitszeitkonten

Den Vereinbarungen sind in zwei Dritteln der Fälle (66%) Präambeln vorangestellt, in denen die Ziele formuliert sind, die mit der Einführung von Arbeitszeitkonten verfolgt werden. Die Ziele wurden mit insgesamt 21 Antwortvorgaben im Fragebogen (siehe Anhang) erfasst, die in einer Vereinbarung mehrfach genannt sein konnten. Im Durchschnitt entfielen auf eine Vereinbarung vier Nennungen zu den Zielen. Wegen zu schwacher Besetzung bleiben elf Antwortvorgaben unberücksichtigt.¹² Die in Tabelle 2 ange-

11 Hierunter fallen Hausmeister, Pförtner, Fahrer und/oder Reinigungskräfte.

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

Tabelle 2

Ziele der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten

	1994 bis 2004	2005 bis 2015	insgesamt
Herstellung/Erhöhung der Zeitsouveränität	69%	59%	65%
Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit	43%	55%	48%
Anpassung Arbeitskräfteeinsatz an Arbeitsanfall	41%	57%	47%
kundenfreundliche Arbeitsabläufe	53%	30%	40%
Vereinbarung von Beruf und Familie	36%	40%	37%
Beschäftigungssicherung	36%	32%	35%
Anpassung an Marktbedingungen	27%	37%	31%
Abfedern wechselnder Konjunkturverläufe	27%	22%	25%
Verbesserung der Serviceleistungen	27%	14%	22%
Flexibilisierung der Produktion	12%	34%	21%
n	239	147	386

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

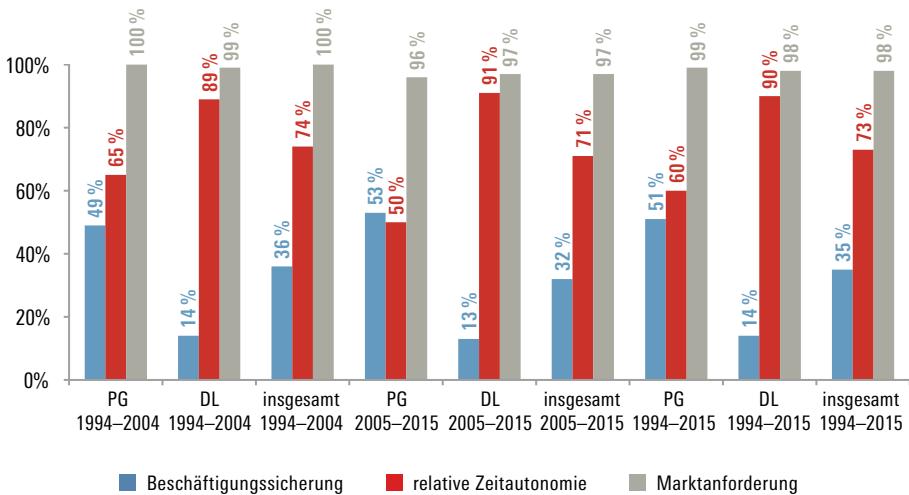
führen Ziele wurden zu drei Zielkomplexen zusammengefasst (vgl. Abbildung 2): 1. Beschäftigungssicherung (identisch mit der Antwortvorgabe 6 im Fragebogen) 2. Ermöglichung von relativer Zeitautonomie (bestehend aus den Antwortvorgaben 1 und/oder 5 im Fragebogen) 3. Bewältigung von Marktanforderungen (bestehend aus den Antwortvorgaben 2, 3, 4, 7, 8, 9 und/oder 10 im Fragebogen).

Die Bewältigung von Marktanforderungen steht in fast allen Vereinbarungen (98%) im Vordergrund (vgl. Abbildung 2).¹³ Dieser Befund gilt für

¹³ Durch die Reduktion der zehn in Tabelle 2 angeführten Ziele auf drei Zielkomplexe wird die Erhebungsmethodik, Mehrfachnennungen zuzulassen, nicht außer Kraft gesetzt. Daher sind auch diese drei Zielkomplexe nicht trennscharf voneinander unterschieden, sondern überlappen sich teilweise.

Abbildung 2

Zielkomplexe der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich; PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

beide Wirtschaftsbereiche (99% bzw. 98%) ebenso wie für beide Zeitabschnitte (100% bzw. 97%). Dagegen fallen die anderen Zielkomplexe deutlich ab. Beschäftigungssicherung ist in rund einem Drittel (35%) der Vereinbarungen als Ziel formuliert, was gleichfalls für beide Zeitabschnitte zutrifft (36% bzw. 32%). Unterschiede bestehen jedoch zwischen den Wirtschaftsbereichen. Beschäftigungssicherung hat im produzierenden Gewerbe ein weit aus größeres Gewicht als im Dienstleistungsbereich (51% gegenüber 14%). Die Förderung von relativer Zeitautonomie sehen 73 Prozent der Vereinbarungen vor; hierbei sind keine nennenswerten Veränderungen im Laufe der Zeit erkennbar. Dieses Ziel nennen die Vereinbarungen des Dienstleistungsbereichs (90%) weitaus häufiger als die des produzierenden Gewerbes (60%).

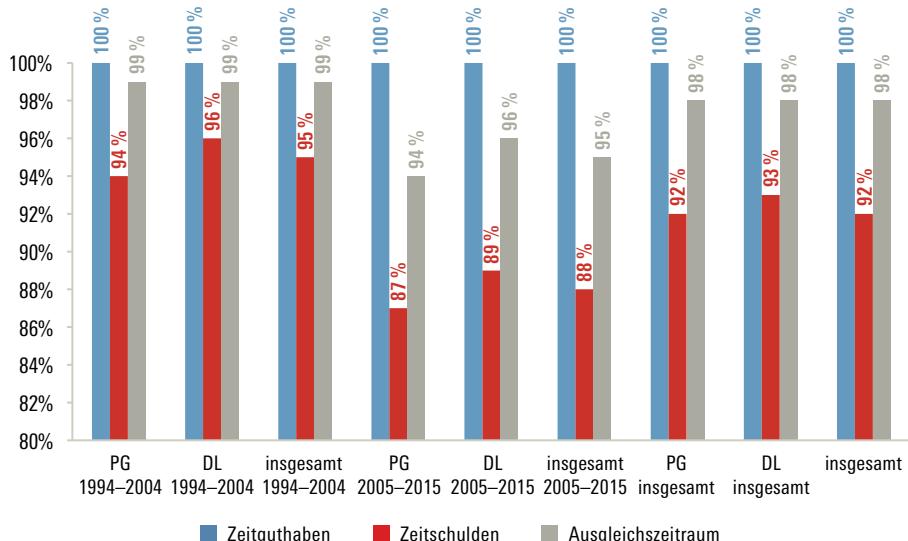
3.3 Die Häufigkeit von Obergrenzen

In den Vereinbarungen ist unterschiedlich festgelegt, ob überhaupt Obergrenzen für die maximal zu bildenden Zeitguthaben, Zeitschulden und/oder

Ausgleichszeiträume bestehen.¹⁴ Die Obergrenzen sind so gut wie ausnahmslos festgelegt (vgl. Abbildung 3): von Zeitguthaben (100%), von Zeitschulden (92%) und von Ausgleichszeiträumen (98%). Bezogen auf die Frage, ob überhaupt Obergrenzen für diese drei zentralen Elemente von Arbeitszeitkonten definiert sind, sind kaum Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen und den Zeitabschnitten beobachtbar.¹⁵

Abbildung 3

Häufigkeit von Obergrenzen für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

¹⁴ Knapp ein Viertel der Arbeitszeitkonten sind Ampelkonten (vgl. Kapitel I.3.11). Diese haben gemäß den drei unterschiedlichen Ampelhasen (Grün, Gelb, Rot) drei unterschiedliche Grenzwerte für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume. Für die Durchschnittsberechnungen wurden die Grenzwerte der roten Ampelphase zugrunde gelegt.

¹⁵ Erwähnenswert ist, dass es sich bei den wenigen Regelungen, bei denen keine Obergrenzen von Zeitschulden angegeben sind, durchgängig um solche handelt, bei denen die maximalen Zeitguthaben fast doppelt so lang und die Ausgleichszeiträume um rund die Hälfte länger sind als der Durchschnitt. Dies deutet auf Vorformen von Langzeitkonten hin, mit denen überdurchschnittlich hohe Zeitguthaben ange spart werden können. Ähnliches gilt für die wenigen Regelungen, bei denen zu Ausgleichszeiträumen keine Angaben vorliegen. Bei diesen Regelungen werden die Arbeitszeitkonten, wie es im Sprachgebrauch der Vereinbarungen heißt, wie „Girokonten“ geführt. Sie sind auch durch überdurchschnittlich hohe Zeitguthaben gekennzeichnet und können gleichfalls als Vorformen von Langzeitkonten angesehen werden.

3.4 Die Grenzwerte

In beiden Zeitabschnitten zeigen die (in Zeiteinheiten messbaren) Grenzwerte für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume deutliche Branchenunterschiede (vgl. Abbildung 4). Die Zeitguthaben liegen im produzierenden Gewerbe in beiden Zeitabschnitten um 41 Prozent bzw. 31 Prozent höher (113 gegenüber 80 Stunden bzw. 118 gegenüber 90 Stunden) als im Dienstleistungsbereich. Die Zeitschulden sind in beiden Zeitabschnitten im produzierenden Gewerbe sogar um 68 Prozent bzw. 83 Prozent höher als im Dienstleistungsbereich (73 gegenüber 41 bzw. 64 gegenüber 35 Stunden). Auch der Ausgleichszeitraum ist hier kürzer als im produzierenden Gewerbe: um 15 Prozent im Zeitraum 1994 bis 2004 (40 gegenüber 46 Wochen), um 27 Prozent im Zeitraum 2005 bis 2015 (44 gegenüber 56 Wochen). Im Laufe der Zeit sind die Grenzwerte für Zeitguthaben nahezu unverändert geblieben, während die für Zeitschulden gesunken und die für Ausgleichszeiträume deutlich länger geworden sind.

Vorläufig zusammenfassend lässt sich festhalten: Arbeitszeitkonten bieten im produzierenden Gewerbe deutlich mehr Spielraum für zeitliche Flexibilität als im Dienstleistungsbereich. Angesichts dieses Befunds stellt sich zum einen die Frage: Sind diese doch teilweise erheblichen Differenzen auf tarifvertragliche Vereinbarungen zurückzuführen? Zum anderen könnte es sein, dass die im Bereich des produzierenden Gewerbes vergleichsweise deutlich höhere Konjunkturreagibilität eine Rolle bei der Aushandlung und Festlegung der Grenzwerte gespielt hat.

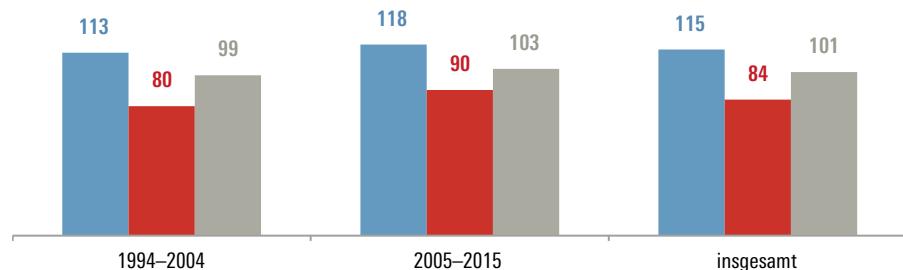
3.5 Entstehungsbedingungen

Die Möglichkeit, die tariflich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit variieren und Abweichungen als Zeitguthaben und/oder -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 eines Unternehmens. Um zu ermitteln, wie Arbeitszeitkonten im Einzelnen entstehen bzw. „gemacht werden“, wurden die Vereinbarungen daraufhin untersucht, inwieweit sie sich auf Gesetze, tarifliche Bestimmungen, bereits praktizierte Gewohnheiten und/oder betriebliche Übung beziehen. Tabelle 3 zeigt, dass Arbeitszeitkonten in beiden Zeitabschnitten in jeweils 92 Prozent der Vereinbarungen in vier zeitliche

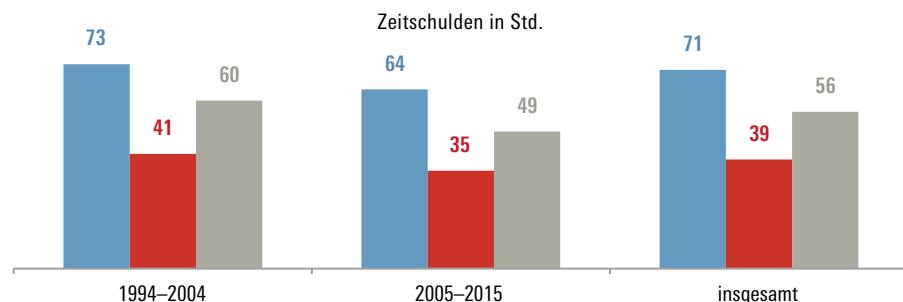
Abbildung 4

Grenzwerte für Zeitguthaben, Zeitschulden und Ausgleichszeiträume

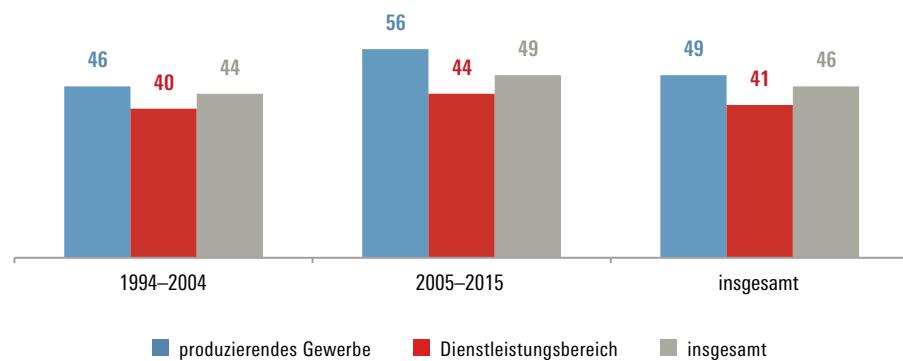
Zeitguthaben in Std.



Zeitschulden in Std.



Ausgleichszeitraum in Wochen



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Rahmenvorgaben zugleich eingebettet sind: Erstens ist durch Bezug auf das Arbeitszeitgesetz die tägliche Höchstarbeitszeit vorgegeben, die nicht überschritten werden darf.¹⁶ Zweitens ist durch Bezugnahme auf die tariflichen Bestimmungen die tariflich oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Soll-Arbeitszeit) bestimmt, die in der Regel niedriger als die Höchstarbeitszeit ist. Diese Soll-Arbeitszeit dient zugleich als unverrückbare Bezugsgröße für den Ausgleich von Guthaben oder Schulden. Drittens ist ein Arbeitszeitrahmen definiert, der immer weiter gesteckt ist als die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit. Innerhalb dieses Rahmens können die Beschäftigten relativ eigenverantwortlich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) festlegen. Diese Eigenverantwortlichkeit steht allerdings immer unter dem Vorbehalt der „betrieblichen Erfordernisse“, auf den in jeder Vereinbarung hingewiesen wird. Mit der Ist-Arbeitszeit können die Beschäftigten die Soll-Arbeitszeit überschreiten (maximal bis zur gesetzlichen Höchstarbeitsgrenze) oder unterschreiten, um Zeitguthaben oder -schulden zu bilden. Viertens ist in aller Regel ein Ausgleichszeitraum vorgesehen, in dem Zeitschulden oder -guthaben wieder ausgeglichen werden müssen. Diese Zeitgrößen geben den zeitlichen Rahmen vor, den Arbeitszeitkonten auf der Basis von betrieblichen Aushandlungsprozessen ausschöpfen können.

Mit Arbeitszeitkonten können folglich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zugleich variiert werden. Diese Größen und deren Variationsspielraum bilden das Flexibilisierungspotenzial. Arbeitszeitkonten funktionieren in der Regel aber nur, wenn Zeitguthaben und -schulden wieder ausgeglichen werden. Und dies gelingt nur auf der Grundlage der (tarif-)vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, der Soll-Arbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum als Durchschnittswert erreicht sein muss. Sie stellt für das Funktionieren von Arbeitszeitkonten eine fixe Bezugsgröße dar, die ihrerseits nicht flexibel ist. Arbeitszeitkonten können so gesehen als eine Form von regulierter Flexibilität angesehen werden. Im Unterschied zu starren Arbeitszeiten erfordern Arbeitszeitkonten ein differenzierteres Regelungsgerüst.

Bemerkenswert ist, dass mit der Einführung von Arbeitszeitkonten das gesamte betriebliche Zeitgeschehen neugestaltet werden muss. Diese Neugestaltung betrifft vor allem die Pausenzeiten, die Abwesenheitszeiten und die Überstunden. Dabei handelt es sich genau genommen um Anpassungen der Regelungen an die Funktionsweise von Arbeitszeitkonten: wieviel an unbezahlten Pausen bei einer täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden ein-

¹⁶ Selbstverständlich gelten die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes auch in den Fällen, in denen in den Betriebsvereinbarungen entsprechende Verweise fehlen.

zuhalten und auf dem Arbeitszeitkonto zu verbuchen ist. Mit Bezug auf tarifliche Bestimmungen wird beispielsweise bei krankheitsbedingten Fehlzeiten festgelegt, dass diese analog zur Soll-Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto verbucht werden. Im Zeitraum von 1994 bis 2004 werden noch in zwei Dritteln (67%) der Vereinbarungen Pausen und Fehlzeiten an die (gewünschte) Funktionsweise von Arbeitszeitkonten angepasst (vgl. Tabelle 3). Dieses Anpassungserfordernis ist zurückgegangen: Im Zeitraum von 2005 bis 2015 findet es sich nur noch in knapp der Hälfte (47%) der Vereinbarungen. Offensichtlich haben im Laufe der Zeit die betrieblichen Konflikte über diese Regelungsgegenstände abgenommen. Eine Rolle könnte auch spielen, dass ältere Regelungen verlängert wurden und weiterhin gültig sind.

Die Unterscheidung der im Rahmen von Arbeitszeitkonten vorübergehend geleisteten, später durch Freizeit wieder ausgeglichenen Mehrarbeit von der anordnungs- und zustimmungspflichtigen bezahlten Überstundenarbeit hat in den Vereinbarungen einen hohen Stellenwert. Mehrarbeit aufgrund von Arbeitszeitkonten auf der einen Seite und anordnungs- und zustimmungspflichtige Überstundenarbeit auf der anderen Seite werden im Zeitraum 1994 bis 2004 in 84 Prozent und im Zeitraum 2005 bis 2015 in 86 Prozent der Vereinbarungen definitisch strikt voneinander abgegrenzt. Diese Unterscheidung gehört mit zu den wichtigen Neujustierungen des betrieblichen Zeitgeschehens, die mit der Einführung von Arbeitszeitkonten erforderlich werden (vgl. Tabelle 3).

Die Höchstarbeitszeit liegt in allen Wirtschaftsbereichen und in beiden Zeitabschnitten durchschnittlich bei knapp zehn Stunden am Tag. Der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes wird damit nahezu vollständig ausgeschöpft. Mindestarbeitszeiten sind in 43 Prozent der Vereinbarungen und damit weit aus seltener als Höchstarbeitszeiten festgelegt, bei denen der Vergleichswert 85 Prozent beträgt. Durchschnittlich betragen die Mindestarbeitszeiten 4,5 Stunden täglich. Diese werden häufig im Zusammenhang mit Kern- oder Servicezeiten definiert, in denen Beschäftigte anwesend sein müssen. Die Festlegung einer Mindestarbeitszeit kann auch die Funktion haben, die Beschäftigten vor beliebigem Arbeitseinsatz zu schützen.¹⁷

¹⁷ Diese Annahme wird durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz gestützt. Ihm zufolge stellen Arbeitsleistungen, die entsprechend dem Arbeitsanfall durchgeführt werden, Arbeit auf Abruf dar (§ 12). Sofern für diese zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine wöchentlichen und/oder täglichen Mindestarbeitszeiten vereinbart sind, gelten nach dem genannten Gesetz Mindestarbeitszeiten von drei Stunden täglich und/oder zehn Stunden wöchentlich. Durch diese Mindestarbeitszeiten schützt dieses Gesetz vor vollkommen beliebigem Arbeitskräfteeinsatz.

Tabelle 3

Entstehungsbedingungen von Arbeitszeitkonten

	1994 bis 2004			2005 bis 2015			insgesamt		
	PG	DL	insge- samt	PG	DL	insge- samt	PG	DL	insge- samt
Bezug auf Arbeits- zeitgesetz	90%	97%	93%	99%	99%	99%	93%	98%	95%
Bezug auf tarifliche Bestimmungen	90%	96%	93%	100%	97%	98%	93%	97%	95%
Definition von Soll-Arbeitszeit, Ist-Arbeitszeit und Arbeitszeitrahmen	90%	97%	93%	100%	97%	98%	93%	97%	95%
Ausgleichszeitraum	99%	99%	99%	94%	96%	95%	98%	98%	98%
Kombination der ers- ten vier Antworten	90%	95%	92%	92%	92%	92%	90%	94%	92%
Bezug auf zentrale Elemente von Arbeitszeitkonten	10%	3%	7%	0%	2%	1%	8%	3%	5%
Anpassung von Pausen, Fehlzeiten an Funktionsweise von Arbeitszeit- konten	61%	76%	67%	43%	51%	47%	56%	66%	61%
Definition von Kern- zeiten, personellem Mindestbedarf	55%	71%	62%	19%	27%	23%	45%	54%	49%
strikte Unterschei- dung zwischen Überstunden und Mehrarbeit	81%	89%	84%	88%	85%	86%	83%	88%	85%
n	226	158	384	97	106	203	323	264	587

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich; PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich; „Kombination“ bedeutet, dass die Antwortvorgaben 1, 2, 3 und 4 in den Vereinbarungen zugleich angegeben sind.

Die Rahmenarbeitszeiten haben sich im Laufe der Zeit kaum verändert und liegen durchschnittlich bei knapp 13 Stunden am Tag. Die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten unterscheiden sich hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche: Im Durchschnitt betragen sie im Zeitraum 2005 bis 2015 im produzierenden Gewerbe 7 Stunden und 18 Minuten und im Dienstleistungsbereich 7 Stunden und 39 Minuten am Tag. In diesen Unterschieden spiegeln sich die wirtschaftsbereichsspezifischen tariflichen Arbeitszeiten. Schließlich ist noch der Aspekt der – in der Sprache der Vereinbarungen – „Verstetigung des Einkommens“ erwähnenswert, dem fast alle Vereinbarungen (93%) Rechnung tragen. „Verstetigung des Einkommens“ bedeutet, dass Lohn oder Gehalt unabhängig vom jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos gezahlt werden.

3.6 Verfügung über Arbeitszeitkonten

Wie Beschäftigte „ihre“ Zeitguthaben nutzen können, wurde mit sechs Antwortvorgaben ermittelt, bei denen eine Mehrfachnennung möglich war: 1. gemäß ihren Interessen 2. nach vereinbarten Verfahrensregeln (hierzu zählen Ankündigungsfristen, Beantragungsmodalitäten, Verfügungsumfang: Stunden, Tage, zusammenhängende Tage, Wochen) 3. zur Beschäftigungssicherung im Falle ökonomischer Krisen 4. für spezifische Freizeiten (Brückentage, Freizeit zwischen Weihnachten und Neujahr) 5. gemäß den betrieblichen Erfordernissen 6. nach Absprache mit den Vorgesetzten.

Unabhängig von den unterschiedlichen Zielkomplexen erfolgt die Verfügung über Zeitguthaben in über 80 Prozent der Vereinbarungen gemäß betrieblichen Erfordernissen und/oder ist durch vereinbarte Verfahrensregeln festgelegt ([vgl. Tabelle 4](#)). Diese beiden Modalitäten der Verfügung lassen sich insofern unterscheiden, als vereinbarte Verfahrensregeln Kompromisse der Betriebsparteien beispielsweise über die Ankündigungs- und Beantragungsfristen bezeichnen, gemäß denen Zeitguthaben entnommen werden können. Von diesen auf ein Machtgleichgewicht verweisenden Kompromissen heben sich betriebliche Erfordernisse ab, die stärker das Direktionsrecht der Arbeitgeber und damit ein Machtungleichgewicht widerspiegeln. Faktisch spielt dieser Unterschied keine entscheidende Rolle; denn von allen möglichen Kombinationen der Antwortvorgaben war in der Hälfte der Vereinbarungen die Kombination „nach vereinbarten Verfahrensregeln“ und „gemäß betrieblichen Erfordernissen“ angegeben. Dieser Befund verweist darauf, dass in der überwiegenden Mehrheit der Vereinbarungen die Verfügung über Zeitguthaben so geregelt ist, dass diese sich *sowohl* nach betriebli-

Tabelle 4

Zielkomplexe und Verfügung über Zeitguthaben

Zielkomplexe	Modalitäten der Verfügung über Zeitguthaben	1994 bis 2004	2005 bis 2015	insgesamt
Beschäftigungssicherung	nach Beschäftigteninteressen	36 %	47 %	40 %
	nach vereinbarten Verfahrensregeln	91 %	81 %	87 %
	zur kriseninduzierten Sicherung der Beschäftigung	16 %	4 %	12 %
	für spezifische Freizeiten	13 %	15 %	13 %
	nach betrieblichen Erfordernissen	94 %	66 %	84 %
	nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten	3 %	26 %	11 %
relative Zeitautonomie	nach Beschäftigteninteressen	38 %	55 %	44 %
	nach vereinbarten Verfahrensregeln	92 %	71 %	84 %
	zur kriseninduzierten Sicherung der Beschäftigung	1 %	0 %	1 %
	für spezifische Freizeiten	4 %	8 %	5 %
	nach betrieblichen Erfordernissen	98 %	69 %	87 %
	nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten	5 %	31 %	15 %
Marktanforderungen	nach Beschäftigteninteressen	32 %	47 %	37 %
	nach vereinbarten Verfahrensregeln	93 %	72 %	85 %
	zur kriseninduzierten Sicherung der Beschäftigung	6 %	1 %	5 %
	für spezifische Freizeiten	6 %	10 %	8 %
	nach betrieblichen Erfordernissen	96 %	70 %	86 %
	nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten	5 %	29 %	14 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

chen Erfordernissen *als auch* nach vereinbarten Verfahrensregeln richtet. Diese beiden Verfügungsmodalitäten dominieren alle anderen, haben jedoch im Laufe der Zeit an Bedeutung verloren. Ihre Anteilswerte sind von rund 90 Prozent im ersten Zeitabschnitt bis zum zweiten um rund 20 Prozentpunkte gesunken. Anteilmäßig stärker geworden ist demgegenüber eine von den Interessen der Beschäftigten geleitete Verfügung über Zeitguthaben: Während diese im Zeitraum von 1994 bis 2004 in nur rund 30 Prozent der Vereinbarungen vorliegt, steigt sie im Zeitraum von 2005 bis 2015 auf Anteilswerte von 45 bis 55 Prozent. Am häufigsten ausgeprägt ist sie in den Vereinbarungen, die Zeitsouveränität fördern wollen. Solche Vereinbarungen begünstigen offensichtlich eher Verfügungsweisen, die den Interessen 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 (vgl. [Tabelle 4](#)). Die Verfügung über Zeitschulden vollzieht sich nach einem ähnlichen Muster wie die über Zeitguthaben, sodass auf die Darstellung der entsprechenden Befunde verzichtet wird.

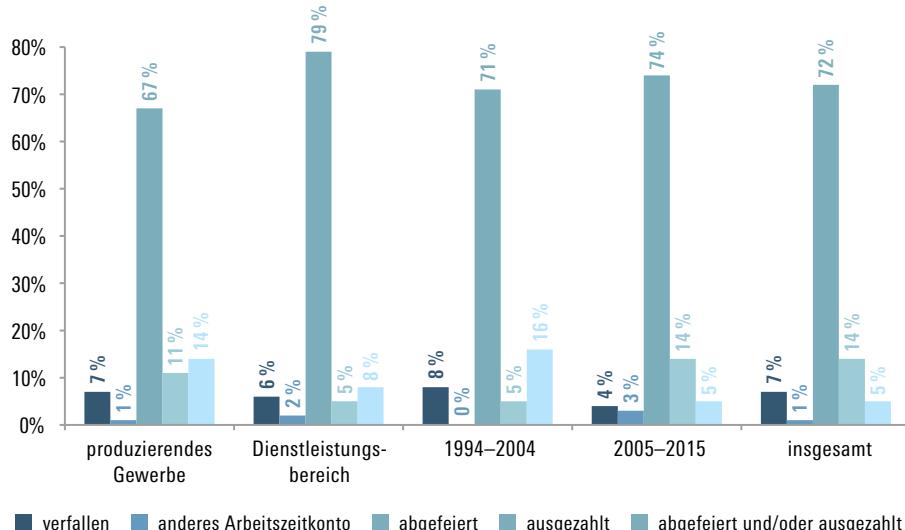
3.7 Im Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichene Zeitguthaben oder -schulden

Die Vereinbarungen wurden daraufhin untersucht, was mit Zeitguthaben geschieht, die im Ausgleichszeitraum nicht abgebaut werden können (vgl. [Abbildung 5](#)). Gemäß den Vereinbarungen sollen diese Zeitguthaben in knapp drei Viertel der Fälle (72 %) später abgefeiert werden – mit leicht zunehmender Tendenz im Zeitverlauf. Die vorgesehenen Lösungen unterscheiden sich nach Wirtschaftsbereichen. Im Dienstleistungsbereich ist intendiert, die nicht ausgeglichenen Zeitguthaben zu über drei Viertel (79 %) später abzufeiern, was im produzierenden Gewerbe dagegen nur zwei Drittel (67 %) der Vereinbarungen vorsehen. Bei Letzteren werden die nicht ausgeglichenen Zeitguthaben jedoch häufiger ausgezahlt als im Dienstleistungsbereich (11 % gegenüber 5 %). Ihr Verfallen (7 %) oder ihre Übertragung auf ein anderes Arbeitszeitkonto (1 %) ist in diesem Zusammenhang nur von marginaler Bedeutung.

Wie bei den Zeitguthaben wurde auch bei den Zeitschulden ermittelt, was geschieht, wenn diese im Ausgleichszeitraum nicht abgebaut werden. [Abbildung 6](#) zeigt, dass im Ausgleichszeitraum nicht abgebauten Zeitschulden zu 82 Prozent später nachgearbeitet werden sollen. Diese Lösung wird in den

Abbildung 5

Lösungen für im Ausgleichszeitraum nicht abgebaute Zeitguthaben



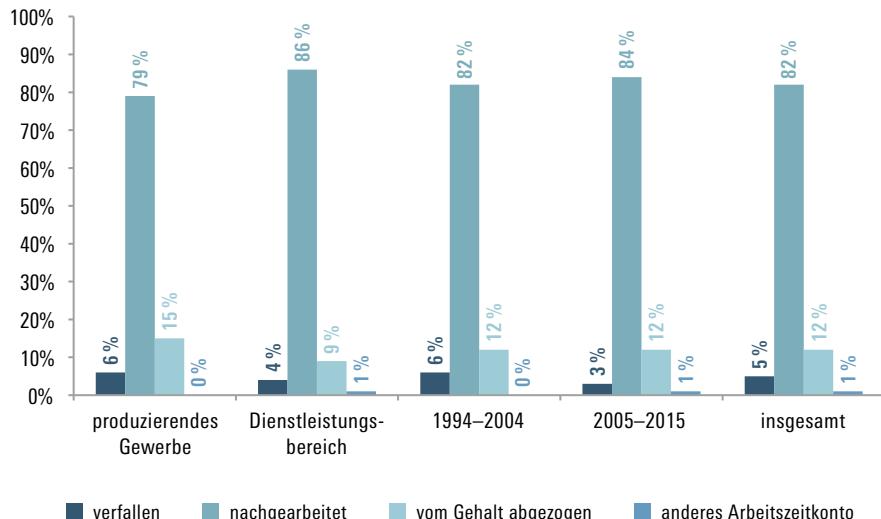
Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Vereinbarungen des Dienstleistungsbereichs stärker favorisiert als im produzierenden Gewerbe (86% gegenüber 79%). Dagegen fallen die anderen Lösungsmöglichkeiten stark ab. Das Verfallen der Zeitschulden (5%) spielt ebenso wenig eine Rolle wie ihre Übertragung auf ein anderes Arbeitszeitkonto (1%). Der Verrechnung der Zeitschulden mit dem Gehalt (12%) kommt dagegen schon ein größeres Gewicht zu. Diese Befunde gleichen denen zu den nicht abgebauten Zeitguthaben und stützen die Annahme, dass die mit Arbeitszeitkonten eingerichtete „Zeitwährung“ auch bei Fehlverläufen relativ stabil bleibt.

Während die Umwandlung von Zeit in Geld bei der Bewältigung der genannten Fehlverläufe keine nennenswerte Rolle spielt, verhält sich dies anders bei der *Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses* aufgrund von Kündigung oder Tod. In diesem Fall sehen die Vereinbarungen fast ausnahmslos die Auszahlung der Zeitguthaben bzw. die Verrechnung der Zeitschulden mit dem Gehalt oder Lohn vor.

Abbildung 6

Lösungen für im Ausgleichszeitraum nicht abgebaute Zeitschulden



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

3.8 Zeiterfassung

In 86 Prozent der Vereinbarungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die für die Bewirtschaftung eines Arbeitszeitkontos wichtigen Elemente durch ein Zeiterfassungssystem registriert werden (vgl. Tabelle 5).¹⁸ Zeiterfassungssysteme haben im Laufe der Zeit leicht zugenommen (von 85 % im ersten Zeitabschnitt auf 89 % im zweiten) und sind im Dienstleistungsbereich verbreiteter als im produzierenden Gewerbe (89 % gegenüber 83 %).¹⁹

¹⁸ Bei den restlichen 14 Prozent der Vereinbarungen kann die Bewirtschaftung der Arbeitszeitkonten über die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung erfolgen und sich deswegen ein davon unabhängiges System der Zeiterfassung erübrigen.

¹⁹ In den Vereinbarungen, die eine Forderung von relativer Zeitautonomie anstreben, übersteigen die Anteile der Zeiterfassungssysteme die ohnehin schon hohen Durchschnittswerte im Zeitraum 1994 bis 2004 um sieben Prozentpunkte und im Zeitraum 2005 bis 2015 um sechs Prozentpunkte. Dies deutet darauf hin, dass relative Zeitautonomie und größtmögliche Transparenz bei den Kontobewegungen von Arbeitszeitkonten stark miteinander verschränkt sind.

Tabelle 5

Zeiterfassung von Arbeitszeitkonten

	insgesamt			1994 bis 2004			2005 bis 2015		
	PG	DL	insge- samt	PG	DL	insge- samt	PG	DL	insge- samt
ja	83%	89%	86%	82%	88%	85%	86%	92%	89%
davon:									
technisch	91%	78%	84%	89%	73%	83%	94%	84%	88%
selbst	4%	11%	8%	5%	12%	8%	4%	10%	7%
selbst mit der/dem Vorgesetzten	5%	11%	8%	6%	15%	9%	2%	6%	5%
n	321	264	587	226	158	384	95	106	201

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich; technisch = mithilfe von Technologien (Stempeluhr, digital)

selbst = Selbsterfassung (handschriftlich, digital)

selbst mit Vorgesetzten = Selbsterfassung, die durch den Vorgesetzten abgezeichnet werden muss

Die Zeiterfassung erfolgt in 84 Prozent der Fälle mithilfe von Technologien (Stempeluhr, digital). Diese werden im produzierenden Gewerbe häufiger als im Dienstleistungsbereich eingesetzt (91% gegenüber 78%). Hier wird dagegen stärker auf Selbsterfassungen gesetzt, die allerdings mit der Zeit abnehmen (von 27% im Zeitraum von 1994 bis 2004 auf 16% im Zeitraum von 2005 bis 2015).²⁰ Demgegenüber steigt insgesamt die technische Zeiterfassung im Zeitverlauf (von 83% auf 88%).

3.9 Informierung der Beschäftigten über die Kontenstände

In 84 Prozent der Vereinbarungen ist ausdrücklich angegeben, dass die Beschäftigten über „ihre“ Kontenstände auf den Arbeitszeitkonten informiert

²⁰ Bei diesen Werten sind von den Beschäftigten allein vorgenommene Selbsterfassungen und solche, die von den Vorgesetzten abgezeichnet werden müssen, zusammengerechnet.

werden (vgl. Tabelle 6).²¹ Ist dies der Fall, geschieht es fast ausnahmslos (97 %) automatisch und regelmäßig (beispielsweise über die Gehaltsabrechnung). Kurzfristige Informierung oder nur auf Nachfrage kommt so gut wie nicht vor. Weder beim Ob noch beim Wie der Informierung bestehen Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen oder den Zeitabschnitten. Zwischen der Informierung der Beschäftigten und der Existenz eines Zeiterfassungssystems besteht eine hohe Korrelation: In 97 Prozent der Vereinbarungen ist angegeben, dass die Beschäftigten rechtzeitig und regelmäßig über ihre Kontenstände informiert werden und Zeiterfassungssysteme existieren.²²

Tabelle 6

Informierung der Beschäftigten über Kontenstände

	1994 bis 2004			2005 bis 2015			insgesamt		
	PG	DL	insgesamt	PG	DL	insgesamt	PG	DL	insgesamt
ja	84%	84%	84%	82%	85%	83%	83%	85%	84%
Wie erfolgt die Informierung?									
automatisch und regelmäßig	98%	94%	96%	100%	97%	98%	98%	95%	97%
kurzfristig	1%	2%	2%	0%	3%	2%	1%	2%	1%
auf Nachfrage	1%	4%	2%	0%	0%	0%	1%	3%	2%
n	226	158	384	97	106	203	323	264	587

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich; PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

21 Die restlichen 16 Prozent der Vereinbarungen können als „keine Angabe“ gewertet werden, denn in keiner Vereinbarung ist die Informierung über die Kontenstände explizit verneint.

22 In diesem Kontext ist erwähnenswert, dass ein knappes Drittel (30 %) der Vereinbarungen den betrieblichen Interessenvertretungen das „Recht“ zugesteht, jederzeit alle Kontenstände einsehen zu können. In den Vereinbarungen werden diese Mitbestimmungsmöglichkeiten „Leserechte“ genannt, die im produzierenden Gewerbe anteilmäßig doppelt so häufig vereinbart sind wie im Dienstleistungsbereich (39 % gegenüber 19 %). Betriebliche Interessenvertretungen können nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG über die Regelungen von flexiblen Arbeitszeitmodellen und damit von Arbeitszeitkonten mitbestimmen. Demnach bekräftigt das in den Regelungen zu Arbeitszeitkonten den Betriebs- oder Personalräten zugestandene „Leserecht“ die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen.

3.10 Erfassung von zuschlagspflichtigen Arbeitszeiten auf dem Arbeitszeitkonto

In einem Drittel (34 %) der Vereinbarungen werden zuschlagspflichtige Arbeitszeiten auf dem Arbeitszeitkonto berücksichtigt (vgl. Tabelle 7). Dabei handelt es sich in 90 Prozent der Fälle um bezahlte Überstundenarbeit. Dagegen fallen andere zuschlagspflichtige Arbeitszeitformen wie Samstagsarbeit (27 %), Sonntagsarbeit (25 %), Schichtarbeit (22 %) und Nachtarbeit (15 %) auch deswegen ab, weil sie nicht so häufig geleistet werden wie bezahlte Überstundenarbeit. Ohne Zuschlag werden die zuschlagspflichtigen Arbeitszeitformen auf dem Arbeitszeitkonto so gut wie gar nicht verbucht (3 %). Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang die Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto verbucht und die Zuschläge finanziell entgolten (53 %). In immerhin 44 Prozent der Vereinbarungen werden die Zuschläge in Zeit umgerechnet und zusätzlich zu den Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto eingetragen.

Tabelle 7

Berücksichtigung zuschlagspflichtiger Arbeitszeiten auf dem Arbeitszeitkonto

	1994 bis 2004	2005 bis 2015	insgesamt
ja	29 %	43 %	34 %
<hr/>			
Verbuchung auf dem Arbeitszeitkonto:			
wie normale Arbeitszeit ohne Zu- schlag	2 %	5 %	3 %
wie normale Arbeitszeit, Zuschlag wird ausgezahlt	55 %	51 %	53 %
wie normale Arbeitszeit, Zuschlag wird in Zeit umgerechnet und auf dem Arbeitszeitkonto verbucht	43 %	44 %	44 %
<hr/>			
n	113	88	201

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

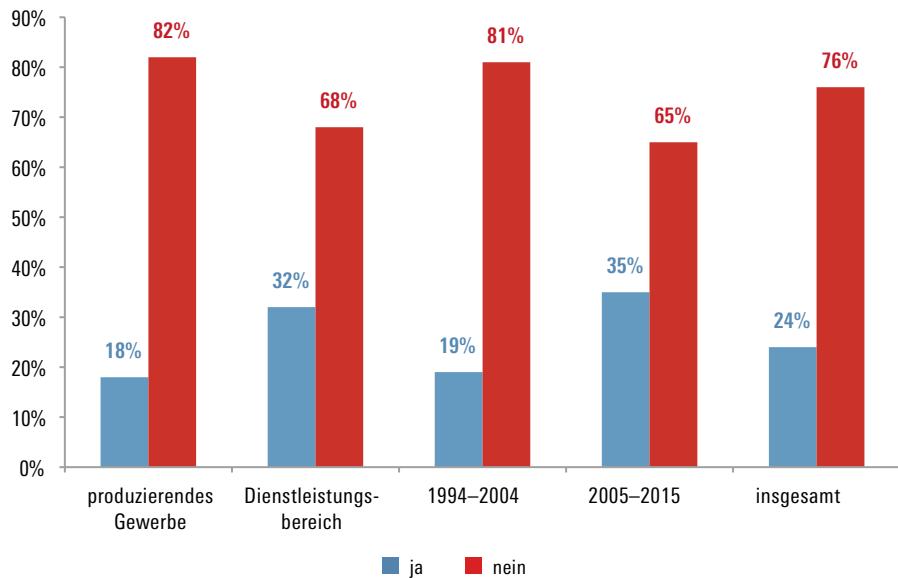
Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

3.11 Ampelkonten

Ampelkonten stellen einen spezifischen Typ von Arbeitszeitkonten dar, mit dem ein unbegrenztes Ansammeln von Zeitguthaben oder -schulden verhindert werden soll, um deren Ausgleich und damit deren Funktionieren zu gewährleisten. In Anlehnung an das Bild der Verkehrsampel bestehen Ampelkonten aus den drei Phasen Grün, Gelb und Rot, in denen jeweils Zeitguthaben oder -schulden aufgebaut werden können und wieder ausgeglichen werden müssen. Die Unterscheidung in drei Phasen hat eine Signalfunktion: Grün zeigt eine problemlose Bewirtschaftung der Arbeitszeitkonten an; Gelb deutet darauf hin, dass Zeitguthaben oder -schulden in einen problematischen Bereich zu geraten drohen; Rot schließlich markiert eine Grenze für Zeitguthaben oder -schulden, die nicht mehr überschritten werden darf. Ampelkonten sind in kommunikative Prozesse der Steuerung eingebettet. Sind die kritischen Ampelphasen Gelb oder Rot erreicht, finden in der Regel zwis-

Abbildung 7

Existenz von Ampelkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

schen Vorgesetzten und Beschäftigten Gespräche statt, in denen Absprachen getroffen werden, wie die problematischen Kontenstände in den unproblematischen „Normalzustand“ der Grünphase zurückgefahren werden können. An diesen kommunikativen Steuerungsprozessen können betriebliche Interessenvertretungen beteiligt werden.

Ampelkonten finden sich im Dienstleistungsbereich weitaus häufiger als im produzierenden Gewerbe (32% gegenüber 18%) und sind im Laufe der Zeit anteilmäßig um fast das Doppelte gestiegen (35% in den Jahren 2005 bis 2015 gegenüber 19% in den Jahren 1994 bis 2004) ([vgl. Abbildung 7](#)). In Ampelkonten ist ein Drittel (35%) aller Beschäftigten einbezogen, weniger als bei sonstigen Arbeitszeitkonten (42%). Wie bei diesen sind auch bei Ampelkonten hauptsächlich die leitenden und außertariflichen Angestellten ausgeschlossen (54% bzw. 42%) – mit zunehmender Tendenz im Zeitverlauf. Diesen beiden Gruppen am nächsten kommen die Auszubildenden (38%). Gegen diese drei Gruppen fallen alle anderen stark ab.

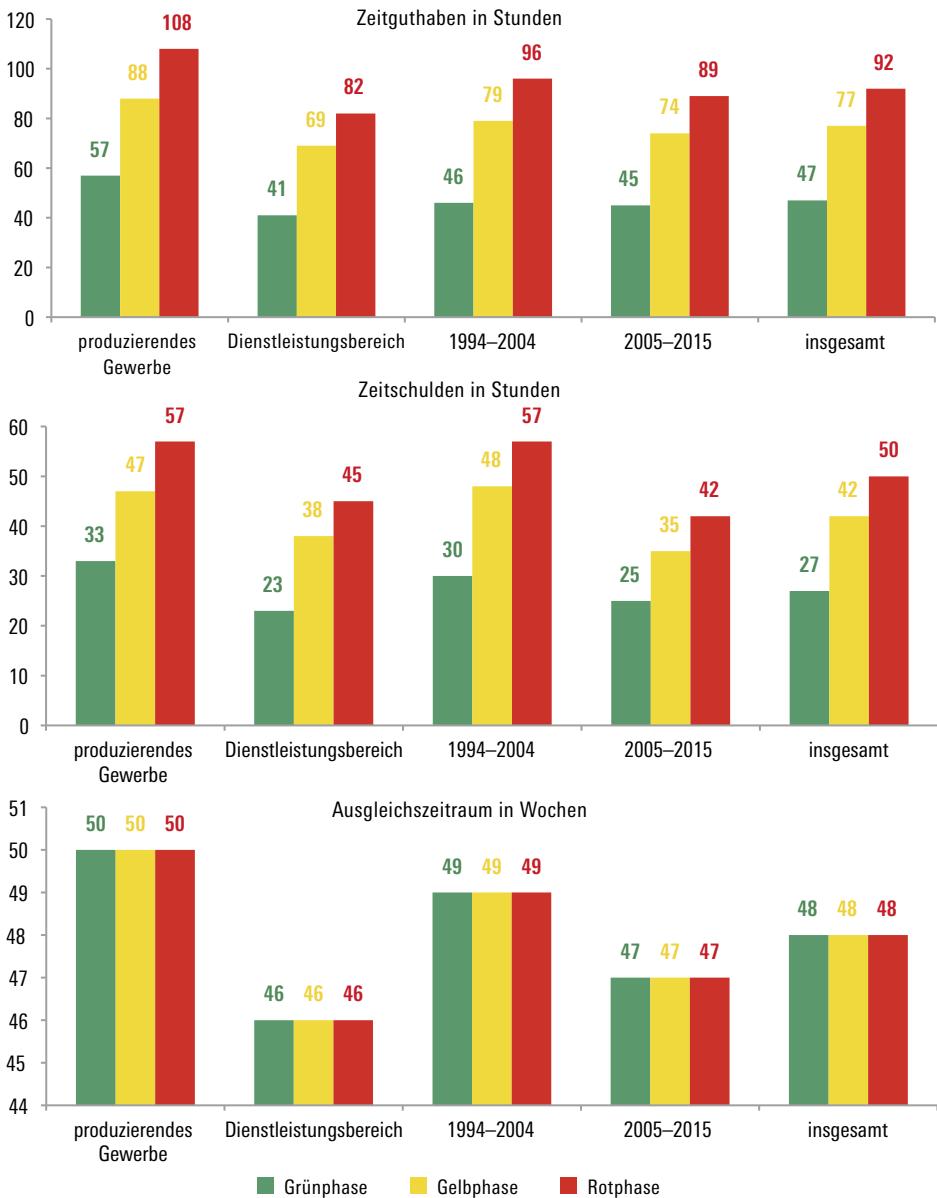
Während bei sonstigen Arbeitszeitkonten die *Obergrenzen* der Zeitguthaben, der Ausgleichszeiträume und der Zeitschulden fast ausnahmslos definiert sind, verhält sich dies bei Ampelkonten anders: Hier sind die Obergrenzen von Zeitguthaben und -schulden ebenso ausnahmslos festgelegt wie die von Ausgleichszeiträumen (100%). Ampelkonten sind also hinsichtlich ihrer Kernelemente vollständig definiert. Damit geht einher, dass Ampelkonten zu 97 Prozent die für Arbeitszeitkonten konstitutiven vier zeitlichen Rahmenvorgaben ([vgl. Kapitel 3.5 und Tabelle 3](#)) zugleich erfüllen. Mit diesem Wert übertreffen Ampelkonten noch merklich die sonstigen Arbeitszeitkonten, deren Vergleichswert 89 Prozent beträgt und schon auf einem hohen Niveau liegt.

In den einzelnen Ampelphasen bleiben die in Zeiteinheiten messbaren *Grenzwerte* für die Ausgleichszeiträume gleich, während die für Zeitguthaben und -schulden kontinuierlich steigen. Ihre Grenzwerte verdoppeln sich fast von der Grün- auf die Rotphase (von 47 auf 92 Stunden bei den Zeitguthaben und von 27 auf 50 Stunden bei den Zeitschulden).

Analog zu den sonstigen Arbeitszeitkonten können im produzierenden Gewerbe in allen Ampelphasen mehr Zeitguthaben und -schulden angesammelt werden als im Dienstleistungsbereich. Im Laufe der Zeit sind in allen Ampelphasen die Grenzwerte für Zeitguthaben leicht gesunken (in der Rotphase beispielsweise von 96 auf 89 Stunden), die für Zeitschulden merklich gesunken (in der Gelbphase beispielsweise von 48 auf 35 Stunden). Die Verringerung dieser Grenzwerte kann als der Versuch verstanden werden, das Risiko eines nicht mehr beherrschbaren Ansammelns von Zeitguthaben und -schulden zu begrenzen ([vgl. Abbildung 8](#)).

Abbildung 8

Durchschnittliche Grenzwerte von Zeitguthaben und -schulden sowie von Ausgleichszeiträumen nach Ampelphasen



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

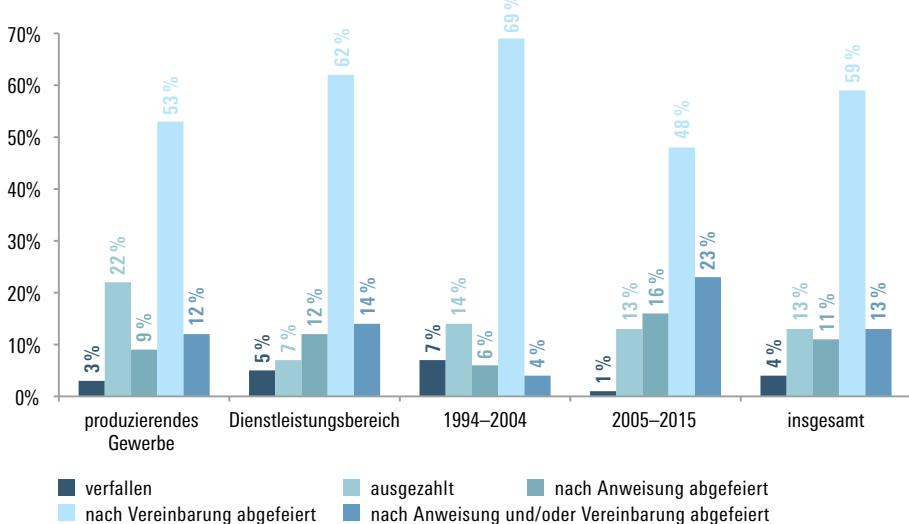
Sind Zeitguthaben oder -schulden auch nach der Rotphase noch nicht ausgeglichen, kommen zunächst die genannten *kommunikativen Steuerungsprozesse* zum Einsatz. Bei Erreichen der Gelbphase sind denn auch in 93 Prozent der Vereinbarungen Gespräche zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und/oder betrieblichen Interessenvertretungen vorgesehen, um zu Lösungen des Ausgleichs von Zeitguthaben oder -schulden zu kommen. Meist handelt es sich dabei um Gespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten (83%); solche Gespräche sind im Dienstleistungsbereich häufiger vorgesehen als im produzierenden Gewerbe (89% gegenüber 74%). Diese kommunikativen Steuerungsprozesse nehmen deutlich zu, wenn Beschäftigte die Rotphase erreicht haben. Dann sind in fast allen Vereinbarungen (99%) Gespräche zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und/oder betrieblichen Interessenvertretungen geplant. An diesen problemlösenden Gesprächen sind die betrieblichen Interessenvertretungen gemäß Vereinbarung in der Rotphase stärker beteiligt (40%) als in der Gelbphase (13%) – mit leicht ansteigender Tendenz im Zeitverlauf.

Abbildung 9 zeigt, was geschieht, wenn Zeitguthaben auch nach der Rotphase nicht abgebaut sind. Mehrheitlich ist in den Vereinbarungen (83%) vorgesehen, die nach der Rotphase nicht ausgeglichenen Zeitguthaben im nächsten Ausgleichszeitraum abzufeiern. Dieser Freizeitausgleich erfolgt zu 59 Prozent auf der Basis der in den problemlösenden Gesprächen getroffenen Vereinbarungen, zu elf Prozent aufgrund von Anweisungen der Vorgesetzten und zu 13 Prozent aufgrund von Vereinbarungen und/oder Anweisungen.²³ Der Freizeitausgleich ist also die dominierende Lösung, die im Dienstleistungsbereich noch stärker als im produzierenden Gewerbe favorisiert wird (88% gegenüber 74%). In Letzterem ist jedoch weitaus häufiger als im Dienstleistungsbereich geplant, die nach der Rotphase nicht ausgeglichenen Zeitguthaben auszuzahlen (22% gegenüber 7%). Nur vier Prozent der Vereinbarungen sehen vor, diese Zeitguthaben verfallen zu lassen – mit abnehmender Tendenz im Zeitverlauf. In diesem ist allerdings die Lösung, die nach der Rotphase nicht abgebauten Zeitguthaben abzufeiern, noch gestiegen: von 79 Prozent im ersten Zeitschnitt auf 87 Prozent im zweiten.

²³ In diesen Vereinbarungen war keine trennscharfe Unterscheidung möglich von Vorgesetztenanweisungen und Vereinbarungen, die zwischen Vorgesetzten, Beschäftigten und/oder betrieblichen Interessenvertretungen getroffen wurden.

Abbildung 9

Lösungen für nach der Rotphase nicht ausgeglichene Zeitguthaben



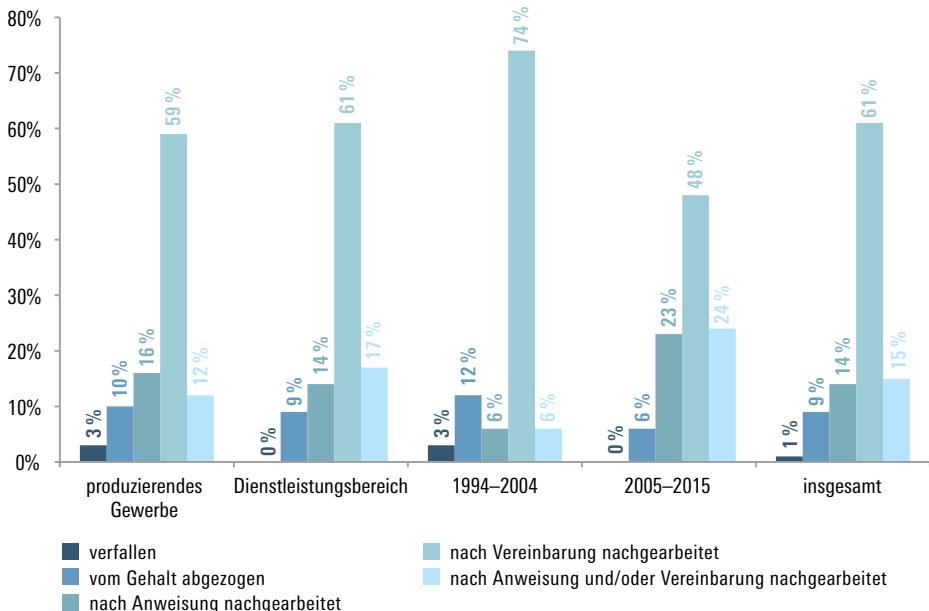
Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Abbildung 10 zeigt, was geschieht, wenn die Zeitschulden nach der Rotphase nicht abgebaut sind. Diese werden den Vereinbarungen zufolge in 90 Prozent der Fälle nachgearbeitet: zu 61 Prozent gemäß den Vereinbarungen aufgrund der problemlösenden Gespräche, zu 14 Prozent durch Anweisungen von Vorgesetzten und zu 15 Prozent infolge von Anweisungen der Vorgesetzten und/oder der getroffenen Vereinbarungen.²⁴ Diese ohnehin dominante Lösung nimmt noch im Laufe der Zeit zu. Während im ersten Zeitabschnitt 86 Prozent der Vereinbarungen diese Lösung favorisieren, sind es im zweiten sogar 95 Prozent. Das Verfallen nicht ausgeglichener Zeitschulden spielt insgesamt erwartungsgemäß so gut wie gar keine Rolle (1%). Von geringer Bedeutung ist gleichfalls die Verrechnung der Zeitschulden mit dem Gehalt, was nur in 9 Prozent aller Vereinbarungen geplant ist – mit abnehmender Tendenz im Zeitverlauf.

²⁴ Ähnlich wie bei den Zeitguthaben war auch bei diesen Vereinbarungen keine trennscharfe Unterscheidung möglich von Vorgesetztenanweisungen und Vereinbarungen, die zwischen Vorgesetzten, Beschäftigten und/oder betrieblichen Interessenvertretungen getroffen wurden.

Abbildung 10

Lösungen für nach der Rotphase nicht ausgeglichene Zeitschulden



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Wie in [Kapitel I.3.6](#) dargestellt, ist die *Verfügung über Arbeitszeitkonten* mit der Frage untersucht worden, wie Beschäftigte „ihre“ Zeitguthaben nutzen können. Dabei waren sechs Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die mehrfach genannt werden konnten: 1. gemäß ihren Interessen 2. nach vereinbarten Verfahrensregeln (hierzu zählen Ankündigungsfristen, Beantragungsmodalitäten, Verfügungsumfang: Stunden, Tage, zusammenhängende Tage, Wochen) 3. bei Krisen zur Beschäftigungssicherung 4. für spezifische Freizeiten (Brückentage, Freizeit zwischen Weihnachten und Neujahr) 5. gemäß betrieblichen Erfordernissen 6. nach Absprache mit den Vorgesetzten.

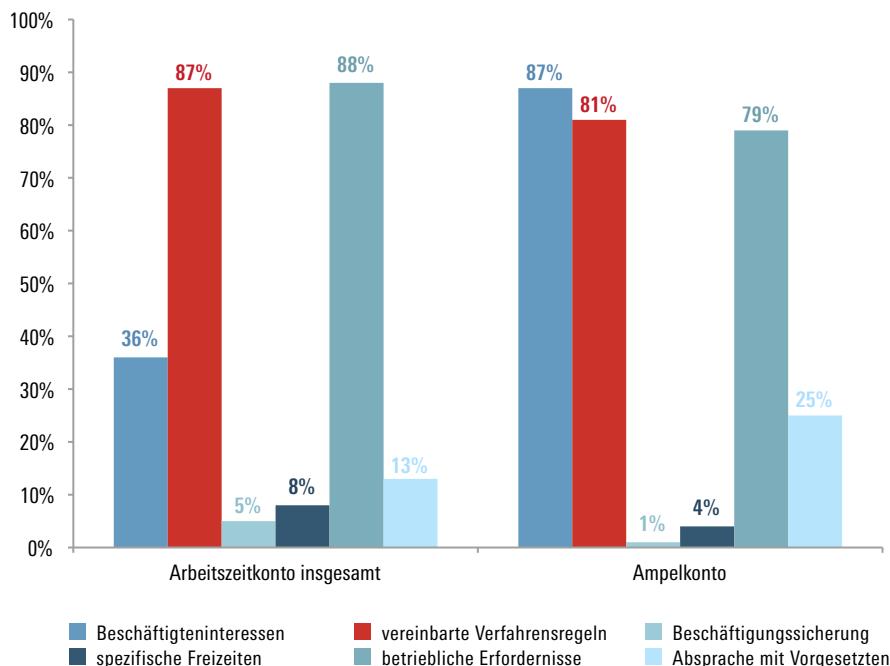
Hinsichtlich der Nutzung von Zeitguthaben unterscheiden sich Ampelkonten sehr stark von sonstigen Arbeitszeitkonten ([vgl. Abbildung 11](#)). Während bei Letzteren die Verfügung über Zeitguthaben überwiegend von betrieblichen Erfordernissen (88%) und vereinbarten Verfahrensregeln (87%)

abhängt, steht bei Ampelkonten die von Beschäftigteninteressen geleitete Verfügung (87 %) auf dem ersten Platz – dicht gefolgt von vereinbarten Verfahrensregeln (81 %) und betrieblichen Erfordernisse (79 %).

Bei Ampelkonten hängt die Verfügung über Zeitguthaben von der Ampelphase ab. In der Grünphase können die Beschäftigten weitgehend nach ihren Interessen darüber bestimmen, wann und wie sie die Zeitguthaben nehmen wollen. Dieses Dispositionssrecht geht in der Gelb-, insbesondere aber in der Rotphase auf die Vorgesetzten über, welche die betrieblichen Erfordernisse widerspiegeln. Ampelkonten sind insofern ambivalent, als die Verfügung der Beschäftigten über „ihre“ Zeitguthaben je nach Ampelphase von einer weitgehend selbstbestimmten zu einer fremdbestimmten Nutzung

Abbildung 11

Verfügung über Zeitguthaben in sonstigen Arbeitszeitkonten und Ampelkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

wechselt. Diese Ambivalenz kommt darin zum Ausdruck, dass bei Ampelkonten in zwei Drittel der Fälle (67%) eine an Beschäftigteninteressen und an betrieblichen Erfordernissen sich orientierende Verfügung über Zeitguthaben zugleich angegeben sind, was aber nur auf ein knappes Drittel (30%) der Arbeitszeitkonten insgesamt zutrifft. Diese widersprüchliche Kombination kommt bei Ampelkonten deswegen so häufig vor, weil in der Grünphase die Beschäftigten meist nach ihren Interessen die Zeitguthaben nutzen können, was jedoch für die Gelb- und Rotphase nicht gilt.²⁵

3.12 Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Die Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten sind im Archiv Betriebliche Vereinbarung der Hans-Böckler-Stiftung nach Betriebs- oder Dienstvereinbarungen unterschieden. Diese Unterscheidung ist im Datensatz erfasst und soll im Folgenden näher betrachtet werden: Betriebsvereinbarungen werden zwischen den Betriebs- und/oder Unternehmensleitungen als Repräsentanten der Arbeitgeberseite und den Betriebsräten als Interessenvertretungen der Beschäftigten geschlossen. Rechtsgrundlage für Betriebsvereinbarungen ist das Betriebsverfassungsgesetz. Ihr Geltungsbereich ist die Privatwirtschaft. Dienstvereinbarungen beziehen sich dagegen auf den öffentlichen Dienst und werden dort zwischen den jeweiligen Dienststellenleitungen und/oder Personalverantwortlichen auf der Arbeitgeberseite und den Personalräten auf der Arbeitnehmerseite geschlossen. Rechtsgrundlage für solche Vereinbarungen sind die Personalvertretungsgesetze der jeweiligen Bundesländer bzw. das Bundespersonalvertretungsgesetz für die Bundesverwaltung. Die Personalräte vertreten die Interessen der Beschäftigten in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung bei Bund, Ländern und Gemeinden sowie in Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Dienstvereinbarungen können in den Betrieben und Dienststellen abgeschlossen werden, in denen die Personalräte ein Mitbestimmungsrecht haben und die Regelungsgegenstände nicht durch Tarifverträge oder Gesetze abschließend geregelt sind.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist nun gerade nicht durch tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen abschließend geregelt; bei diesem Regelungsgegenstand sieht daher der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Abschluss von Dienstvereinbarungen vor. Dieser Tarifvertrag wurde am

²⁵ Die Verfügung über Zeitschulden vollzieht sich nach einem weitgehend identischen Muster wie über Zeitguthaben, sodass auf die Darstellung der entsprechenden Ergebnisse verzichtet wird.

13.09.2005 abgeschlossen und wurde mittlerweile durch 15 Änderungstarifverträge modifiziert, zuletzt am 17.07.2017. Er ist vereinbart zwischen der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Bundesministerium des Innern, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, die zugleich für die Gewerkschaft der Polizei, die Industriegewerkschaft Bau- und Agrar-Umwelt und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft handelt. Mit dem Beamtenbund und der Tarifunion werden getrennte, aber inhaltsgleiche Tarifverträge abgeschlossen.). In Abschnitt II § 10 Arbeitszeit TVöD sind ausdrücklich Dienstvereinbarungen zu Kurzzeit- und Langzeitkonten erwähnt und empfohlen.

Für die vorliegende Studie wurden insgesamt 587 Vereinbarungen analysiert (vgl. Tabelle 8): 456 Betriebsvereinbarungen und 131 Dienstvereinbarungen. Von den Letzteren gelten 92 für öffentliche Verwaltungen, 19 für Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, 14 für Bildungseinrichtungen oder Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit und 6 für an öffentliche Verwaltungen angeschlossene Stadt- oder Gemeindewerke. In der nachfolgenden Analyse werden Betriebs- und Dienstvereinbarungen hinsichtlich der Merkmale betrachtet, die für Arbeitszeitkonten weitgehend prägend sind: Zielbestimmungen, Entstehungsbedingungen und Nutzungsmöglichkeiten. Wegen der verhältnismäßig geringen Fallzahlen hat die Analyse bislang nur zwischen den Wirtschaftsbereichen des produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs unterschieden und auf weitergehende Differenzierungen der Wirtschaftszweige verzichtet. Mit den Dienstvereinbarungen rückt der öffentliche Dienst stärker in den Fokus der Analyse; in diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, diesen Wirtschaftsbereich und die privaten Dienstleistungen ($n = 136$) zu differenzieren. Dadurch verringern sich für diese beiden Wirtschaftszweige allerdings die Fallzahlen noch weiter, so dass die nachfolgenden Befunde mit gebotener Sorgfalt und Zurückhaltung zu interpretieren sind.

Tabelle 8 zeigt: Die Herstellung oder Erhöhung von Zeitsouveränität beansprucht in allen Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten den ersten Rang bei den Zielbestimmungen; allerdings weisen hierbei Dienst- gegenüber Betriebsvereinbarungen den weitaus höheren Anteil von Nennungen auf (86 % gegenüber 59 %). Dieser Befund deutet auf eine größere „Nähe“ der Dienstvereinbarungen zu Beschäftigteninteressen hin. Darauf verweist auch die Zielbestimmung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die das Interesse von Beschäftigten zum Ausdruck bringt, berufliche und außerberufliche Zeitanforderungen zu synchronisieren. Diese Zielbestimmung belegt bei

Tabelle 8

Zielbestimmungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten

	Betriebs- vereinbarung (Rang)	Dienst- vereinbarung (Rang)	insgesamt (Rang)	öffentliche Dienst- leistungen (Rang)	private Dienst- leistungen (Rang)
Herstellung/Erhöhung der Zeitsouveränität	59 % (1)	86 % (1)	65 % (1)	86 % (1)	72 % (1)
Erhalt der Wettbe- werbsfähigkeit	50 % (2)	38 % (6)	48 % (2)	38 % (6)	41 % (4)
Anpassung Arbeits- kräfteeinsatz an Arbeitsanfall	456 % (3)	51 % (4)	47 % (3)	51 % (4)	47 % (2)
kundenfreundliche Arbeitsabläufe	35 % (5)	58 % (3)	40 % (4)	58 % (3)	42 % (3)
Vereinbarung von Beruf und Familie	30 % (7)	64 % (2)	37 % (5)	64 % (2)	41 % (4)
Beschäftigungs- sicherung	42 % (4)	9 % (9)	35 % (6)	9 % (9)	19 % (9)
Anpassung an Markt- bedingungen	32 % (6)	26 % (7)	31 % (7)	26 % (7)	23 % (8)
Abfedern wechselnder Konjunkturverläufe	30 % (7)	9 % (9)	25 % (8)	9 % (9)	17 % (10)
Verbesserung der Serviceleistungen	16 % (10)	42 % (5)	22 % (9)	42 % (5)	29 % (6)
Flexibilisierung der Produktion	22 % (9)	17 % (8)	21 % (10)	17 % (8)	24 % (7)
n	456	131	587	131	136

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Bei Fragen, bei denen Mehrfachnennungen möglich sind, können die einzelnen Antwortvorgaben nach der Häufigkeit ihrer Nennungen in eine Rangfolge gebracht werden. Dies geschieht durch die Vergabe von Rangplätzen.

Rang 1 zeigt in diesem konkreten Falle an, welches Ziel mit Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten am häufigsten verfolgt wird.

den Dienstvereinbarungen mit anteilmäßig mehr als doppelt so vielen Nennungen wie bei den Betriebsvereinbarungen (64% gegenüber 30%) den zweiten Rang; demgegenüber liegt die eher an betrieblichen Interessen ausgerichtete Zielbestimmung des Erhalts der Wettbewerbsfähigkeit auf dem zweiten Rang bei den Betriebsvereinbarungen mit anteilmäßig deutlich mehr Nennungen als bei den Dienstvereinbarungen (50% gegenüber 38%).

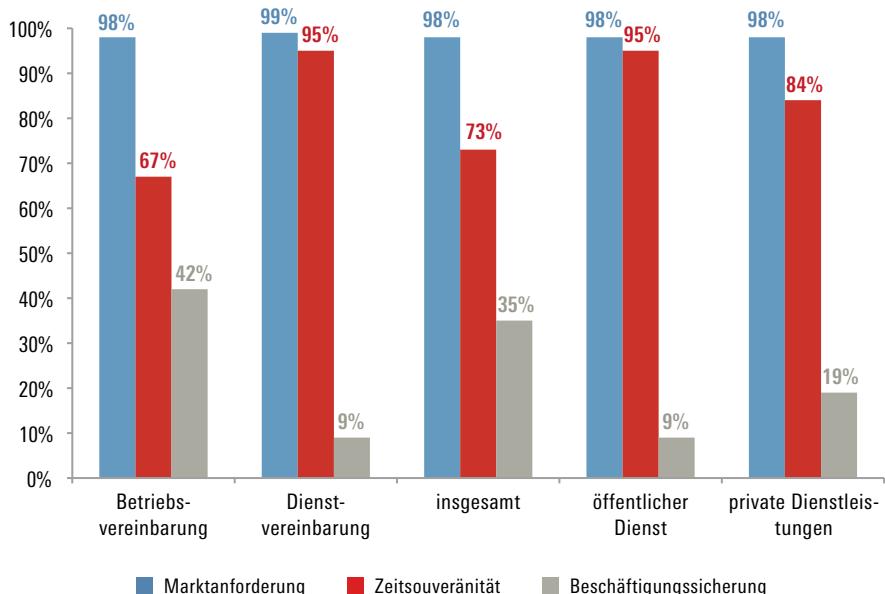
Die angeführten Unterschiede treten noch schärfer hervor, wenn man die Antwortvorgaben, mit denen die Zielbestimmungen ermittelt wurden, zu Zielkomplexen zusammenfasst.²⁶ Die Bewältigung von Marktanforderungen dominiert fast ausnahmslos (98%) die Zielkomplexe (vgl. Abbildung 12). Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität kann mit dieser Dominanz zwar bei den Dienstvereinbarungen mithalten (95%), belegt bei den Betriebsvereinbarungen aber deutlich abgeschlagen den zweiten Platz (67%). Beschäftigungssicherung belegt den dritten und letzten Rang und spielt nur bei den Betriebsvereinbarungen eine nennenswerte Rolle (42%). Diese dürfte in den Dienstvereinbarungen deswegen so verhältnismäßig wenig als zu erreichen- des Ziel angeführt sein (9%), da der Bereich des öffentlichen Dienstes insbesondere aufgrund der (in der Regel) unkündbaren Beamteninnen und Beamten von relativ hoher Beschäftigungssicherheit gekennzeichnet ist. Diese Befunde zeigen, dass Dienstvereinbarungen mit den gleichgewichtigen Zielkomplexen Marktanforderungen und Zeitsouveränität eher dazu tendieren, sowohl die Interessen der Betriebe als auch die der Beschäftigten zu unterstützen. Da gegen überwiegt der Zielkomplex Marktanforderungen in Betriebsvereinba- rungen so stark, dass in ihnen eher die Förderung betrieblicher Interessen im Vordergrund zu stehen scheint.

In Kapitel I.3.5 ist dargelegt, dass die Einrichtung von Arbeitszeitkonten die gesamte betriebliche Zeitarchitektur berührt, denn sie sind in vier zeitliche Rahmenvorgaben eingebettet: 1. das Arbeitszeitgesetz 2. die tariflichen Bestimmungen zur Soll-Arbeitszeit 3. einen über die Soll-Arbeitszeit hinausreichenden Arbeitszeitrahmen, in dem die Beschäftigten meist unter Vorbehalt von betrieblichen Erfordernissen ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit festlegen und 4. einen Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen Zeitguthaben und -schulden abgebaut sein müssen. Diese Zeitgrößen umreißen das zeitliche Potenzial, das Arbeitszeitkonten nutzen können.

²⁶ Die in Tabelle 8 genannten Items sind zu drei Zielkomplexen zusammengefasst: Beschäftigungssicherung (identisch mit der Antwortvorgabe 6. im Fragebogen) Ermöglichung von relativer Zeitsouveränität (bestehend aus den Antwortvorgaben 1. und/oder 5.) Bewältigung von Marktanforderungen (bestehend aus den Antwortvorgaben 2., 3., 4., 7., 8., 9. und/oder 10.).

Abbildung 12

Zielkomplexe von Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

Für 92 Prozent der Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten gelten die genannten Zeitgrößen parallel (vgl. Tabelle 9); mit einem Vergleichswert von 96 Prozent überschreiten Dienstvereinbarungen sogar noch dieses hohe Niveau. Auch bei einzelnen Zeitgrößen wie Bezug auf das Arbeitszeitgesetz und die tariflichen Bestimmungen erreichen Dienstvereinbarungen höhere Werte als Betriebsvereinbarungen (100% gegenüber 94% bzw. 99% gegenüber 93%). Das ohnehin schon stark differenzierte und definierte Regelungsgerüst von Arbeitszeitkonten ist demnach in Dienstvereinbarungen noch umfassender „durchdekliniert“ als in Betriebsvereinbarungen.

Arbeitszeitkonten tangieren das gesamte betriebliche Zeitgeschehen auch insofern, als Pausen- und Abwesenheitszeiten an die Funktionsweise von Arbeitszeitkonten angepasst und anordnungs- und zustimmungspflichtige bezahlte Überstunden von Mehrarbeit, die im Rahmen von Arbeitszeit-

Tabelle 9

Entstehungsbedingungen von Arbeitszeitkonten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen

	Betriebsver- einbarungen	Dienstver- einbarungen	insgesamt	öffentliche Dienst- leistungen	private Dienst- leistungen
Bezug auf Arbeits- zeitgesetz	94 %	100 %	95 %	100 %	95 %
Bezug auf tarifliche Bestimmungen	93 %	99 %	95 %	99 %	94 %
Definition von Soll-Arbeitszeit, Ist-Arbeitszeit und Arbeitszeitrahmen	94 %	98 %	95 %	98 %	95 %
Ausgleichszeitraum	98 %	98 %	98 %	98 %	98 %
Kombination der ersten vier Nennungen	91 %	96 %	92 %	96 %	92 %
Bezug auf zentrale Elemente von Arbeitszeitkonten	7 %	0 %	5 %	0 %	5 %
Anpassung von Pausen, Fehlzeiten an Funktionsweise von Arbeitszeitkonten	56 %	75 %	61 %	75 %	57 %
Definition von Kern- zeiten, personellem Mindestbedarf	47 %	57 %	49 %	57 %	51 %
strikte Unterscheidung zwischen Überstun- den und Mehrarbeit	83 %	91 %	85 %	91 %	85 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich; „Kombination“ bedeutet, dass die ersten vier Antwortmöglichkeiten im Fragebogen zugleich angegeben sind.

kontensystemen geleistet wird, klar getrennt werden müssen. Auch diese Anpassungsleistungen sind in Dienstvereinbarungen häufiger erwähnt als in Betriebsvereinbarungen (bei Pausen- und Fehlzeiten im Verhältnis von 75 % zu 56 %, bei der strikten Unterscheidung von Überstunden und Mehrarbeit im Verhältnis von 91 % zu 83 %).

Das methodische Vorgehen bei der Ermittlung der Frage, welche Möglichkeiten der Nutzung von Arbeitszeitkonten die Vereinbarungen vorsehen, ist in [Kapitel I.3.6](#) erläutert. Bemerkenswert ist: Die alle anderen dominieren-

Tabelle 10

Zielkomplexe und Verfügung über Zeitguthaben in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Modalitäten der Verfügung über Zeitguthaben

	Betriebs-vereinbarung	Dienst-vereinbarung	insgesamt	öffentliche Dienstleis-tungen	private Dienstleis-tungen
nach Beschäftigten-interessen	33 %	45 %	36 %	45 %	36 %
nach vereinbarten Verfahrensregeln	89 %	79 %	87 %	79 %	91 %
zur kriseninduzierten Sicherung der Beschäftigung	6 %	0 %	5 %	0 %	2 %
für spezifische Freizeiten	8 %	7 %	8 %	7 %	6 %
nach betrieblichen Erfordernissen	88 %	88 %	88 %	88 %	89 %
nach Absprache mit der/dem Vorgesetzten	13 %	15 %	13 %	15 %	14 %
nach vereinbarten Verfahrensregeln und zugleich nach betrieblichen Erfordernissen	82 %	77 %	81 %	77 %	84 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

den Nutzungsmodalitäten „nach vereinbarten Verfahrensregeln“ (87 %) und „nach betrieblichen Erfordernissen“ (88 %) sind in 81 Prozent der Fälle zusammen angegeben (vgl. Tabelle 10). Bei diesem Befund unterscheiden sich weder Betriebs- und Dienstvereinbarungen (82 % gegenüber 77 %) noch öffentliche und private Dienstleistungen (77 % gegenüber 84 %) nennenswert. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich die Verfügung über Zeitguthaben *sowohl* nach betrieblichen Erfordernissen *als auch* nach vereinbarten Verfahrensregeln richtet.

Gegen diese beiden Verfügungsmodalitäten fallen alle anderen stark ab (vgl. ebd.). Allenfalls eine vornehmlich an Beschäftigteninteressen orientierte Nutzung der Zeitguthaben erreicht noch ein gutes Drittel der Nennungen (36 %), während den restlichen Nutzungsmodalitäten (Beschäftigungssicherung, spezifische Freizeiten, nach Absprache mit dem Vorgesetzten) nur eine marginale Bedeutung zukommt. Dienstvereinbarungen schenken offensichtlich den Interessen der Beschäftigten mehr Beachtung als Betriebsvereinbarungen (45 % gegenüber 33 %). Dieser Befund korrespondiert mit der bei den Zielbestimmungen herausgearbeiteten Annahme, dass Dienstvereinbarungen näher bei den Beschäftigteninteressen als Betriebsvereinbarungen zu sein scheinen. Allerdings darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass betriebliche Erfordernisse in 88 Prozent der Fälle auch einen Vorbehalt gegen eine vornehmlich an Beschäftigteninteressen ausgerichtete Nutzung von Zeitguthaben darstellen.

3.13 Resümee

Die untersuchten Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln Arbeitszeitkonten detailliert. Diese gelten nicht für alle Beschäftigten; vielmehr sind in 59 Prozent der Vereinbarungen spezifische Beschäftigtengruppen ausgeschlossen. Von dem Ausschluss sind leitende Angestellte (49 %), außertarifliche Angestellte (38 %) und Auszubildende (38 %) am häufigsten betroffen.

Die Obergrenzen sind so gut wie ausnahmslos festgelegt: von Zeitguthaben zu 100 Prozent, von Zeitschulden zu 92 Prozent und von Ausgleichszeiträumen zu 98 Prozent. Hierbei sind deutliche Branchenunterschiede erkennbar. Die Grenzwerte für Zeitguthaben liegen im produzierenden Gewerbe um 37 Prozent höher als im Dienstleistungsbereich (115 gegenüber 84 Stunden). Die Grenzwerte für Zeitschulden fallen im produzierenden Gewerbe sogar um 82 Prozent höher aus als im Dienstleistungsbereich (71 zu 39 Stunden). Schließlich ist auch der Ausgleichszeitraum im produzierenden Gewerbe um

knapp 20 Prozent länger als im Dienstleistungsbereich (49 gegenüber 41 Wochen). Arbeitszeitkonten bieten also im produzierenden Gewerbe deutlich mehr Spielraum für zeitliche Flexibilität als im Dienstleistungsbereich.

Ein zentraler Befund lautet: Arbeitszeitkonten sind in 92 Prozent der Vereinbarungen in vier zeitliche Rahmenvorgaben zugleich eingebettet. Durch Bezug auf das Arbeitszeitgesetz ist erstens die tägliche Höchstarbeitszeit festgelegt; durch Rekurs auf die tariflichen Bestimmungen ist zweitens die gegenüber der Höchstarbeitszeit immer niedrigere (tarif-)vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Soll-Arbeitszeit) bestimmt; drittens ist ein Arbeitszeitrahmen vorgegeben, der immer weiter gesteckt ist als die zulässige Höchstarbeitszeit; viertens ist ein Ausgleichszeitraum definiert, in dem Zeitguthaben oder -schulden wieder ausgeglichen werden müssen. Auf der Grundlage des Arbeitszeitrahmens und unter Beachtung der betrieblichen Erfordernisse können die Beschäftigten relativ eigenverantwortlich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (Ist-Arbeitszeit) festlegen, mit der sie die Soll-Arbeitszeit über- oder unterschreiten können, um Zeitguthaben oder -schulden zu bilden.

Das mit diesen Größen gebildete Flexibilisierungspotenzial von Arbeitszeitkonten kann aber nur realisiert werden, wenn Zeitguthaben und -schulden wieder ausgeglichen werden. Dies gelingt nur auf der Grundlage der (tarif-)vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum als Durchschnittswert erreicht sein muss. Sie stellt für das Funktionieren von Arbeitszeitkonten eine fixe Bezuggröße dar, die ihrerseits nicht flexibel ist. Bei Arbeitszeitkonten kann man demnach von regulierter Flexibilität sprechen.

Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten wird ein Großteil des betrieblichen Zeitgeschehens neu gestaltet. Diese Neuorganisation betrifft die gesetzlich und/oder tariflich geregelten Pausenzeiten, die Abwesenheitszeiten und die Überstunden. Diese Zeiten müssen an die Funktionsweise von Arbeitszeitkonten angepasst werden. Die Neujustierung betrifft vor allem die anordnungs- und zustimmungspflichtige bezahlte Überstundenarbeit, die definitiv strikt von der im Rahmen von Arbeitszeitkonten vorübergehend geleisteten, später durch Freizeit wieder ausgeglichenen Mehrarbeit unterschieden werden muss. Diese Abgrenzung erfolgt in 85 Prozent der Vereinbarungen. In diesen Zusammenhang gehört auch die Verfestigung des Einkommens – dies bedeutet, dass Lohn oder Gehalt unabhängig vom jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos ausgezahlt werden.

Die Bewältigung von Marktanforderungen ist in fast allen Vereinbarungen (98 %) der zentrale Zielkomplex. Dagegen fallen die beiden anderen Ziel-

komplexe deutlich ab: Beschäftigungssicherung ist in 35 Prozent und die Förderung von relativer Zeitautonomie in 73 Prozent der Vereinbarungen vorgesehen. Unabhängig von den unterschiedlichen Zielkomplexen steht die Verfügung über Zeitguthaben überwiegend unter dem Vorbehalt der Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse oder ist durch vereinbarte Verfahrensregeln festgelegt (in rund 80% der Vereinbarungen). Die von Beschäftigteninteressen geleitete Verfügung über Arbeitszeitkonten hat im Laufe der Zeit zugenommen. Diese Form der Verfügung ist am stärksten in den Vereinbarungen ausgeprägt, deren Ziel auch die Förderung von Zeitsouveränität ist.

Nicht ausgeglichene Zeitguthaben werden in knapp drei Viertel der Fälle (72 %) dadurch abgebaut, dass sie im nächsten Ausgleichszeitraum abgefeiert werden. Das Auszahlen nicht ausgeglichener Zeitguthaben ist allenfalls im produzierenden Gewerbe von Bedeutung, wo es in elf Prozent der Vereinbarungen vorgesehen ist. In jüngerer Zeit (2005 bis 2015) spielt das Verfallen der nicht abgebauten Zeitguthaben so gut wie keine Rolle mehr: Es ist nur noch in vier Prozent der Vereinbarungen vorgesehen. Nicht abgebaute Zeitschulden werden in der überwiegenden Mehrheit der Fälle (82 %) in den nächsten Ausgleichszeitraum geschoben und dann nachgearbeitet. Bei diesen Fehlverläufen bleibt demnach die Stabilität der mit Arbeitszeitkonten eingeführten „Zeitwährung“ gewahrt. Einen Sonderfall stellt dagegen die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (aufgrund von Kündigung oder Tod) dar. In diesem Fall sehen die Vereinbarungen ausnahmslos die Umwandlung von Zeit in Geld vor: Zeitguthaben werden ausbezahlt, Zeitschulden vom Gehalt abgezogen.

Ampelkonten stellen einen spezifischen Typ von Arbeitszeitkonten dar, mit dem ein unbegrenztes Ansammeln von Zeitguthaben oder -schulden verhindert werden soll. In Anlehnung an das Bild der Verkehrsampel bestehen Ampelkonten aus den drei Phasen Grün, Gelb und Rot. Die Unterscheidung in drei Phasen hat eine Signalfunktion: Während Grün eine problemlose Bewirtschaftung von Arbeitszeitkonten anzeigen, signalisieren Gelb und insbesondere Rot, dass das Ansammeln von Zeitguthaben oder -schulden in einen problematischen Bereich geraten ist.

Ampelkonten finden sich im Dienstleistungsbereich weitaus häufiger als im produzierenden Gewerbe (32 % gegenüber 18 %). Ihre Häufigkeit ist im Laufe der Zeit anteilmäßig um fast das Doppelte angestiegen. Im Unterschied zu den sonstigen Arbeitszeitkonten sind bei Ampelkonten die Obergrenzen von Zeitguthaben und -schulden ebenso zu 100 Prozent festgelegt wie die von Ausgleichszeiträumen. Ampelkonten sind also vollständig defi-

niert. Damit geht einher, dass sie fast ausnahmslos (97%) die für Arbeitszeitkonten genannten bedeutsamen vier zeitlichen Rahmenvorgaben zugleich erfüllen. In den einzelnen Ampelphasen bleiben die Grenzwerte für die Ausgleichszeiträume gleich, während die für Zeitguthaben und -schulden kontinuierlich steigen. Sie verdoppeln sich fast von der Grün- auf die Rotphase (von 47 auf 92 Stunden bzw. von 27 auf 50 Stunden). Im Laufe der Zeit sind in allen Ampelphasen die Grenzwerte für Zeitguthaben leicht, die für Zeitschulden merklich gesunken.

Bei Erreichen der Gelbphase sind in 93 Prozent Vereinbarungen Gespräche zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und/oder betrieblichen Interessenvertretungen vorgeschen, um zu individuellen Lösungen des Ausgleichs von Zeitguthaben oder -schulden zu kommen. Haben Beschäftigte die Rotphase erreicht, sind in fast allen Vereinbarungen (99%) Gespräche zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und/oder betrieblichen Interessenvertretungen intendiert. In diese Gespräche sind die betrieblichen Interessenvertretungen stärker einbezogen als in die der Gelbphase.

Sofern die Zeitguthaben auch nach der Rotphase nicht abgebaut sind, werden diese in 83 Prozent der Vereinbarungen in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen, um sie dann abzufeiern. Dagegen spielen die Optionen, nicht ausgeglichene Zeitguthaben auszuzahlen (13%) oder verfallen zu lassen (4%), nur eine untergeordnete Rolle. Ähnlich verhält es sich mit den Zeitschulden: Sind diese nach der Rotphase nicht ausgeglichen, werden sie in 90 Prozent der Vereinbarungen im nächsten Ausgleichszeitraum nachgearbeitet.

Bei Ampelkonten hängt der Modus der Verfügung über das Arbeitszeitkonten von der Ampelphase ab. In der Grünphase können die Beschäftigten weitgehend nach ihren Interessen darüber bestimmen, wann und wie sie beispielsweise die Zeitguthaben nehmen wollen. Dieses Dispositionssrecht geht in der Gelb-, insbesondere aber in der Rotphase auf die Vorgesetzten über, die gleichsam die betrieblichen Belange repräsentieren. Ampelkontakte sind ambivalent, was die Verfügung über Zeitguthaben oder -schulden anbelangt. Diese Ambivalenz zeigt sich auch darin, dass bei Ampelkonten in zwei Drittel der Fälle (67%) die widersprüchlichen Verfügungsmodi „nach Beschäftigteninteressen“ und „nach betrieblichen Erfordernissen“ zugleich angegeben sind, was aber nur auf ein knappes Fünftel (17%) der sonstigen Arbeitszeitkontakte zutrifft.

Dienstvereinbarungen haben offensichtlich eine größere Nähe zu Beschäftigteninteressen als Betriebsvereinbarungen. Darauf verweist, dass in den Dienstvereinbarungen die Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität weit-

aus häufiger angegeben ist als in Betriebsvereinbarungen (86% gegenüber 59%). Damit korrespondiert, dass die Zielbestimmung Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Dienstvereinbarungen anteilmäßig mehr als doppelt so vielen Nennungen erhält wie in den Betriebsvereinbarungen (64% gegenüber 30%).

Die Bewältigung von Marktanforderungen dominiert jedoch fast ausnahmslos (98%) die zu Zielkomplexen zusammengefassten einzelnen Zielbestimmungen. Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität kann mit dieser Dominanz zwar bei den Dienstvereinbarungen mithalten (95%), belegt bei den Betriebsvereinbarungen aber deutlich abgeschlagen den zweiten Platz (67%). Beschäftigungssicherung belegt den dritten und letzten Rang und spielt nur bei den Betriebsvereinbarungen eine nennenswerte Rolle (42%).

Bei den Modalitäten der Nutzung von Zeitguthaben dominieren jene, bei denen sich diese Nutzung nach vereinbarten Verfahrensregeln (87%) oder nach betrieblichen Erfordernissen (88%) richtet. Beide Nutzungsmodalitäten sind sogar in 81 Prozent der Fälle zusammen angegeben. Hierbei unterscheiden sich Betriebs- und Dienstvereinbarungen (82% gegenüber 77%) und auch die Bereiche der öffentlichen und privaten Dienstleistungen (77% gegenüber 84%) nicht nennenswert. Bemerkenswert ist, dass auch in diesem Zusammenhang Dienstvereinbarungen den Interessen der Beschäftigten offensichtlich mehr Beachtung schenken als Betriebsvereinbarungen (45% gegenüber 33%). Dieser Befund korrespondiert mit der bei den Zielbestimmungen schon zu beobachtenden Nähe der Dienstvereinbarungen zu Beschäftigteninteressen. Allerdings darf dieser Befund nicht darüber hinweg täuschen, dass betriebliche Erfordernisse in 88 Prozent der Fälle auch einen starken Vorbehalt gegen eine an Beschäftigteninteressen orientierte Nutzung von Zeitguthaben darstellen.

Resümierend lässt sich festhalten: Arbeitszeitkonten sollen sehr unterschiedlichen 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 oder -schulden sichern diesen Spielraum ab. Insgesamt beruhen Arbeitszeitkonten auf einem detaillierten Regelungsgerüst, das fast die gesamte betriebliche Zeitarchitektur umfasst. Hierzu gehören nicht nur Grenzwerte über die zulässigen Zeitguthaben und -schulden sowie die Ausgleichszeiträume, sondern auch Verfahrensregeln, wer nach welchen Modalitäten die Arbeitszeitkonten bewirtschaften kann. Im Zeitverlauf zeigen sich keine bedeutsamen Änderungen in den Regelungsmustern. Arbeitszeitflexibilität ist bei Arbeits-

zeitkonten hochgradig reguliert, man kann von regulierter Flexibilität sprechen. Weiterer Forschung bleibt vorbehalten zu untersuchen, inwieweit die jeweiligen betrieblichen Regelungsstrukturen auch die Praxis im Einsatz von Arbeitszeitkonten bestimmen, welchen Spielraum sie sowohl für betriebliche Arbeitszeitflexibilität als auch für Zeitsouveränität der Beschäftigten letztlich bieten.

II LANGZEITKONTEN

1 EINFÜHRUNG

Zunächst geht es um die konzeptionellen und methodischen Überlegungen zur Anlage der Untersuchung. Darin werden die Entstehungsgeschichte von und der Stand der empirischen Forschung zu Langzeitkonten skizziert. Aus diesen Skizzen lassen sich untersuchungsleitende Fragen ableiten, die für die Analyse der Regelungsstruktur von Langzeitkonten von Bedeutung sind. Es folgt eine kurze Darstellung des methodischen Vorgehens zur standardisierten Erfassung der Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Langzeitkonten. Anschließend geht es um den empirischen, analytischen Teil der Untersuchung. Darin werden die statistisch ausgewerteten Befunde der Analyse von insgesamt 83 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Langzeitkonten vorgestellt.

Die sukzessive Ausweitung der variablen Arbeitszeitverteilung

Die Vorläufer von Arbeitszeitkonten waren Gleitzeitkonten. Beide eint das Organisationsmuster einer variablen Arbeitszeitverteilung, die seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts bis heute sukzessive ausgeweitet wurde. Gleitzeitarbeit wurde eingeführt, um Arbeitszeiten passgenauer an Verkehrszeiten anzupassen (vgl. Seifert 2005), besser die sogenannten Wechseltfälle des Lebens bewältigen oder auf die kleinen Krisen des Alltags reagieren zu können. Diese Möglichkeiten einer weitgehenden Synchronisierung von Arbeitszeiten und außerberuflichen Zeitanforderungen dürften auch das Interesse der Beschäftigten an und ihre hohe Akzeptanz der variablen Arbeitszeitverteilung begründen (vgl. Groß/Munz 2000). Das Interesse der Betriebe an variabler Arbeitszeitverteilung geht im Wesentlichen dahin, den Arbeitskräfteeinsatz möglichst friktionslos an den Arbeitsanfall anzupassen und somit sowohl Kosten einzusparen als auch durch die Vermeidung von Leerzeiten die Produktivität zu erhöhen.

Während bei Gleitzeitarbeit zunächst nur die tägliche Arbeitszeitlage variierbar war, kam bald die Variation der Arbeitszeitdauer hinzu. Gleichwohl blieb die Woche in der Regel die zentrale Bezugsgröße für die Verteilung der tariflichen oder individualvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Arbeitszeitkonten lösen sich jedoch von diesem fixen, am Tag oder an der Woche orientierten Verteilungsmuster. Die Abweichungen davon werden als Zeitguthaben oder -schulden festgehalten, die in festgelegten Ausgleichszeiträumen

abzufeiern oder nachzuarbeiten sind. Für Arbeitszeitkonten stellen demnach die tariflich oder individualvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten nicht mehr eine fixe Bezugs-, sondern vielmehr nur noch eine Durchschnittsgröße dar, die innerhalb definierter Zeiträume realisiert sein muss.

Im Laufe der Zeit konnte Arbeit in Gleitzeit wie in Arbeitszeitkonten starke Zuwachsrate verbuchen,²⁷ reine Gleitzeit wurde zunehmend durch Arbeitszeitkonten ersetzt. Arbeitszeitkonten erfuhren einen weiteren Aufschwung mit den Mitte der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts einsetzenden tariflichen Verhandlungen und Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche. Darin wurden – knapp formuliert – kürzere gegen flexiblere Arbeitszeiten getauscht. Kürzeren Wochenarbeitszeiten standen flexiblere Breitbandregelungen gegenüber, in denen die wöchentliche Arbeitszeit schwanken konnte. Sowohl von den Tarif- als auch von den Betriebsparteien wurden im Laufe der Zeit zunehmend die Spielräume ausgeweitet, in immer größeren Ausgleichszeiträumen Zeitguthaben und -schulden ansammeln zu können (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005).

Die Vielfalt der mittlerweile in den Betrieben etablierten Varianten von Zeitkontenmodellen lässt sich nach Seifert (2005, S.309) wie folgt typisieren:
a) Gleitzeitkonten, die eine Variation von Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit erlauben
b) Überstundenkonten, bei denen die anordnungs- und Zustimmungspflichtigen Überstunden (teilweise zusätzlich mit den in Zeit transformierten Zuschlägen) als Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto verbucht werden
c) Ansparmodelle, die das Ansparen der tariflich ausgehandelten Arbeitszeitverkürzungen auf einem Arbeitszeitkonto ermöglichen, während die ursprüngliche Arbeitszeit unverändert bleibt
d) Bandbreiten- oder Korridormodelle, bei denen eine Bandbreite (von beispielsweise 30 bis 40 Wochenstunden) tariflich definiert ist, in der die tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit (von beispielsweise 35 Wochenstunden) unter der Bedingung schwanken kann, dass sie in einem bestimmten Zeitraum (von beispielsweise einem Jahr) im Durchschnitt wieder erreicht sein muss. Die vorläufig letzte Stufe der Ausweitung variabler Arbeitszeitverteilung ist mit der Einführung

²⁷ Die folgenden Befunde verdeutlichen dies: Während 14 Prozent der Beschäftigten 1987 in Gleitzeit tätig waren, hatte sich dieser Anteil bis 1995 mit einem Vergleichswert von 28 Prozent schon verdoppelt. In den diese Arbeitszeitform ablösenden Arbeitszeitkonten arbeiteten 38 Prozent der Beschäftigten im Jahr 1999 und schon 48 Prozent im Jahr 2007 (vgl. Groß 2009). Dieser Anteil erhöhte sich noch nach den Daten des IAB-Betriebspanels bis 2013 auf 54 Prozent (vgl. Ellguth/Gerner/Zapf 2013) und nach denen der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz bis 2015 sogar auf 61 Prozent (vgl. Wöhrmann u.a. 2016).

von Langzeitkonten²⁸ erreicht. Sie unterscheiden sich von der überwiegenden Mehrheit der Arbeitszeitkonten wesentlich durch die Länge des Zeitraums, innerhalb dessen Zeitguthaben oder -schulden ausgeglichen sein müssen.²⁹ Er liegt bei den Langzeitkonten bei (weit) über einem Jahr oder ist unbegrenzt, während er bei den „normalen“ Arbeitszeitkonten bis zu einem Jahr beträgt. Letztere lassen sich nun über den Ausgleichszeitraum als Kurzzeitkonten (bis zu einem Jahr) von Langzeitkonten (mehr als ein Jahr) abgrenzen.

Die Einführung von Langzeitkonten erfolgte aus unterschiedlichen Gründen. Anfangs dienten sie einfach nur dazu, das Funktionieren von „normalen“ Arbeitszeitkonten sicherzustellen. Ließen sich bei diesen die angesammelten Zeitguthaben oder Zeitschulden innerhalb des festgelegten Ausgleichszeitraums überhaupt nicht oder nur teilweise abfeiern oder nacharbeiten, wurden in einigen Betrieben/Dienststellen diese nicht ausgeglichenen Reste auf ein eigens dafür eingerichtetes Langzeitkonto übertragen. Diese Tendenz des Zeittransfers von Kurzzeit- auf Langzeitkonten nimmt in dem Maße zu, in dem die Grenzwerte der maximal anzusammelnden Zeitguthaben steigen.³⁰

Langzeitkonten wurden insbesondere aufgrund des demografischen Wandels und der ihn flankierenden gesetzlichen Regelungen eingerichtet. Das Auslaufen von Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen sowie die Erhöhung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre stärkten vor allem bei größeren Betrieben das Interesse an funktionalen betrieblichen Äquivalenten, die den Beschäftigten einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen. Sollte dieser beispielsweise ein oder zwei Jahre vor dem offiziellen Renteneintritt erfolgen, musste ein Volumen von ein oder zwei Jahresarbeitszeiten oder von rund 1.700 oder 3.400 Stunden angespart werden können. Dafür sind Ansparzeiten erforderlich, die (weit) über ein Jahr hinausgehen und sich mit Langzeitkonten relativ problemlos einrichten lassen. Diese eignen sich hervorragend als Instrumente, mit denen Beschäftigte über längere (teilweise nicht begrenzte) Zeiträume hinweg ein (in Geld oder Zeit angelegtes) Guthaben ansparen können, um damit eine längere Unterbrechung der oder den

28 Andere Termini für Langzeitkonto sind Wertguthaben, Langzeitarbeitszeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto, Vorruhestandskonto oder Lernzeitkonto (Böker/Lindecke 2013, S.13). Der Begriff Langzeitkonto wird im Folgenden synonym mit den genannten Termini verwendet.

29 Weitere Unterschiede zwischen Kurz- und Langzeitkonten werden in der folgenden Analyse der Regelungsstruktur von Langzeitkonten herausgearbeitet.

30 Hinweise auf diese Tendenz liefert die Analyse der Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten, vgl. Groß/Seifert 2017.

vorzeitigen Ausstieg aus der Erwerbsarbeit bestreiten zu können (vgl. Ellguth/Gerner/Zapf 2013). Weitere Gründe für die Einrichtung von Langzeitkonten wie beispielsweise Anpassung an Marktanforderungen, Beschäftigungssicherung, Erhöhung der Zeitsouveränität etc. werden in der nachfolgenden Analyse der Regelungsstruktur von Langzeitkonten dargestellt.

Arbeits- und gesellschaftspolitische Bedeutung erlangten Langzeitkonten mit dem Flexi-II-Gesetz³¹ – eine Initiative des Gesetzgebers, um die Einrichtung und Nutzung von Langzeitkonten in den Betrieben zu fördern und dadurch die Arbeitszeitgestaltung stärker an den lebensphasenspezifischen Zeitanforderungen der Beschäftigten auszurichten (vgl. Wotschak/Hildebrandt/Scheier 2008; Seifert/Kümmerling/Riedmann 2013).³²

Mit dem Flexi-II-Gesetz war zudem ein Handlungsrahmen vorgegeben, der für alle ab dem 01.01.2009 vereinbarten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten verbindlich war.³³ Nach diesem Gesetz werden Langzeitkontakte als Wertguthaben bezeichnet, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Über die Einrichtung eines Wertguthabens müssen Betrieb und Beschäftigte schriftlich eine sogenannte Wertguthabenvereinbarung nach § 7 Nr. 1 SGB IV abschließen.
- Diese Wertguthabenvereinbarung darf im strengen Sinne des Gesetzes nicht auf die Anpassung der Arbeitszeiten an Marktanforderungen zielen.³⁴
- Die Wertguthaben dienen der längerfristigen Freistellung, die für berufliche Weiterbildung, Sabbaticals, Familien- und Pflegezeiten ebenso verwendet werden kann wie für vorzeitige Beendigungen des Erwerbslebens.
- In das Langzeitkonto können Zeit- und Geldelemente³⁵ eingebbracht werden.

³¹ Hierbei handelt es sich um das im Rahmen des Sozialgesetzbuches (SGB IV) am 21.12.2008 verabschiedete „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“.

³² Begründung und Forderung einer lebensphasenspezifischen oder Biografie orientierten Arbeitszeitgestaltung war schon das Kernstück des Siebten Familienberichts (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006). Sie zielt ganz allgemein auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeitszeiten und außerberuflichen Zeitanforderungen in den unterschiedlichen Phasen einer Erwerbsbiographie.

³³ Vor diesem Datum abgeschlossene Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeitkonten werden durch das Flexi-II-Gesetz nicht eingeschränkt, da diese Regelungen Bestandsschutz genießen.

³⁴ Die Wertguthabenvereinbarung darf sich nicht auf die flexible Gestaltung der Arbeitszeit oder den „Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen“ richten (§ 7b Nr. 2 SGB IV).

³⁵ Zu den Geldelementen zählt auch das Arbeitsemtgelt, das bis zu einem bestimmten Anteil im Langzeitkonto angespart werden kann.

- Der Ausgleichszeitraum für Langzeitkonten muss nicht zeitlich definiert, sondern kann unbegrenzt sein.
- Gesetzlich vorgeschrieben ist der Nachweis einer von einem Dritten außerhalb des Betriebes treuhänderisch geführten Insolvenzversicherung, die bei Insolvenz des Betriebs oder des Unternehmens die Beschäftigten, die Finanzbehörden und die Kassen der Sozialversicherung vor dem Verlust der angesparten Geld- oder Zeitguthaben schützt (§7e SGB IV).
- Gesetzlich gefordert ist auch eine sogenannte Nominalwertgarantie, die sicherstellt, dass zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme mindestens die angesparten Geld- und Zeitguthaben zur Verfügung stehen. Daher sollen die Wertguthaben so angelegt werden, dass Verluste weitestgehend ausgeschlossen sind.³⁶
- Beschäftigte können die Wertguthaben kündigen, wenn der Arbeitgeber den Nachweis von abgeschlossenen Insolvenzversicherungen nicht erbringt.³⁷
- Die Wertguthaben können auf einen anderen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. Die Übertragung auf diese Institution schließt eine Rückübertragung aus (vgl. Riedmann/Kümmerling/Seifert 2011; Seifert/Kümmerling/Riedmann 2013; Böker/Lindecke 2013).

Stand der empirischen Forschung zu Langzeitkonten

Die Daten- und Informationslage zu Langzeitkonten ist spärlich. Sie werden in den amtlichen und öffentlich zugänglichen Statistiken nicht oder allenfalls lückenhaft ermittelt. Weder der Mikrozensus³⁸ noch das Sozio-ökonomische Panel (SOEP)³⁹ fragen nach Langzeitkonten. Allerdings ermittelt das Be-

36 Risikoreiche Anlagen wie die in Aktien(-Fonds) sind auf maximal 20 Prozent des Wertguthabens zu begrenzen.

37 Ob die Wertguthaben ausreichend gegen Insolvenz abgesichert sind, wird von den Rentenversicherungsträgern im Rahmen ihrer Betriebspflichten kontrolliert.

38 Regelmäßige Haushaltsbefragung von rund 830.000 Personen in 370.000 privaten Haushalten (entspricht ein Prozent der Bevölkerung) zur Struktur sowie wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bevölkerung. Der Mikrozensus wird seit 1957 vom Statistischen Bundesamt durchgeführt.

39 Jährliche repräsentative Wiederholungsbefragung von 30.000 Befragten in 11.000 Haushalten zur ökonomischen und sozialen Situation in Deutschland. Sie wird seit rund drei Jahrzehnten vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin (DIW) durchgeführt.

triebspanel⁴⁰ seit 2008 in einem Abstand von zwei Jahren die Häufigkeit von Langzeitkonten und die mit ihnen verfolgten Ziele. Seinen Befunden zufolge boten nur zwei Prozent der Betriebe im Jahr 2010 Langzeitkonten an⁴¹. Ihre Verbreitung steigt jedoch mit zunehmender Betriebsgröße (siehe im Folgenden).

Im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Langzeitkonten und biographische Lebensführung“ ermittelten Hildebrandt und Wotschak (2006) Häufigkeit und Ziele von Langzeitkonten auf der Grundlage einer 2005 durchgeföhrten repräsentativen Betriebsbefragung⁴². Ihren Befunden zufolge setzen 7 Prozent der Betriebe Langzeitkonten ein.⁴³ Sie dienen – analog zu den Befunden des Betriebspanels – für Sabbaticals, Familienzeiten⁴⁴ sowie dem vorzeitigen Aussieg aus dem Erwerbsleben (vgl. auch Wotschak/Hildebrandt/Scheier 2008). Zu vergleichbaren Ergebnissen kommt die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung von 2003/2004. Ihr zufolge existieren Langzeitkonten in sieben Prozent der Betriebe (vgl. Seifert 2005). Die Differenz zu dem im Betriebspanel ermittelten Wert dürfte vor allem in unterschiedlichen Grundgesamtheiten begründet sein. Im Betriebspanel werden alle Betriebe/Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befragt; die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung dagegen bezieht sich auf alle Betriebe/Dienststellen mit einem Betriebs- oder Personalrat ab 20 Beschäftigten.⁴⁵ Daher verwundern auch die unterschiedlichen Befunde nicht. In größeren Betrieben kommen Langzeitkonten eben häufiger vor als in Kleinstbetrieben mit einem bis 19 Beschäftig-

⁴⁰ Jährliche repräsentative Wiederholungsbefragung von 16.000 Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen zu den betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Sie wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg (IAB) seit 1993 (für Westdeutschland) bzw. seit 1996 (für West- und Ostdeutschland) durchgeführt.

⁴¹ Diese Betriebe repräsentieren 10 Prozent der Beschäftigten, die rein rechnerisch Zugang zu Langzeitkonten haben. Sie gelten nach den Vereinbarungen aber selten für alle Beschäftigten und dürfen daher de facto von weitaus weniger als 10 Prozent der Beschäftigten genutzt werden.

⁴² Diese Betriebsbefragung zielt auf die Erfassung von Betriebs- und Arbeitszeiten (vgl. Groß/Schwarz 2007).

⁴³ Der gegenüber den Befunden des Betriebspanels höhere Wert dürfte darin begründet sein, dass in Letzterem Langzeitkonten genau erläutert sind, wohingegen sie in der Betriebsbefragung von Hildebrandt/Wotschak (2006) ohne definitorische Vorgaben erfragt werden. Diese Fragestrategie dürfte zu Überschätzungen führen.

⁴⁴ Damit sind längere Unterbrechungen oder Verkürzungen der Erwerbstätigkeit zugunsten einer besseren Vereinbarung von Beruf und Familie oder von Beruf und Pflege gemeint.

⁴⁵ Diese Betriebe repräsentieren 27 Prozent aller Betriebe, in denen 54 Prozent aller Beschäftigten tätig sind (vgl. Ellguth/Kohaut 2017).

ten. Da diese Betriebe rund 90 Prozent aller Betriebe ausmachen, dominieren sie die Durchschnittswerte des Betriebspanels.⁴⁶

Von den genannten Untersuchungen unterscheidet sich eine im Zeitraum von 2009 bis 2010 durchgeführte Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales das Flexi-II-Gesetz evaluierte und in diesem Kontext Langzeitkonten erforschte (vgl. Riedmann/Kümmerling/Seifert 2011). Diese Evaluationsstudie besticht durch empirisch fundierte, differenzierte und weitgehend alle relevanten und auch kritischen Aspekte des Gesetzes abdeckende Befunde. Sie basierte hauptsächlich auf einer repräsentativen Betriebsbefragung, in der Personalverantwortliche in den Betrieben mittels computerunterstützter Telefoninterviews befragt wurden.⁴⁷ Hinsichtlich der Verbreitung von Langzeitkonten stimmen die Ergebnisse dieser Evaluationsstudie mit den Befunden des Betriebspanels überein: Nur zwei Prozent der Betriebe bieten Langzeitkonten an, deren Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Darüber hinaus liefert diese Evaluationsstudie wichtige Befunde zur Umsetzung des Flexi-II-Gesetzes und zu den mit ihm verknüpften Hoffnungen und Erwartungen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse kurz skizziert. Sie leiten über zu Fragen, die für die Analyse der Regelungsstruktur von Langzeitkonten relevant sind:

- paralleler Einsatz von Langzeit- und Kurzzeitkonten: 73 Prozent der Betriebe praktizieren neben Langzeit- auch Kurzzeitkonten. 27 Prozent der Betriebe führen nur Langzeitkonten.
- Kontenführung: 75 Prozent der Betriebe führen die Langzeitkonten in Zeit, 16 Prozent in Geld und acht Prozent in Zeit und Geld.
- Form der Vereinbarung: Zwei Drittel der Betriebe schließen mit den Beschäftigten schriftliche Vereinbarungen über Langzeitkonten ab, ein Drittel dagegen nicht.

46 Betrachtet man die Verbreitung von Langzeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, lässt sich die Dominanz der Durchschnittswerte durch die genannten Kleinstbetriebe anschaulich belegen. Nach den Daten des Betriebspanels kommen Langzeitkonten vor in zwei Prozent aller Betriebe, in einem Prozent der Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten, in drei Prozent der Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, in sieben Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten, in zwölf Prozent der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten und in 23 Prozent der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (vgl. Ellguth/Gerner/Zapf 2013).

47 Neben der repräsentativen Betriebsbefragung kamen noch leitfadengebundene Fallstudien und Expertengespräche zum Einsatz. Von den ursprünglich 4.699 befragten Betrieben wurden 1.363 Betriebe herausgefiltert, da sie weder Kurzzeit- noch Langzeitkonten aufwiesen. Von den restlichen 3.336 Betrieben hatten 3.041 nur Kurzzeitkonten, 295 auch Langzeitkonten.

- Inklusion aller Beschäftigten: In 55 Prozent der Betriebe haben alle Beschäftigten Zugang zu einem Langzeitkonto, das bestimmten Beschäftigtengruppen in 45 Prozent der Betriebe dagegen verwehrt bleibt.
- Aufbau der Wertguthaben/Langzeitkonten: In 69 Prozent der Betriebe, die Kurzzeit- und Langzeitkonten praktizieren, können Guthaben von Kurzzeit- auf Langzeitkonten übertragen werden. 35 Prozent der Betriebe räumen die Übertragung von nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage auf Langzeitkonten ein. 55 Prozent der Betriebe, die Langzeitkonten in Geld führen, erlauben die Übertragung von Gehaltsanteilen und finanziellen Zuwendungen wie Prämien oder Weihnachtsgeld auf das Langzeitkonto.
- Grenzwerte des Guthabens: 29 Prozent der Betriebe begrenzen das Guthaben, das auf Langzeitkonten angespart werden kann, auf 150 Stunden im Jahr. 36 Prozent der Betriebe begrenzen es auf 375 Stunden im Jahr, 13 Prozent der Betriebe lassen mehr als 375 Stunden im Jahr zu. 22 Prozent der Betriebe geben keine Obergrenzen vor.
- Ziele: 50 Prozent der Betriebe geben den Verwendungszweck von Langzeitkonten vor. Bei den Zielen, denen Langzeitkonten dienen sollen, liegen Vorruststandregelungen mit 30 Prozent und die Anpassung an Marktanforderungen mit 24 Prozent der Nennungen deutlich vor anderen möglichen Verwendungszwecken wie Weiterbildung, Sabbatical und/oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Pflege.
- Insolvenzschutz: 70 Prozent der Betriebe schützen die auf Langzeitkonten angesparten Guthaben gegen Insolvenz, 20 Prozent der Betriebe verneinen dies, zehn Prozent der Betriebe beantworten diese Frage nicht.
- Nominalwertgarantie: 66 Prozent der Betriebe garantieren die Entnahme mindestens des auf Langzeitkonten angesparten Guthabens, 15 Prozent der Betriebe können diese nicht sicherstellen, 16 Prozent der Betriebe beantworten diese Frage nicht.
- Portabilität und sogenannte Störfälle: 33 Prozent der Betriebe ermöglichen eine Übertragung der auf Langzeitkonten angesammelten Guthaben auf andere Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung. In den Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Kündigung oder Tod bieten 70 Prozent der Betriebe eine Auszahlung des Guthabens (an den Beschäftigten oder seine Erben) an; bei neun Prozent der Betriebe verfallen die Guthaben (vgl. Riedmann/Kümmerling/Seifert 2011, S. 58 ff.).

2 DATEN UND METHODE

Aus den Skizzen zur Ausweitung der variablen Arbeitszeitverteilung und zum Stand der empirischen Forschung zu Langzeitkonten lassen sich folgende Fragestellungen formulieren, die sowohl für die Erfassung der Vereinbarungen zu Langzeitkonten als auch für die Analyse ihrer Regelungsstruktur relevant sind:

- Wie lange gilt die Vereinbarung zu Langzeitkonten?
- Sind in dieser Vereinbarung auch Regelungen zu Kurzzeitkonten erwähnt?
- Bezieht sich diese Vereinbarung auf tarifvertragliche und/oder gesetzliche Bestimmungen?
- Welche Ziele/Verwendungszwecke sollen mit dieser Vereinbarung gefördert werden?
- Sind in dieser Vereinbarung bestimmte Ziele/Verwendungszwecke verbindlich vorgegeben?
- Gilt diese Vereinbarung für alle Beschäftigten? Oder sind bestimmte Beschäftigtengruppen ausgenommen?
- Muss das Führen von Langzeitkonten zwischen Betrieb und Beschäftigten schriftlich vereinbart werden?
- Wie werden die Kontenstände bei Langzeitkonten erfasst? Wie werden die Beschäftigten darüber informiert?
- Sind die auf Langzeitkonten angesammelten Wertguthaben gegen Insolvenz versichert?
- Wer trägt die Kosten der Insolvenzversicherung und der Administration von Langzeitkonten?
- Müssen Beschäftigte beantragen, ein Langzeitkonto führen zu können? Müssen die Arbeitgeber solchen Anträgen zustimmen? Was geschieht, wenn die Arbeitgeber diese Anträge ablehnen?
- Welche Zeitelemente und welche Geldelemente können auf einem Langzeitkonto angespart werden?
- Wieviel an Guthaben kann pro Jahr und insgesamt auf einem Langzeitkonto angesammelt werden?
- Sind bei einem Langzeitkonto negative Zeitsalden möglich?
- Sind in dem auf einem Langzeitkonto angesammelten Guthaben die Einkommenssteuer des Beschäftigten und die Sozialversicherungsbeiträge von Beschäftigtem und Arbeitgeber enthalten?

- Wird das Guthaben gewinnsteigernd angelegt? Wird ein Rückfluss aus dem Guthaben garantiert?
- Was geschieht in sogenannten Störfällen mit dem Guthaben?
- Können die Beschäftigten über die Entnahme aus dem Langzeitkonto weitgehend selbst bestimmen? Oder müssen sie sich dabei nach betrieblichen Erfordernissen richten?
- Ist das auf einem Langzeitkonto angesammelte Guthaben bei Arbeitsplatzwechsel übertragbar?
- Wie vollzieht sich die Rückkehr ins Erwerbsleben nach längeren Freistellungen aufgrund von Entnahmen aus dem Langzeitkonto?
- Wird das Langzeitkonto in Zeit oder Geld geführt?
- Werden in der Phase längerer Freistellungen Urlaubsansprüche erworben? Werden in dieser Phase Urlaubsgeld und Lohnfortzahlung gezahlt?
- Werden Krankheitstage in der Freistellungsphase kostenneutral (= ohne Abzug vom Guthaben) oder nicht kostenneutral (= mit Abzug vom Guthaben) behandelt?

83 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen aus den Jahren 1995 bis 2016 bilden die Datengrundlage für die Analyse der Regelungsstruktur von Langzeitkonten. Diese Vereinbarungen sind dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung entnommen.⁴⁸ Für die vorliegende Analyse ist diese Datenbasis einzigartig, da vergleichbare Datensätze fehlen. Das methodische Vorgehen entspricht weitgehend demjenigen, das bei der Analyse der Regelungsstruktur von Kurzzeitkonten zur Anwendung kam (vgl. Groß/Seifert 2017). Daher kann sich die nachfolgende Darstellung des methodischen Vorgehens auf die Beschreibung seiner Kernelemente beschränken.

Die in den Vereinbarungen enthaltenen Informationen wurden analog zu einem standardisierten Fragebogen ermittelt, um quantitative Auswertungen zu ermöglichen. Die Befragung war also simuliert; den Vereinbarungen kam demnach der Status von „antwortenden Einheiten“ zu, deren Informati-

⁴⁸ Über die Suche nach den Stichwörtern Langzeitkonto bzw. Langzeitkonten wurden aus diesem Archiv ursprünglich 286 Vereinbarungen herausgefiltert. Das Archiv ist nach Fachgebieten gegliedert – Vereinbarungen zu Langzeitkonten wurden in folgenden Fachgebieten gesucht: Personalpolitik, feste Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten, Altersteilzeit, Vorruhestand, Urlaub, Beschäftigungssicherung und Weiterbildung. Von den herausgefilterten 286 Vereinbarungen enthielten 150 nur Verweise auf noch abzuschließende Vereinbarungen zu Langzeitkonten. In weiteren 53 fehlte ein Großteil der interessierenden Informationen.

onen standardisiert erfasst und für statistische Analysen aufbereitet wurden.⁴⁹ Der Fragebogenkonstruktion ging ein gründlicher Pretest voraus.⁵⁰

Wesentliche Fragenkomplexe beziehen sich auf a) allgemeine Angaben zu den Vereinbarungen, b) die Ziele, die mit den Vereinbarungen realisiert werden sollen, c) die Grenzwerte für die mit Langzeitkonten maximal anzusparenden Zeitguthaben und für die Ausgleichszeiträume, d) die Insolvenzsicherung, e) auf die Zeit- und/oder Geldelemente, die in Langzeitkonten eingehen können, f) auf die Portabilität von Langzeitkonten und g) auf die Handhabung von Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung und Krankheitstage in der Freistellungsphase. Die von den Vereinbarungen „gelieferten Antworten“ wurden durch die Fragebögen systematisch erfasst, in rund 100 Variablen übertragen und mithilfe von SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) in einen statistisch auswertbaren Datensatz eingelesen.⁵¹

Zahlreiche Betriebe haben dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung ihre Vereinbarungen zu Langzeitkonten zur Verfügung gestellt und damit faktisch die Auswahl der Vereinbarungen bestimmt, die dem Datensatz zugrunde liegt. Sie 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 Stichproben⁵² 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 oder mit ihr übereinstimmt, wie repräsentativ also die Auswahl ist. Wie schon beim Datensatz zu Kurzzeitkonten ist auch bei diesem Datensatz davon auszugehen, dass größere Betriebe und Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe überproportional vertreten sind. Diese Disproportionalität lässt sich durch Gewichtungen

49 Die nachfolgende Darstellung der Befunde verweist nicht ständig auf den fiktiven Charakter der Befragung, sondern erfolgt in der Terminologie tatsächlicher Befragungen.

50 Auf der Basis eines 30 Vereinbarungen zu Langzeitzeitkonten umfassenden Pretests wurden in einem diskursiv-rekursiven Prozess des Formulierens, Verwerfens und Neuformulierens schließlich diejenigen Frageformulierungen generiert, die eine quantifizierende Analyse der in den Vereinbarungen enthaltenen Informationen ermöglichten. Hartmut Seifert sei gedankt für zahlreiche Anregungen und kritische Durchsicht der Fragebogenentwürfe.

51 Fragebogen und Variablenliste werden auf Anfrage vom Autor zur Verfügung gestellt.

52 Die Grundgesamtheit sind alle Betriebe mit Betriebsrat/Personalrat.

oder Hochrechnungen nicht ausgleichen, sodass die im Folgenden herausgearbeiteten Befunde mit gebotener Sorgfalt zu interpretieren sind.

Der Datensatz enthält nur Aussagen zu Vereinbarungen über Langzeitkonten, 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 Datensatz vorhandenen 83 Vereinbarungen beziehen sich auf den relativ großen Zeitraum von 1995 bis 2016. Das seit dem 01.01.2009 geltende Flexi-II-Gesetz stellt für die Vereinbarungen von Langzeitkonten einen verbindlichen Regelungsrahmen dar, der in Relation zu den bis dahin geltenden gesetzlichen Bestimmungen in einigen Punkten wichtige Neuerungen enthält (wie beispielsweise die Anlage des Kontos in Geld als Wertguthaben, die Bestimmungen zur Insolvensicherung und das Ansparen von Zeit- und Geldelementen). Er stellt so gesehen eine Zäsur dar. Daher wird der Datensatz bei einigen Analysen in zwei Zeitabschnitte unterteilt: 1995 bis 2008 und 2009 bis 2016. Allerdings verringern sich die ohnehin niedrigen Fallzahlen bei dieser Differenzierung noch weiter: Auf den ersten Zeitabschnitt entfallen 55, auf den zweiten Zeitabschnitt 28 Fälle. Daher sind die Befunde mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren. Analoges gilt für die Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen. 56 Fälle sind dem produzierenden Gewerbe, 27 Fälle dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen.

3 DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

3.1 Geltungsbereich

Langzeitkonten gelten anteilmäßig weitaus seltener als Kurzzeitkonten⁵³ für alle Beschäftigten. Während Kurzzeitkonten in 41 Prozent der Fälle alle Beschäftigten einschließen, beträgt der Vergleichswert bei Langzeitkonten nur 13 Prozent. In 87 Prozent ihrer Vereinbarungen sind demnach bestimmte Beschäftigtengruppen ausgeschlossen. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche bestehen zwischen Langzeit- und Kurzzeitkonten keine nennenswerten Differenzen (vgl. Abbildung 13).

Leitende Angestellte zählen zu der Beschäftigtengruppe, denen der Zugang am häufigsten versperrt ist: sowohl zu Kurzzeitkonten (49 %) als auch zu Langzeitkonten (47 %) (vgl. Tabelle 11). Nach § 5 Absatz 3 BetrVG findet dieses keine Anwendung auf leitende Angestellte. Auf diesen Passus berufen sich häufig die Vereinbarungen, um diese Beschäftigtengruppe von den Kontenregelungen auszunehmen. Am zweithäufigsten ist den Auszubildenden die Nutzung von Kurzzeit- und Langzeitkonten verwehrt (38 % bzw. 43 %). Auch wenn 63 Prozent bzw. 57 Prozent der Auszubildenden Kurzzeit- bzw. Langzeitkonten nutzen können, sind bei dieser Beschäftigtengruppe gesetzliche Einschränkungen zu beachten. So dürfen minderjährige Auszubildende am Tag maximal 8 Stunden arbeiten; Minusstunden dürfen von Auszubildenden generell nicht angesammelt werden.

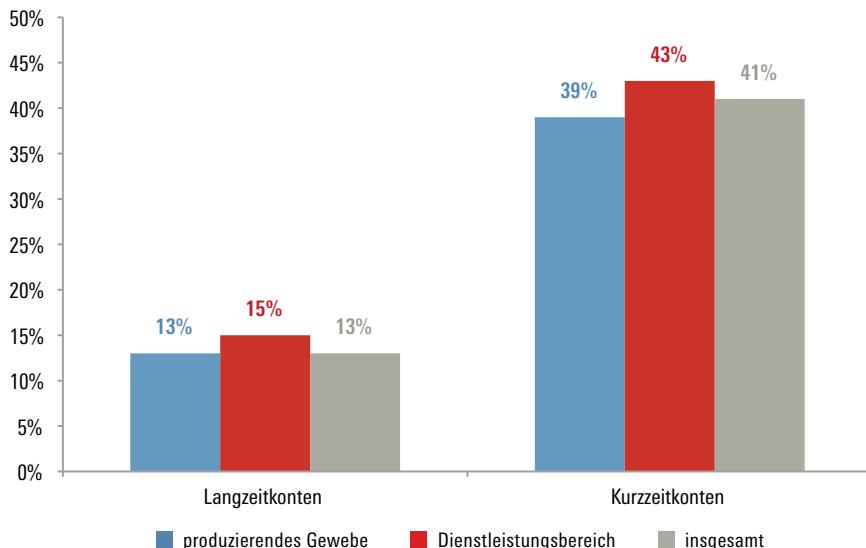
Deutliche Unterschiede zwischen den beiden Typen von Arbeitszeitkonten sind dagegen bei den Beschäftigtengruppen der außertariflichen Angestellten, der befristet und geringfügig Beschäftigten und der Schichtbeschäftigten festzustellen. Die außertariflichen Angestellten sind bei den Kurzzeitkonten noch in 38 Prozent der Fälle von ihrer Nutzung ausgeschlossen; der Vergleichswert bei den Langzeitkonten liegt nur bei 18 Prozent. Dies dürfte darin begründet sein, dass die in diesem Datensatz enthaltenen Vereinbarungen mit großer Wahrscheinlichkeit meist Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) entstammen. In diesen regulieren außertarifliche Angestellte üblicherweise ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst – beispielsweise in Form von Vertrauensarbeitszeiten.

⁵³ Die Befunde zu den Kurzzeitkonten stammen aus dem Datensatz, in dem Vereinbarungen zu

⁵⁴ Kurzzeitkonten auf analoge Weise standardisiert erfasst sind (vgl. Kapitel I und Große/Seifert 2017).

Abbildung 13

Geltungsbereich von Langzeit- und Kurzzeitkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Diese Form der Selbstregulierung ist nicht kompatibel mit einem Zeitsystem, wie Arbeitszeitkonten und insbesondere Langzeitkonten es darstellen. Sie sind auf eine exakte Erfassung und Buchung der in Form von Geld- und Zeitelementen angesammelten Guthaben angewiesen. Außertarifliche Angestellte können demnach de facto dieses Zeitsystem kaum nutzen, sodass ihnen nicht noch ausdrücklich die Teilnahme an Langzeitkonten untersagt werden muss.

Sollte den außertariflichen Angestellten darüber hinaus ein unternehmerähnlicher Status (Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft, Geschäftsführer einer GmbH, Gesellschafter oder Geschäftsführer einer Personengesellschaft) zukommen, können sie nach der Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus steuerrechtlichen Gründen gar kein Wertguthaben bilden und bleiben von daher von der Nutzung der Langzeitkonten ausgeschlossen. Auch dieser Sachverhalt muss in ihren Vereinbarungen keine Erwähnung finden (vgl. BMAS 2013).

Tabelle 11

Beschäftigtengruppen, die von der Nutzung von Kurz- und Langzeitzeitkonten ausgenommen sind

	Kurzzeitkonten			Langzeitkonten		
	PG	DL	insgesamt	PG	DL	insgesamt
Auszubildende	41%	32%	38%	45%	39%	43%
außertarifliche Angestellte	38%	38%	38%	20%	13%	18%
geringfügig Beschäftigte	12%	14%	13%	22%	30%	25%
befristet Beschäftigte	8%	3%	6%	27%	44%	32%
leitende Angestellte	52%	45%	49%	51%	39%	47%
Schichtbeschäftigte	16%	10%	13%	6%	4%	6%
ausgelagerte Bereiche	8%	17%	12%	6%	17%	10%
Teilzeitbeschäftigte	6%	3%	5%	6%	0%	4%
Sonstige	11%	19%	15%	4%	0%	3%
n	323	264	587	56	27	83

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnung)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich; PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

Geringfügig und/oder befristet Beschäftigte können anteilmäßig weniger Langzeitkonten (75% bzw. 68%) nutzen als Kurzzeitkonten (87% bzw. 94%). Dies dürfte auf die faktische Chancenosigkeit dieser Beschäftigtengruppen zurückzuführen sein, ein Langzeitkonto auch führen zu können; denn sie dürften im Rahmen ihrer zeitlich limitierten Beschäftigungsverhältnisse kaum größere Volumina von Zeitguthaben ansparen und dann auch abfeiern können.

Schichtbeschäftigte haben anteilmäßig dagegen eher Zugang zu Langzeit- als zu Kurzzeitkonten (94% zu 87%). Bei diesen können Zeitguthaben in der Regel nur über das Ansammeln von Zeit gebildet werden. Diese Form der Guthabensbildung ist aber für Schichtbeschäftigte aufgrund der relativ starren (die Variation von Dauer, Lage und Verteilung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit nur eingeschränkt ermöglichen) Schichtsysteme nur sehr eingeschränkt praktizierbar. Mit der Einführung von Langzeitkon-

ten wird diese Restriktion faktisch rückgängig gemacht; denn bei ihnen können auch Geldelemente (wie beispielsweise Gehaltsanteile, Prämien, Sonderzahlungen etc.) angespart werden, was für Schichtbeschäftigte ebenso möglich ist wie für andere Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 11).

3.2 Ziele der Vereinbarungen

Bei Langzeitkonten sind die Ziele, die erreicht werden sollen, fast ausnahmslos (99%) angegeben, wohingegen nur zwei Drittel (66%) der Kurzzeitkonten solche Zielbestimmungen enthalten (vgl. Abbildung 14). Bei Kurzzeitkonten waren insgesamt 21 Items erforderlich, um möglichst alle angegebenen Ziele erfassen zu können; bei Langzeitkonten hingegen genügten dafür 10 Items. Dies deutet darauf hin, dass die Zielbestimmungen bei Kurzzeitkonten diffuser und weniger eindeutig sind als bei Langzeitkonten. Bekräftigt wird diese Annahme durch den Befund, dass bei Kurzzeitkonten rund vier Ziele auf eine Vereinbarung entfallen (vgl. Groß/Seifert 2017), bei Langzeitkonten dagegen nur 2,7. Die Unklarheit darüber, welche Ziele mit Kurzzeitkonten nun genau verfolgt werden sollen, kann zum Verzicht auf die ausdrückliche Formulierung von Zielen geführt haben. Klarheit über die intendierten Ziele gewinnen Betriebs- und Dienstvereinbarungen auch, wenn sie sich auf entsprechende tarifvertragliche Regelungen und Bestimmungen beziehen können. Und dies geschieht bei Langzeitkonten in über der Hälfte der Fälle (54) und damit doppelt so häufig wie bei Kurzzeitkonten (26%)⁵⁴.

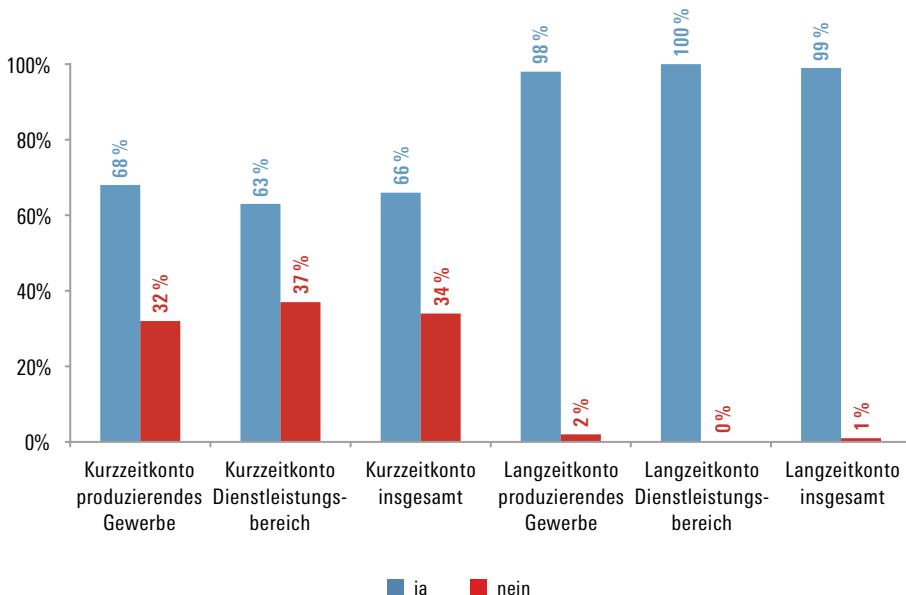
Auch der Aspekt der Ziel- oder Zweckbindung unterscheidet Langzeit- von Kurzzeitkonten. Letztere sind nach unseren Daten nicht an bestimmte Ziele gebunden, was aber auf immerhin 15 Prozent der Langzeitkonten zutrifft. Diese sind ausschließlich dafür eingerichtet, dass Beschäftigte Pflegebedürftige pflegen, längere Auszeiten (Sabbaticals) nehmen oder vorzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen können.

Bevor auf die konkreten Ziele eingegangen wird, seien kurz die methodischen Vorkehrungen dargestellt, die einen Vergleich der Ziele bei Kurzzeit- und Langzeitkonten ermöglichen. Das bei Langzeitkonten ermittelte Item Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit entspricht bei Kurzzeitkonten einer Zusammenfassung der Items Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Anpassung an Marktbedingungen. Die bei den Kurzzeitkonten erfassten Items Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall, Flexibilisierung der Produkti-

⁵⁴ Die Daten sind dem Datensatz für Kurzzeitkonten entnommen.

Abbildung 14

Angabe von Zielen für Kurzzeit- und Langzeitkonten in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

on/Dienstleistungen und Abfedern von wechselnden Konjunkturverläufen sind zu dem bei Langzeitkonten erfragten Item Bewältigung saisonaler/konjunktureller Schwankungen zusammengefasst. Die bei den Kurzzeitkonten ermittelten Items Herstellung kundenfreundlicher Arbeitsabläufe und Verbesserung der Serviceleistungen sind zu dem Item Verbesserung von Service/Kundenorientierung zusammengefasst.

Betrachtet man die Ziele im Detail, zeigen sich markante Unterschiede zwischen Langzeit- und Kurzzeitkonten (vgl. Tabelle 12). Bei Letzteren dominieren mit dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit (66%) und der Bewältigung von saisonalen/konjunkturellen Schwankungen (65%) Ziele, die vorrangig betrieblichen Interessen dienen. Anteilsmäßig fast genauso oft genannt ist mit der Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität (65%) jedoch eine Zielbestimmung, bei der Beschäftigteninteressen im Vordergrund stehen. Denn

Zeitsouveränität bezeichnet das Vermögen der Beschäftigten, die Erwerbsarbeitszeiten weitgehend selbst zu bestimmen, um sie besser mit den außerberuflichen Zeitanforderungen und lebensweltlichen Interessen und Bedürfnissen in Übereinstimmung zu bringen. Allerdings überlappen die genannten Ziele stark: Wettbewerbsfähigkeit und Zeitsouveränität sind in 66 Prozent der Fälle, Schwankungen und Zeitsouveränität in 63 Prozent der Fälle zugleich angegeben. Bei den Kurzzeitkonten können die oft genannten Zielbestimmungen insofern als mehrdeutig angesehen werden, als diese sowohl die Interessen der Betriebe als auch die der Beschäftigten zu fördern beabsichtigen. Diese Mehrdeutigkeit bekräftigt den eingangs des Kapitels formulierten Eindruck des Diffusen.

Die genannten Zielbestimmungen sind in den Vereinbarungen zu Langzeitkonten nicht annähernd so oft genannt. Wettbewerbsfähigkeit (29%) und Schwankungen (31%) sind noch nicht einmal halb so oft angegeben wie bei den Kurzzeitkonten. Analoges gilt für das Ziel Verbesserung des Service/der Kundenorientierung, das sich bei den Langzeitkonten nur in 18 Prozent, bei den Kurzzeitkonten jedoch in 42 Prozent der Fälle findet.

Dieser Befund zeigt: Bei Langzeitkonten dominieren die auf die Realisierung betrieblicher Interessen gerichteten Zielbestimmungen bei weitem nicht so stark wie bei Kurzzeitkonten. Demgegenüber sind bei Langzeitkonten erwartungsgemäß die Ziele längerfristiger Freistellungen für Weiterbildung (15% gegenüber 1%), Sabbaticals (31% gegenüber 0%) und/oder Vorruststand/vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens (39% gegenüber 1%) weitaus stärker besetzt als bei Kurzzeitkonten (vgl. Tabelle 12).

Fasst man die in Tabelle 12 angeführten Ziele zu Zielkomplexen zusammen, treten die Differenzen zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten noch schärfer hervor. Dabei werden die Ziele zusammengefasst: (Erhalt der) Wettbewerbsfähigkeit, (Bewältigung von saisonalen/konjunkturellen) Schwankungen und (Verbesserung von) Service/Kundenorientierung zum Zielkomplex (Anpassung an) *Marktanforderungen*; die Ziele (Vereinbarkeit von) Beruf und Familie, (Vereinbarkeit von) Beruf und Pflege und (Herstellung/Erhöhung von) Zeitsouveränität zum Zielkomplex (Herstellung/Erhöhung von) *Zeitsouveränität* und die Ziele (Verbesserung der) Weiterbildung, (Einrichtung eines) Sabbaticals und Ermöglichung von vorzeitigem Ausstieg aus dem Erwerbsleben/Vorruststand zum Zielkomplex *Längerfristige Freistellungen*. Das Ziel Beschäftigungssicherung wird als Zielkomplex *Beschäftigungssicherung* übernommen.

Abbildung 15 zeigt: Bei Kurzzeitkonten dominiert der Zielkomplex *Marktanforderungen* (98%) und bleibt der Zielkomplex der längerfristigen Freistel-

Tabelle 12

Konkrete Ziele der Vereinbarungen zu Kurz- und Langzeitkonten

	Kurzzeitkontakte			Langzeitkontakte		
	PG	DL	insgesamt	PG	DL	insgesamt
Wettbewerbsfähigkeit	74 %	56 %	66 %	29 %	29 %	29 %
Schwankungen	69 %	61 %	65 %	29 %	33 %	31 %
Service/Kundenorientierung	35 %	51 %	42 %	15 %	26 %	18 %
Beschäftigungssicherung	51 %	14 %	35 %	36 %	26 %	33 %
Beruf und Familie	25 %	52 %	37 %	22 %	22 %	22 %
Beruf und Pflege	1 %	7 %	4 %	16 %	11 %	15 %
Zeitsouveränität	54 %	79 %	65 %	36 %	44 %	39 %
Weiterbildung	1 %	2 %	1 %	16 %	11 %	15 %
Sabbatical	0 %	0 %	0 %	26 %	41 %	31 %
Vorruhestand	1 %	0 %	1 %	38 %	41 %	39 %
Überstundenabbau	12 %	6 %	10 %	2 %	0 %	1 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

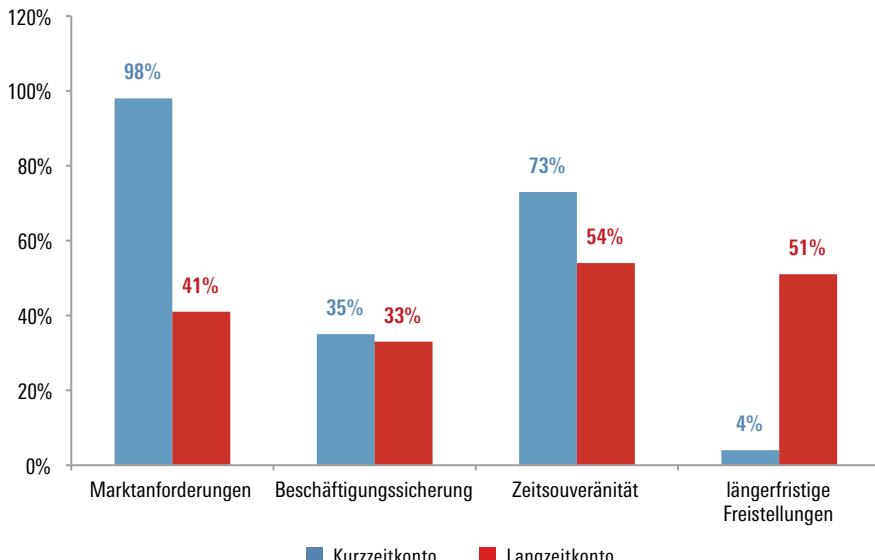
Anmerkung: Mehrfachnennung möglich; PG = produzierendes Gewerbe, DL = Dienstleistungsbereich

lungen marginal (4%). Anders verhält es sich bei Langzeitkonten. Hier haben die Marktanforderungen (41%) viel von jener Dominanz eingebüßt und die längerfristigen Freistellungen (51%) stark an Bedeutung gewonnen. Die Beschäftigungssicherung (35% bzw. 33%) ist in beiden Typen von Arbeitszeitkonten in etwa gleich stark besetzt. Unterschiede sind auch bei Zeitsouveränität beobachtbar. Dieser Zielkomplex ist bei Kurzzeitkonten stärker besetzt als bei Langzeitkonten (73% gegenüber 54%).

Diese Differenz kann aber auch ein Artefakt sein, das der Bildung der Zielkomplexe geschuldet ist. Versteht man nämlich längerfristige Freistellungen nicht unabhängig von der Zeitsouveränität, sondern als deren Bestandteil, dann müssen die beiden Zielkomplexe zusammengefasst werden – beispielsweise zu einer erweiterten Zeitsouveränität. Dieser neue Zielkomplex er-

Abbildung 15

Zusammenfassung der in den Vereinbarungen zu Kurzzeit- bzw. Langzeitkonten genannten Ziele zu vier Zielkomplexen

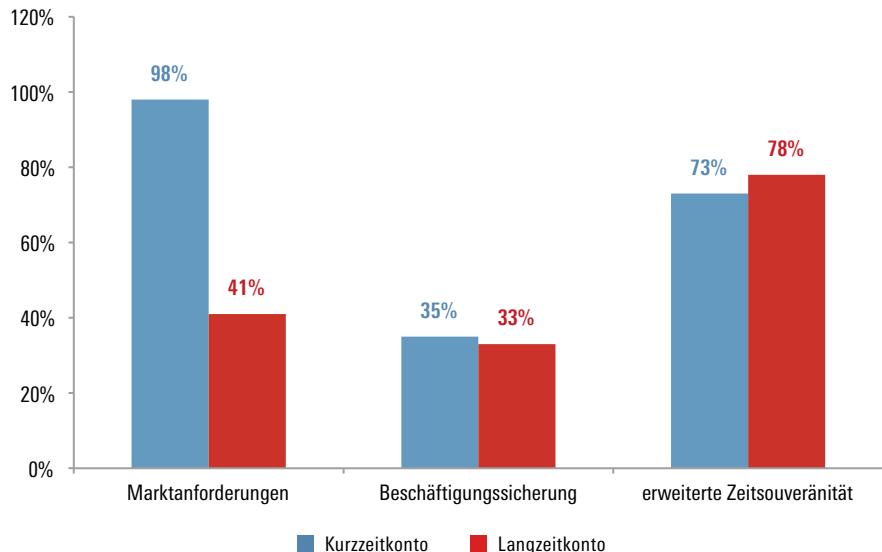


Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

reicht bei Kurzzeitkonten 73 Prozent der Nennungen und bei Langzeitkonten sogar 78 Prozent (vgl. Abbildung 16).

Man kann also festhalten: Bei Kurzzeitkonten stehen die vornehmlich die Realisierung betrieblicher Interessen intendierenden Ziele im Vordergrund. Bei Langzeitkonten sind die Ziele von hoher Bedeutung, die längere Auszeiten vorsehen. Die Sicherung der Beschäftigung enthält in beiden Typen von Arbeitszeitkonten in etwa gleich große Anteile von Nennungen, fällt jedoch gegen die anderen genannten Zielkomplexe deutlich ab. Einer erweiterten Zeitsouveränität sind Langzeitkonten sogar noch förderlicher als Kurzzeitkonten.

Zusammenfassung der in den Vereinbarungen zu Kurzzeit- bzw. Langzeitkonten genannten Ziele zu drei Zielkomplexen



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

3.3 Ansparen: Elemente, Volumen, Zeitraum

Der in den Vereinbarungen zu Langzeitkonten gebräuchliche Begriff des Ansparens markiert schon terminologisch oder sprachpragmatisch einen wichtigen Unterschied zu Kurzzeitkonten. Fragt man, was angespart (und in welchem sozialen Kontext der Begriff des Ansparens verwendet) wird, assoziiert man als Inhalt des Ansparens üblicherweise ein Guthaben – nicht aber Schulden. Langzeitkonten zeichnen sich also dadurch aus, dass mit ihnen in der Regel Guthaben gebildet werden. Negative Zeitsalden – in der Sprache der Vereinbarungen – oder Minusstunden kommen kaum vor. Nur zehn Prozent der Vereinbarungen zu Langzeitkonten sehen negative Zeitsalden vor; in 90 Pro-

zent der Fälle können demnach keine Minusstunden angesammelt werden.⁵⁵ Geradezu umgekehrt verhält es sich bei Kurzzeitkonten: Hier erlauben 92 Prozent der Vereinbarungen, Zeitschulden zu bilden (vgl. Groß/Seifert 2017).

Bei Langzeitkonten können Geld- und/oder Zeitelemente angespart werden. Auch die Option des Ansparens von Geldelementen unterscheidet Langzeit- von Kurzzeitkonten, in die in der Regel nur Zeitelemente einfließen können. Vier von zehn Vereinbarungen (40%) zu Langzeitkonten erlauben das Einbringen von Geldelementen in das Wertguthaben. Über 60 Prozent der nach dem 01.01.2009 abgeschlossenen Vereinbarungen ermöglichen es, Geldelemente auf dem Langzeitkonto anzusparen. Das Flexi-II-Gesetz, das die Anlage der auf Langzeitkonten angesparten Wertguthaben in Geld vorschreibt, fördert damit offensichtlich diese Ansparoption. In das Wertguthaben gehen zu hohen Anteilen Sonderzahlungen⁵⁶ (85%) ein sowie Teile des Monatsgehalts⁵⁷ (76%). Dagegen fallen die Geldelemente des Arbeitgebers⁵⁸ (24%) und Boni⁵⁹ (24%) deutlich ab ([vgl. Tabelle 13](#)).

Alle ausgewerteten Vereinbarungen zu Langzeitkonten ermöglichen es, Zeitelemente anzusparen. Das bedeutet, dass sowohl Geld- als auch Zeitelemente in 40 Prozent der Fälle auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden können. Bei letzteren dominieren Überstunden (86%) und Guthaben vom Kurzzeitkonto (83%).⁶⁰ Es folgen „faktorierte“ Zuschläge (36%), die aufgrund von Schicht-, Nacht-, Sonntags-, Feiertags- und/oder Überstundenarbeit anfallen, aber nicht wie sonst üblich ausgezahlt, sondern auf dem Langzeitkonto angespart werden. Von Bedeutung sind schließlich noch Urlaubstage (34%), mit denen das Wertguthaben aufgefüllt werden kann. Dafür kommen jedoch nur die Urlaubstage in Frage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen im Jahr hinausgehen ([vgl. Tabelle 14](#)).

⁵⁵ In zwei Vereinbarungen war konkretisiert, dass negative Zeitsalden Freistellungen für die Pflege von Angehörigen ermöglichen sollten. Auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber konnten so ohne Einkommensverluste Zeitschulden in Höhe von rund einer halben Jahresarbeitszeit angesammelt werden. Diese waren dann später nachzuarbeiten.

⁵⁶ Einseitig vom Arbeitgeber vorgenommene, tariflich oder betrieblich vereinbarte Zuwendungen, die über das übliche Entgelt hinausgehen. Dazu zählen beispielsweise Weihnachts-/Urlaubsgeld und Treueprämien.

⁵⁷ Sofern in den Vereinbarungen der Anteil, der vom Monatsgehalt in das Wertguthaben einfließen kann, präzisiert war, belief sich dieser im Durchschnitt auf zehn Prozent.

⁵⁸ Ein Beispiel hierfür ist der Demografie-Betrag von 300 Euro pro Jahr und Tarifarbeiter, den tarifgebundene Arbeitgeber in der chemischen Industrie zahlen. Dieser Betrag kann für die betriebliche Altersvorsorge oder für Langzeitkonten verwendet werden.

⁵⁹ Zahlung, die zusätzlich zum Gehalt oder Grundgehalt erfolgt.

⁶⁰ Umgekehrt erlaubt es keine Vereinbarung, mit Langzeitkonten die Kurzzeitkonten aufzustocken.

Tabelle 13

Möglichkeit zum Ansparen von Geldelementen auf dem Langzeitkonto

	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	insgesamt
nein	59%	63%	60%
ja	41%	37%	40%
darunter:			
Sonderzahlungen	87%	80%	85%
Anteil vom Monatsgehalt	74%	80%	76%
Geldelemente des Arbeitgebers	30%	10%	24%
Bonus	22%	30%	24%

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

In sechs von zehn Vereinbarungen (60%) zu Langzeitkonten sind Grenzwerte für das maximale Ansparvolumen pro Jahr angegeben; in vier von zehn (40%) fehlen solche Angaben (vgl. Tabelle 15). Die in Kapitel II.1 beschriebene Evaluationsstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Flexi-II-Gesetz, die nicht die Vereinbarungen zu, sondern die Praxis von Langzeitkonten untersuchte, kommt zu einem vergleichbaren Ergebnis (vgl. Riedmann/Kümmerling/Seifert 2011). Dieser Studie zufolge sind in etwa der Hälfte der Betriebe mit Regelungen zu Langzeitkonten keine Grenzwerte definiert. Zum Vergleich: Die Vereinbarungen zu Kurzzeitkonten hingegen sehen ausnahmslos Grenzwerte für Zeitguthaben vor (vgl. Groß/Seifert 2017).

Das maximal pro Jahr anzusparende Guthaben beträgt bei Langzeitkonten rund das Zweieinhalfache (240 Stunden) von Kurzzeitkonten (101 Stunden).⁶¹ Zwischen dem produzierenden Gewerbe (241 Stunden) und dem Dienstleistungsbereich (234 Stunden) bestehen diesbezüglich kaum Unterschiede (vgl. Abbildung 17). Diese hinsichtlich der Guthaben hohe Differenz zwischen Langzeit- und Kurzzeitkonten erklärt sich daraus, dass bei Erste-

⁶¹ Zu einem ähnlichen Befund kommt die Evaluationsstudie von Riedmann/Kümmerling/Seifert (2011). Sie schätzt das Ansparvolumen pro Jahr auf 150 bis 375 Stunden.

Tabelle 14

Möglichkeit zum Ansparen von Zeitelementen auf dem Langzeitkonto

	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	insgesamt
nein	0%	0%	0 %
ja	100%	100%	100 %
darunter:			
Überstunden	84%	89%	86 %
vom Kurzzeitkonto	79%	93%	83 %
faktorisierte Zuschläge	39%	41%	36 %
Urlaubstage	34%	33%	34 %
Freischichten	2%	0%	1 %
Altersfreizeiten	2%	0%	1 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Mehrfachnennung möglich

Tabelle 15

Angaben von Grenzwerten für maximales jährliches Ansparvolumen in Vereinbarungen zu Langzeitkonten⁶¹

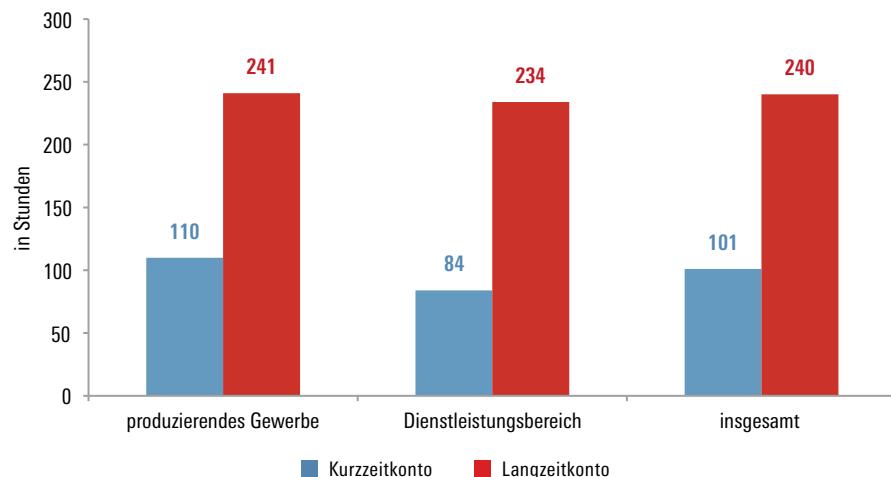
	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	insgesamt
Stundenangabe	66%	48%	60 %
unbegrenzt	34%	52%	40 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Anmerkung: Die Kategorisierung „unbegrenzt“ ist an den in den Vereinbarungen üblichen Sprachgebrauch angelehnt. Sie bedeutet, dass keine Grenzwerte bestimmt sind. Zur Kategorie „unbegrenzt“ wurden die Anteile von „keine Angabe“ hinzugaddiert. Diese betragen vier Prozent für das produzierende Gewerbe, 22 Prozent für den Dienstleistungsbereich und zehn Prozent insgesamt.

Abbildung 17

Jährliches maximales Ansparvolumen bei Langzeit- und Kurzzeitkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

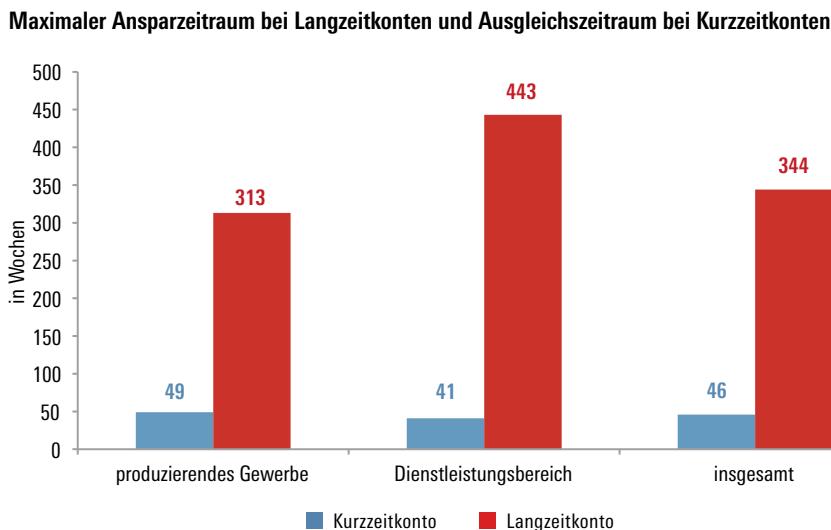
ren zusätzlich neben Zeitelementen noch Geldelemente in das Wertguthaben einfließen können.⁶² Darüber hinaus gehen auf Langzeitkonten noch Anteile aus Kurzzeitkonten ein, die ohne Regelungen zu Langzeitkonten hätten ausgezahlt oder im nächsten Ausgleichszeitraum abgefiebert werden müssen (vgl. Kapitel I.3.7)⁶³.

In nur vier von zehn Vereinbarungen (40%) sind Grenzwerte für den Ansparzeitraum von Langzeitkonten festgelegt. Diese Unbestimmtheit betrifft den Dienstleistungsbereich (30%) mehr als das produzierende Gewerbe (45%). Der durchschnittliche Ansparzeitraum bei Langzeitkonten liegt bei 344 Wochen bzw. 6,6 Jahren. Dabei ist dieser im Dienstleistungsbereich mit 443 Wochen bzw. 8,5 Jahren weitaus höher als im produzierenden Gewerbe, in dem Wertguthaben über einen Zeitraum von 313 Wochen bzw. sechs Jahren gebil-

62 In einigen Vereinbarungen war das Verhältnis von Geld- zu Zeilelementen mit ungefähr 50:50 quantifiziert.

63 In der Hälfte (49,4%) der Vereinbarungen zu Langzeitkonten ist die parallele Existenz von Kurzzeitkonten erwähnt.

Abbildung 18



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

det werden können. In Relation zu den Grenzwerten für Ausgleichszeiträume sind die Ansparzeiträume rund achtmal größer (vgl. Abbildung 18).⁶⁴

Aus den Werten für das jährliche Ansparvolumen und den Ansparzeitraum lässt sich das Ansparvolumen insgesamt errechnen: Es beträgt 1.587 Stunden. In manchen Vereinbarungen ist aber nur das Ansparvolumen insgesamt angegeben. Aus diesen Angaben sind noch 259 Stunden hinzuzuaddieren, so dass das Ansparvolumen insgesamt im Durchschnitt 1.846 Stunden beträgt (durchschnittlich 1.561 Stunden im produzierenden Gewerbe und 2.336 Stunden im Dienstleistungsbereich). Mit Langzeitkonten kann den Vereinbarungen zufolge demnach im Durchschnitt ein Wertguthaben angespart werden, dass etwas mehr als einer Jahresarbeitszeit entspricht. Anders formuliert: Mit Langzeitkonten können im Durchschnitt längerfristige Freistellungen von über einem Jahr erreicht werden.

⁶⁴ Genau genommen sind Ansparzeiträume und Ausgleichszeiträume nicht identisch und daher auch nur eingeschränkt vergleichbar. Denn bei Letzteren werden Zeitguthaben und -schulden ausgeglichen, bei ersteren jedoch nur Zeit- oder Wertguthaben gebildet.

3.4 Das Konto eröffnen und führen

Die zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Regelungen zu Kurzzeitkonten sind als kollektive Regelungen anzusehen, die, ohne dass die Beschäftigten es eigens beantragen müssen, gleichsam automatisch in Kraft treten.⁶⁵ Anders verhält es sich bei Langzeitkonten: Sie führen zu können, setzt fast ausnahmslos voraus, dass die Beschäftigten einen entsprechenden Antrag stellen (96 %) und die jeweiligen Arbeitgeber diesem zustimmen (96%). Sollten sie dies verweigern, entscheidet über den Antrag in der Regel eine mit Vertretern der Betriebsparteien paritätisch besetzte Kommission (94%). Die Regelungen zu Langzeitkonten treten dann in Kraft, wenn Beschäftigte und Arbeitgeber darüber einen schriftlichen Vertrag schließen (82 %). Immerhin ist in insgesamt 18 Prozent der Vereinbarungen eine solche individualvertragliche Lösung nicht vorgesehen (vgl. Tabelle 16). Dies liegt in dem relativen hohen Anteil von 27 Prozent der Vereinbarungen begründet, die bis zum 31.12.2008 nach dem für Kurzzeitkonten geltenden Muster kollektiver Regelungen abgeschlossen wurden. Die nach dem 01.01.2009 vereinbarten Regelungen zu Langzeitkonten schreiben jedoch ausnahmslos eine schriftliche vertragliche Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber vor.

Systeme der Zeiterfassung und regelmäßige Informierung über den Kontostand sind für das Funktionieren von relativ komplizierten Arbeitszeitsystemen wie Langzeitkonten unerlässlich. In 93 Prozent der Vereinbarungen zu Langzeitkonten sind Zeiterfassungssysteme angegeben, die fast ausnahmslos (99 %) technischer Natur sind (Stempeluhr, digitale Erfassung).⁶⁶ Die Informierung der Beschäftigten über die Kontenstände erfolgt ausnahmslos (100 %) regelmäßig – sei es monatlich mit den Gehaltsabrechnungen (64 %) oder – wie im Flexi-II-Gesetz gefordert – jährlich durch gesonderte Mitteilung (36%) (vgl. Tabelle 16).⁶⁷ Letzteres verweist auf die gesetzlich vorgeschriebenen Aufzeichnungspflichten, die für Wertguthaben verbindlich sind.

65 Die Regelungen zu Kurzzeitkonten treten fast ausnahmslos (99 %) automatisch in Kraft. Damit korrespondiert der Befund, dass die Beschäftigten nur in vier Prozent der Fälle diese Regelungen ablehnen können.

66 Zeiterfassung ist bei Langzeitkonten noch häufiger als bei Kurzzeitkonten anzutreffen, die zu 86 Prozent solche Systeme aufweisen. Auch erfolgt dort die Erfassung mit technischen, automatisierten Mittel „nur“ zu 84 Prozent und zu 16 Prozent durch Selbsterfassung (Selbstaufschreibung) (vgl. Kapitel 1.3.8).

67 Auch bei der Informierung liegt der für Kurzzeitkonten zutreffende Vergleichswert bei 84 Prozent und damit trotz der relativ hohen Besetzung weitaus niedriger als bei Langzeitkonten (vgl. Kapitel 1.3.9).

Tabelle 16

Eröffnung eines Langzeitkontos

	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	insgesamt
Beantragung durch Beschäftigte	96%	96%	96%
Zustimmung des Arbeitgebers	96%	96%	96%
Konfliktlösung			
neuer Antrag	7%	4%	6%
paritätische Kommission	93%	96%	94%
Inkrafttreten der Regelungen			
automatisch	13%	30%	18%
qua Individualvertrag	87%	70%	82%
Zeiterfassung	91%	96%	93%
darunter: technisch	98%	100%	99%
Informierung	100%	100%	100%
davon: regelmäßig monatlich	60%	73%	64%
regelmäßig jährlich	40%	27%	36%

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

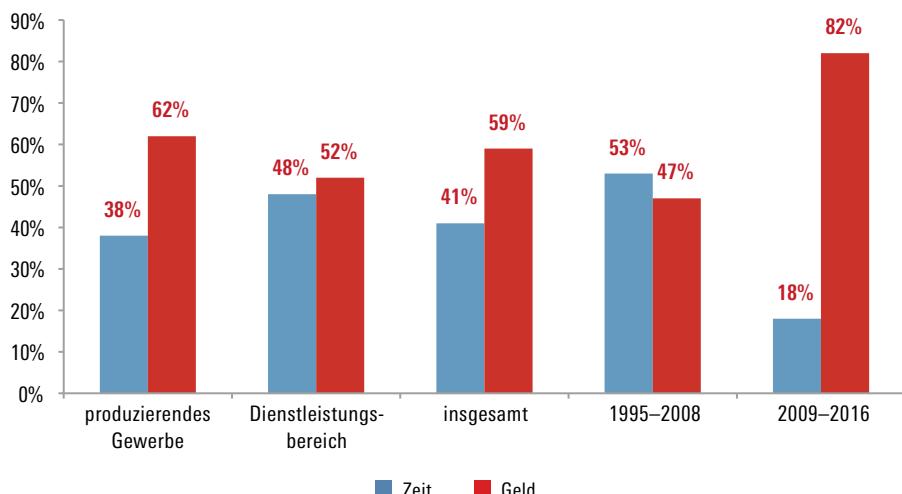
Sie bestehen in einer auch für die Beschäftigten transparenten Dokumentation der sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Sachverhalte, die bei Inanspruchnahme von aus dem Langzeitkonto finanzierten Freistellungen anfallen.

Langzeitkonten sind zu 41 Prozent in Zeit, zu 59 Prozent in Geld angelegt. Dieser Befund weicht stark von dem der Evaluationsstudie von Riedmann/Kümmerling/Seifert (2011) ab, der zufolge 75 Prozent der Langzeitkonten in Zeit, 16 Prozent in Geld und acht Prozent in Zeit und Geld geführt werden. Diese Differenz kann in unterschiedlichen Untersuchungsgegenständen begründet sein; denn die Studie untersuchte nicht Vereinbarungen, sondern die Praxis von Langzeitkonten. Der Unterschied kann aber auch

dem Untersuchungszeitraum geschuldet sein: Die Daten für die Evaluationsstudie wurden im September/Oktober 2010 erfasst. Forciert durch das Flexi-II-Gesetz, das eine Führung der Langzeitkonten in Geld vorschreibt, gewann diese Form der Kontoführung im Laufe der Zeit zunehmend die Oberhand. Während nur knapp die Hälfte (47 %) der Vereinbarungen zu Langzeitkonten, die im Zeitraum 1995 bis 2008 abgeschlossen wurden, eine Kontoführung in Geld vorsieht, liegt der Vergleichswert für die ab 2009 vereinbarten Regelungen zu Langzeitkonten bei 82 Prozent und ist damit anteilmäßig fast doppelt so hoch. Auch zwischen den Wirtschaftsbereichen sind Unterschiede feststellbar. Im produzierenden Gewerbe wird eine Kontoführung in Geld weitaus häufiger intendiert als im Dienstleistungsbereich (62 % gegenüber 52 %) (vgl. Abbildung 19). Ein gesonderter Hinweis an dieser Stelle: Nach den vorliegenden Daten gilt für alle in Geld angelegten Wertguthaben, dass eine Besteuerung erst dann erfolgt, wenn sie in Anspruch genommen

Abbildung 19

Führen eines Langzeitkontos in Zeit und Geld



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

werden.⁶⁸ Analog wird nach unseren Daten in allen Fällen mit den Beiträgen zur Sozialversicherung verfahren. In der Ansparphase fallen nur die Sozialversicherungsbeiträge des faktisch ausgezahlten Arbeitsentgelts an. In der Freistellungsphase werden die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt, die mit dem durch das Wertguthaben finanzierten und ausgezahlten Arbeitsentgelt fällig werden (vgl. BMAS 2013).

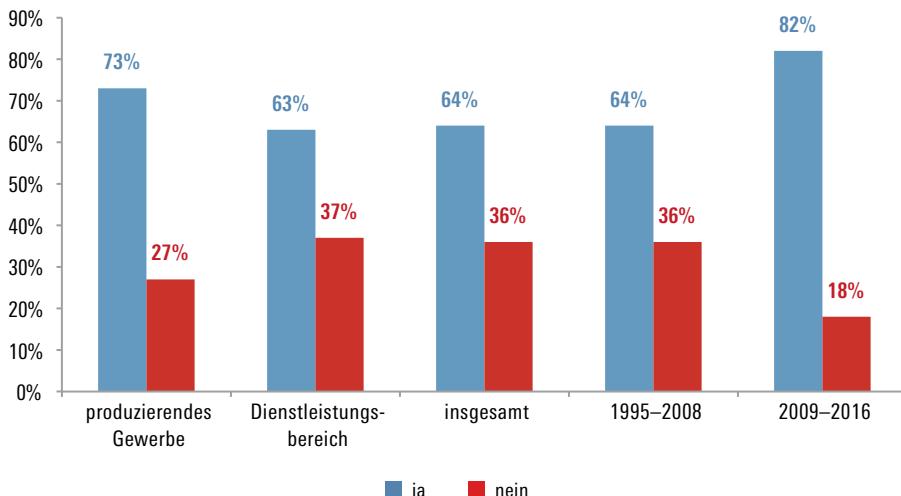
3.5 Insolvenzsicherung

Sieben von zehn Vereinbarungen (70%) weisen eine Insolvenzsicherung auf.⁶⁹ Zum gleichen Ergebnis kommt die Evaluationsstudie von Riedmann/Kümmerling/Seifert (2011), der zufolge 70 Prozent der befragten Betriebe über eine Insolvenzsicherung verfügen. Auch mit Bezug darauf hat das Flexi-II-Gesetz offensichtlich forcierende Effekte; denn bei den im Zeitraum von 2009 bis 2016 abgeschlossenen Vereinbarungen sind Insolvenzsicherungen häufiger anzutreffen als in den Vereinbarungen vor 2009 (82% gegenüber 64%) ([vgl. Abbildung 20](#)). Die Kosten für den Abschluss und die Administration von Insolvenzsicherungen tragen fast ausnahmslos (99%) die Arbeitgeber. Auf die Frage, welche Form der Insolvenzsicherung gewählt wurde, war „doppelseitige Treuhand“ die häufigste Antwort. Dabei übertragen die Arbeitgeber (Treugeber) auf Grundlage eines Vertrages die Wertguthaben auf ein Treuhandunternehmen. Diesem obliegen zwei Aufgaben: Es übernimmt zum einen die Verwaltung und Anlage der Wertguthaben gemäß den Vorgaben der Arbeitgeber/Treugeber. Zum zweiten ist es – gleichfalls auf der Basis einer vertraglichen Vereinbarung – seine Aufgabe, das Vermögen/die Wertguthaben gegen den Zugriff der Arbeitgeber bzw. deren Gläubiger zu sichern

⁶⁸ den Erläuterungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Wertguthaben heißt es: „Für die Beschäftigten gilt das Zuflussprinzip, d. h. die Besteuerung erfolgt in dem Zeitpunkt, in dem das Entgelt aus den einzelnen Wertguthaben den Beschäftigten zufließt und diese darüber wirtschaftlich verfügen können. Die dabei bezogenen Leistungen unterliegen grundsätzlich in voller Höhe der Besteuerung als Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit gemäß § 19 Einkommensteuergesetz (EStG).“ (BMAS 2013, S. 16).

⁶⁹ Darunter sind 15 Prozent Vereinbarungen von Betrieben oder Dienststellen, für die als sogenannte Anstalten öffentlichen Rechts kein Insolvenzschutz notwendig ist. Diese gelten als insolvenzunfähig, da im Falle der Zahlungsunfähigkeit Staat, Länder oder Kommunen eintreten, um Vermögensverluste von Gläubigern abzudecken. In diesem Kontext ist darauf hinzuweisen, dass in allen Vereinbarungen der Rückfluss der angesparten Wertguthaben garantiert wird: In 98 Prozent der Fälle wird der Rückfluss des Nominalwerts zugesichert (Nominalwertgarantie), in zwei Prozent der Fälle kommen noch Zinsgewinne hinzu.

Insolvenzsicherung bei Langzeitkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

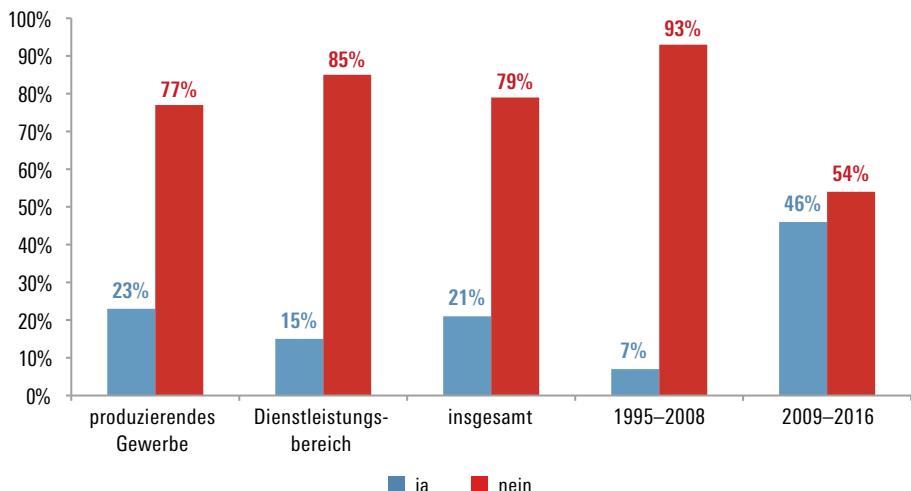
(Insolvenzsicherung). Diese Doppelaufgabe des Treuhänders kommt in dem Terminus „doppelseitige Treuhand“ zum Ausdruck (vgl. Hirschberger 2005).

3.6 Portabilität

Das Wertguthaben ist bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach dem Flexi-II-Gesetz dann auf einen anderen Arbeitgeber übertragbar, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine entsprechende Vereinbarung abschließt und der Übertragung zustimmt. Darauf hat der Beschäftigte keinen rechtlichen Anspruch. Verlangen kann er jedoch, dass das angesparte Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird. Dazu ist vorausgesetzt, dass dieses Guthaben einem Wert von rund 16.000 Euro entspricht (der sechsfache Betrag der monatlichen Bezugsgröße). Ist die Übertragung der Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung vollzogen, ist sie nicht mehr rückgängig zu machen (vgl. BMAS 2013).

Abbildung 21

Übertragbarkeit der angesparten Guthaben bei Langzeitkonten



Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Ein Fünftel (21%) der Vereinbarungen zu Langzeitkonten sieht Übertragungen auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund vor (vgl. Abbildung 21).⁷⁰ Sie sind im produzierenden Gewerbe eher möglich als im Dienstleistungsbereich (23% gegenüber 15%). Mit großer Wahrscheinlichkeit angestoßen durch das Flexi-II-Gesetz hat sich die Portabilität der Wertguthaben im Laufe der Zeit stark gesteigert: von sieben Prozent im Zeitraum 1995 bis 2008 auf 46 Prozent im Zeitraum 2009 bis 2016.

Werden im Falle von Kündigung oder Aufhebungsvertrag Wertguthaben generell nicht übertragen, oder scheitern die vorgesehenen Übertragungen auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund, dann liegen sogenannte Störfälle vor, in denen die Wertguthaben an die Beschäftigten ausgezahlt werden können. Dies erfolgt nach den vorliegenden Daten ausnahmslos (100%). Im ausgewerteten Datensatz findet sich keine Vereinba-

⁷⁰ Nach der Evaluationsstudie von Riedmann/Kümmerling/Seifert (2011) intendiert ein Drittel (33%) der Betriebe mit Langzeitkontenregelungen solche Übertragungen.

rung, der zufolge Wertguthaben bei Störfällen verfallen. Als Störfall gilt auch der (überraschende) Tod eines Beschäftigten, dessen Wertguthaben dann gemäß den vorliegenden Daten zu 100 Prozent an die Erben ausgezahlt wird.

3.7 Die Freistellungsphase

Nach dem Flexi-II-Gesetz besteht für Beschäftigte, die ihr auf Langzeitkonten angespartes Guthaben für Freistellungen einsetzen, in dieser Phase das Beschäftigungsverhältnis und der in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung garantierte Schutz fort. Daher war zunächst wichtig zu ermitteln, ob die Beschäftigten nach der Freistellungsphase auf ihren vorherigen Arbeitsplatz zurückkehren können oder ob dies in Frage gestellt ist.

Die (vollständige oder teilweise) Entnahme der auf Langzeitkonten angesparten Guthaben führt nach den ausgewerteten Daten nicht zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. 94 Prozent der Vereinbarungen zu Langzeitkonten sehen vor, dass die Beschäftigten nach der Freistellungsphase auf ihren vorherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückkehren. Nur in sechs Prozent der Fälle ist der Vorbehalt der betrieblichen Erfordernisse for-

Tabelle 17

Rückkehr aus der Freistellungsphase nach Entnahme der auf Langzeitkonten angesparten Guthaben

	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	insgesamt
auf den vorherigen Arbeitsplatz	86 %	89 %	87 %
auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz	7 %	7 %	7 %
auf den vorherigen Arbeitsplatz, wenn betriebliche Erfordernisse es zulassen	5 %	4 %	5 %
auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz, wenn betriebliche Erfordernisse es zulassen	2 %	0 %	1 %

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

Tabelle 18

Gewährleistung des Sozialversicherungsschutzes in der Freistellungsphase bei Langzeitkonten

	produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	insgesamt	Konto in Zeit	Konto in Geld
Anspruch auf Urlaub/Urlaubsgeld					
ja	13%	7%	11%	3%	16%
nein	34%	37%	35%	32%	37%
keine Angabe	53%	56%	54%	65%	47%
Entgeltfortzahlung bei Krankheit					
ja	66%	52%	61%	6%	100%
nein	9%	19%	12%	29%	0%
keine Angabe	25%	29%	27%	65%	0%
Krankheitstage					
kostenneutral	16%	15%	16%	10%	20%
nicht kostenneutral	30%	30%	30%	24%	34%
keine Angabe	54%	55%	54%	66%	46%

Quelle: Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung (eigene Berechnungen)

muliert, die durchaus Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen bedeuten können (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 18 zeigt, dass der Sozialversicherungsschutz gewährleistet ist bei Langzeitkonten, die in Geld geführt werden. Der durch das Flexi-II-Gesetz vorgegebene Regelungsrahmen wurde offenkundig im Falle der Krankenversicherung in die nach dem 01.01.2009 abgeschlossenen Vereinbarungen ohne Abstriche übernommen. In ihnen ist ausnahmslos (100%) eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall intendiert. Ob in der Freistellungsphase (rechte) Ansprüche auf Urlaub und Urlaubsgeld bestehen, ist strittig, was in den hohen Anteilswerten der Antwortverweigerung („keine Angabe“) zum Ausdruck kommt. In nur elf Prozent der Vereinbarungen können auch wäh-

rend der Freistellungsphase Urlaubsansprüche erworben werden. Gleichfalls umstritten ist, wie Krankheitstage in der Freistellungsphase zu werten sind. Gehen sie zu Lasten des angesparten Guthabens oder nicht? Nur 16 Prozent der Vereinbarungen favorisieren Letzteres, d.h.: Die mit ärztlichen Attesten nachgewiesenen Krankheitstage belasten das angesparte Guthaben nicht, sondern sind – in der Sprache der Vereinbarungen – kostenneutral. Anteilmäßig doppelt so stark besetzt (30%) ist aber die gegenteilige Verfahrensweise, nach der beim Entsparen Krankheitstage ebenso in Rechnung gestellt werden wie normale Freistellungstage.

3.8 Resümee

Langzeitkonten gelten anteilmäßig weitaus seltener als Kurzzeitkonten für alle Beschäftigten. Leitende Angestellte und Auszubildende sind die Beschäftigtengruppen, denen der Zugang sowohl zu Kurz- als auch zu Langzeitkonten am häufigsten versperrt ist. Während geringfügig und befristet Beschäftigte von Langzeitkonten häufiger als von Kurzzeitkonten ausgenommen sind, können Schichtbeschäftigte dagegen eher Langzeit- als Kurzzeitkonten nutzen. Mit der Einführung von Langzeitkonten wird die insbesondere für Schichtbeschäftigte bestehende Restriktion, Zeitguthaben bilden zu können, faktisch rückgängig gemacht; denn bei Langzeitkonten können auch Geldelemente angespart werden, was für Schichtbeschäftigte ebenso möglich ist wie für andere Beschäftigtengruppen.

Bei Langzeitkonten sind die Ziele, die erreicht werden sollen, fast ausnahmslos angegeben, wohingegen nur zwei Drittel der Kurzzeitkonten solche Zielbestimmungen enthalten. Auch der Aspekt der Ziel- oder Zweckbindung unterscheidet Langzeit- von Kurzzeitkonten: Letztere sind nach den ausgewerteten Daten nicht an bestimmte Ziele gebunden, Letztere aber immerhin in einem Siebtel der Fälle.

Betrachtet man die Ziele im Detail, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Langzeit- und Kurzzeitkonten. Bei Letzteren dominieren mit dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und der Bewältigung von saisonalen/konjunkturellen Schwankungen Ziele, die vorrangig betrieblichen Interessen dienen. Anteilmäßig fast genauso oft genannt ist mit der Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität jedoch eine Zielbestimmung, bei der Beschäftigteninteressen im Vordergrund stehen. Die genannten Zielbestimmungen sind in den Vereinbarungen zu Langzeitkonten nicht einmal halb so oft genannt wie bei Kurzzeitkonten.

Dieser Befund zeigt: Bei Langzeitkonten haben die vornehmlich auf die Realisierung betrieblicher Interessen gerichteten Zielbestimmungen ihre bei Kurzzeitkonten noch feststellbare Dominanz eingebüßt. Demgegenüber haben bei Langzeitkonten die Ziele längerfristiger Freistellungen für Weiterbildung, Sabbaticals und/oder Vorruhestand/vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens eine weitaus höhere Bedeutung als bei Kurzzeitkonten. Die Sicherung der Beschäftigung enthält in beiden Typen von Arbeitszeitkonten in etwa gleich große Anteile von Nennungen, fällt jedoch gegen die anderen genannten Zielkomplexe deutlich ab.

Negative Zeitsalden – in der Sprache der Vereinbarungen – oder Minusstunden kommen kaum vor. Nur ein Zehntel der Vereinbarungen zu Langzeitkonten erlaubt negative Zeitsalden; in neun Zehntel der Fälle können demnach keine Minusstunden angesammelt werden. Genau umgekehrt ist die Verteilung bei Kurzzeitkonten; hier seien neun Zehntel der Vereinbarungen vor, Zeitschulden zu bilden.

Bei Langzeitkonten können Geld- und/oder Zeitelemente angespart werden. Die Option des Ansparens von Geldelementen unterscheidet Langzeitdeutlich von Kurzzeitkonten, in die in der Regel nur Zeitelemente einfließen können. Vier von zehn Vereinbarungen zu Langzeitkonten ermöglichen es, Geldelemente in das Wertguthaben einzubringen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um Sonderzahlungen (Einmalzahlungen, Weihnachts-/Urlaubsgeld) und Teile des Monatsgehalts. Jede Vereinbarung zu Langzeitkonten ermöglicht es, Zeitelemente anzusparen, die sich vorrangig aus Überstunden und Guthaben vom Kurzzeitkonto zusammensetzen.

Das maximal pro Jahr anzusparende Guthaben beträgt bei Langzeitkonten rund das Zweieinhalfache (240 Stunden) von dem bei Kurzzeitkonten (101 Stunden). Der durchschnittliche Ansparzeitraum bei Langzeitkonten liegt bei 344 Wochen bzw. 6,6 Jahren. Das Ansparvolumen insgesamt beträgt im Durchschnitt 1.846 Stunden. Mit Langzeitkonten kann demnach im Durchschnitt ein Wertguthaben angespart werden, dass etwas mehr als einer Jahresarbeitszeit entspricht.

Im Unterschied zu Kurzzeitkonten setzt das Führen von Langzeitkonten fast ausnahmslos voraus, dass die Beschäftigten einen entsprechenden Antrag stellen und die jeweiligen Arbeitgeber diesem zustimmen. Die Regelungen zu Langzeitkonten treten dann in Kraft, wenn Beschäftigte und Arbeitgeber darüber einen schriftlichen Vertrag schließen. Diese individualvertragliche Lösung gilt nach den vorliegenden Daten für alle nach dem 01.01.2009 vereinbarten Regelungen zu Langzeitkonten.

Systeme der Zeiterfassung und regelmäßige Informierung über den Konto-

stand sind für das Funktionieren von relativ komplizierten Arbeitszeitsystemen wie Langzeitkonten unerlässlich. In über neun Zehntel der Vereinbarungen zu Langzeitkonten ist auf Zeiterfassungssysteme verwiesen, die fast ausnahmslos technisch (Stempeluhr, digitale Erfassung) funktionieren. Die Informierung der Beschäftigten über die Kontenstände erfolgt ausnahmslos, sei es monatlich mit den Gehaltsabrechnungen oder wie im Flexi-II-Gesetz gefordert jährlich durch gesonderte Mitteilungen.

Langzeitkonten sind zu 41 Prozent in Zeit, zu 59 Prozent in Geld angelegt. Während nur knapp die Hälfte der Vereinbarungen zu Langzeitkonten, die im Zeitraum 1995 bis 2008 abgeschlossen wurden, eine Kontoführung in Geld vorsieht, ist der Vergleichswert für die ab 2009 vereinbarten Regelungen zu Langzeitkonten anteilmäßig fast doppelt so hoch.

Sieben von zehn Vereinbarungen weisen eine Insolvenzsicherung auf. Auch hier hat das Flexi-II-Gesetz forcierende Wirkung; denn bei den im Zeitraum 2009 bis 2016 abgeschlossenen Vereinbarungen sind Insolvenzsicherungen deutlich häufiger anzutreffen als in den Vereinbarungen vor 2009. Auf die Frage, welche Form der Insolvenzsicherung gewählt wurde, war „doppelseitige Treuhand“ die häufigste Antwort.

Ein Fünftel der Vereinbarungen zu Langzeitkonten erlaubt Übertragungen auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund. Mit großer Wahrscheinlichkeit angestoßen durch das Flexi-II-Gesetz hat sich die Portabilität der Wertguthaben vom Zeitraum 1995 bis 2008 bis zum Zeitraum 2009 bis 2016 anteilmäßig um das Achtfache gesteigert.

In sogenannten Störfällen (Kündigung, Aufhebungsvertrag, Tod) wird das Wertguthaben, wenn es nicht auf den Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragbar ist, ausnahmslos an die Beschäftigten bzw. die Erben ausgezahlt. Es findet sich im vorliegenden Datensatz keine Vereinbarung, der zufolge Wertguthaben bei Störfällen verfallen.

Die (vollständige oder teilweise) Entnahme der auf Langzeitkonten ange sparten Guthaben führt nach den ausgewerteten Daten nicht zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Fast alle Vereinbarungen zu Langzeit konten sehen vor, dass die Beschäftigten nach der Freistellungsphase auf ihren vorherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückkehren.

Sozialversicherungsschutz ist gewährleistet bei den Langzeitkonten, die in Geld geführt werden. Der durch das Flexi-II-Gesetz vorgegebene Regelungsrahmen wurde nach den vorliegenden Daten im Falle der Krankenversicherung in den nach dem 01.01.2009 abgeschlossenen Vereinbarungen ohne Abstriche übernommen. Strittig ist, wie Krankheitstage in der Freistellungs phase zu werten sind. Gehen sie zu Lasten des angesparten Guthabens oder

nicht? Nur ein Siebtel der Vereinbarungen favorisiert die kostenneutrale Variante; d. h. die mit ärztlichen Attesten nachgewiesenen Krankheitstage belasten das angesparte Guthaben nicht.

LITERATURVERZEICHNIS

- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.) (2016):** BDA Kompakt. Arbeitszeitkonten. Berlin.
- BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013):** Wertguthaben. Häufig gestellte Fragen/FAQ. Bonn.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2016):** Arbeitszeit – Was bietet der tarifliche Instrumentenkoffer? Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005):** Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Bogedan, C./Brehmer, W./Herzog-Stein, A. (2009):** Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009. WSI-Report 01, Dezember 2009. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Böker, K.-H./Lindecke, C. (2013):** Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten. 2. Auflage. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006):** Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin.
- Ellguth, P./Gerner, H.-D./Zapf, I. (2013):** Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 3/2013. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.). Nürnberg.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2017):** Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 70, Heft 4, S. 278–286.
- Flüch, S./Steffen, O. (2013):** Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013. IW-Trends, Jahrgang 40, Heft 3. Köln.
- Groß, H. (2013):** Krisenreaktionen. Betriebliche Strategien zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise in der Bundesrepublik Deutschland. Köln.
- Groß, H. (2009):** Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007. Dortmund.
- Groß, H./Schwarz, M. (2010):** Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Wiesbaden.
- Groß, H./Schwarz, M. (2006):** Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. sfs Beiträge aus der Forschung, 153. Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) – Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund (Hg.). Dortmund.
- Groß, H./Seifert, H. (2017):** Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 70, Heft 6, S. 432–441.
- Groß, H./Munz, E. (2000):** Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und -wünsche der Beschäftigten – mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten. Düsseldorf.
- Grzech-Sukalo, H./Hänecke, K. (2010):** Flexible Schichtsysteme. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Hamm, I. (2013):** Flexible Arbeitszeiten – Kontenmodelle, Analyse und Handlungsempfehlungen. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.

- Heckmann, M./Kettner, A./Pausch, S./Szameitat, J./Vogler-Ludwig, K. (2009): Unternehmensbefragung im II. Quartal 2009: Wie Betriebe in der Krise Beschäftigung stützen. IAB-Kurzbericht 18/2009. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.**
- Hildebrandt, E./Wotschak, P. (2006):** Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik. WSI-Mitteilungen, Jahrgang 59, Heft 11. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Hirschberger, H. (2005):** Die Doppelreihand in der Insolvenz und Zwangsvollstreckung. Köln.
- Hofmann, J./Smolenski, T. (2015):** Sozialstaat 4.0 – Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 68, Heft 6, S. 466–472.
- Hoffmann, R. (2015):** Gestaltungsanforderungen an die Arbeit der Zukunft. Elf Thesen. In: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hg.) (2015): Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main/New York, S. 22.
- IG Metall (2015):** Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall. Beschlüsse des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall in Frankfurt. Frankfurt am Main.
- Klener, C./Lott, Y. (2016):** Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. WSI Study Nr. 4. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf.
- Riedmann, A./Kümmerling, A./Seifert, H. (2011):** Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi-II“-Gesetz). Berlin.
- Seifert, H. (2005):** Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 58, Heft 6, S. 308–313.
- Seifert, H. (2011):** Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen Jahrgang 54, Heft 2, S. 84–90.
- Seifert, H./Kümmerling, A./Riedmann, A. (2013):** Langzeitkontakte – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 66, Heft 2, S. 133–143.
- Trinczek, R. (2005):** Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert. In: Seifert, H. (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/New York, S. 375–397.
- Wotschak, P./Hildebrandt, E./Scheier, F. (2008):** Langzeitkontakte – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 61, Heft 11/12, S. 619–626.
- Wöhrrmann, A. M./Gerstenberg, S./Hünefeld, L./Pundt, F./Reeske-Behrens, A./Brenschmidt, F./Beermann, B. (2016):** Arbeitszeitreport Deutschland 2016. BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.) Dortmund.
- Zapf, I./Brehmer, W. (2010):** Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkontakte haben sich bewährt. IAB-Kurzbericht 22/2010. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.). Nürnberg.
- Zapf, I./Herzog-Stein, A. (2011):** Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession. In: WSI-Mitteilungen, Jahrgang 64, Heft 2, S. 60–68.
- Seifert, H. (2013):** Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Berlin.

ANHANG FRAGEBOGEN KURZZEITKONTEN

Fragebogen zur Erfassung der Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen zur Regelung von Arbeitszeitkonten

1. Nummer des Betriebes/der Dienststelle: □□□□
2. Handelt es sich bei der Vereinbarung um eine Betriebsvereinbarung oder eine Dienstvereinbarung?
 eine Rahmenbetriebsvereinbarung
 eine Betriebsvereinbarung
 eine Rahmendienstvereinbarung
 eine Dienstvereinbarung
3. laufende Nummer □□□
4. Datum der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung: □□□□□□
5. Ort der Unterzeichnung: (entfällt)
6. Dauer der Gültigkeit der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung?
 ein Jahr
 weniger als ein Jahr
 ein Jahr und mehr, aber begrenzt
 unbegrenzt
 k.A.
7. Verlängert sich die Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung um den Gültigkeitszeitraum, wenn diese nicht fristgerecht von einer der beiden Betriebsparteien gekündigt wird?
 ja nein k.A.
8. Branchenzugehörigkeit

1 Abwasser- und Abfallbeseitigung, Entsorgung, Recycling

2 Anonym

-
- 3 Baugewerbe
-
- 4 Bergbau
-
- 5 Bildungseinrichtung
-
- 6 Chemische Industrie
-
- 7 Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung
-
- 8 Einzelhandel (ohne Kfz.)
-
- 9 Elektro
-
- 10 Energiedienstleister
-
- 11 Ernährungsgewerbe
-
- 12 Fahrzeughersteller Kraftwagen
-
- 13 Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge
-
- 14 Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen
-
- 15 Forschung und Entwicklung
-
- 16 Gastgewerbe
-
- 17 Gesundheit und Soziales
-
- 18 Glas- und Keramikgewerbe
-
- 19 Großhandel (ohne Kfz.)
-
- 20 Grundstücks- und Wohnungswesen
-
- 21 Gummi- und Kunststoffherstellung
-
- 22 Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)
-
- 23 Informationstechnikhersteller
-
- 24 Kohlebergbau
-
- 25 Kreditgewerbe
-
- 26 Kultur, Sport und Unterhaltung
-
- 27 Landverkehr
-
- 28 Leasingunternehmen
-

-
- 29 Luftverkehr
-
- 30 Maschinenbau
-
- 31 Mess-, Steuer- und Regelungstechnik
-
- 32 Metallerzeugung und -bearbeitung
-
- 33 Metallverarbeitung
-
- 34 Mineralölverarbeitung
-
- 35 Möbelhersteller
-
- 36 Musikinstrumentenhersteller
-
- 37 Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik
-
- 38 Öffentliche Verwaltung
-
- 39 Papiergewerbe
-
- 40 Postdienstleistungen
-
- 41 Schmuckhersteller
-
- 42 sonstige Verkehrsdiestleister
-
- 43 Tankstellen, Kfz.-Reparatur und -Handel
-
- 44 Telekommunikationsdiestleister
-
- 45 Textilgewerbe
-
- 46 Unternehmensbezogene Dienstleistungen
-
- 47 Verbände und Gewerkschaften
-
- 48 Verlags- und Druckgewerbe
-
- 49 Versicherungsgewerbe
-
- 50 Wasserversorger
-

9. Anzahl der Beschäftigten (entfällt)

10. Sind in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung Regelungen zu mehr als einem Arbeitszeitkonto getroffen?
 ja
 nein (weiter mit Frage 12)
 k.A. (weiter mit Frage 12)
11. Es sind Regelungen zu Arbeitszeitkonten vereinbart
12. Titel der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung:
13. Bezieht sich die Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung zur Regelung von Arbeitszeitkonten ausdrücklich auf tarifvertragliche Bestimmungen?
 ja
 nein (weiter mit Frage 15)
 k.A. (weiter mit Frage 15)
14. Um welche tarifvertraglichen Bestimmungen handelt es sich?
15. Sind Ziele/Zwecke formuliert, denen die Betriebs-/Dienstvereinbarungen dienen?
 ja
 nein (weiter mit Frage 17)
- 15a. Die Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung dient
 - ausschließlich der Förderung von Betriebszielen
 - ausschließlich der Förderung von Beschäftigtenzielen
 - vorrangig der Förderung von Betriebszielen
 - vorrangig der Förderung von Beschäftigtenzielen
 - gleichermaßen der Förderung von Betriebs- und Beschäftigtenzielen
16. Sind konkrete Ziele/Zwecke angegeben, denen die Betriebs-/Dienstvereinbarungen dienen?
 ja nein
Die Betriebs-/Dienstvereinbarungen dienen im Einzelnen (Mehrfachnennungen möglich)
 - 16_1 der Anpassung an Marktbedingungen
 ja nein
 - 16_2 dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes/Unternehmens
 ja nein

- 16_3 der Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall
 ja nein
- 16_4 der Flexibilisierung der Produktion und/oder der Dienstleistungen
 ja nein
- 16_5 dem Abfedern von wechselnden Konjunkturverläufen
 ja nein
- 16_6 der Herstellung von kundenfreundlichen Arbeitsabläufen
 ja nein
- 16_7 der Verbesserung der Serviceleistungen
 ja nein
- 16_8 der Beschäftigungssicherung
 ja nein
- 16_9 der Vereinbarung von Beruf und Familie/Privatleben
 ja nein
- 16_10 der Vereinbarung von Beruf und Pflege von Pflegebedürftigen
 ja nein
- 16_11 der Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität
 ja nein
- 16_12 der Verbesserung/Sicherung der beruflichen Bildung und Qualifizierung
 ja nein
- 16_13 einem Sabbatical
 ja nein
- 16_14 der Verbesserung der Möglichkeiten des Vorruhestandes
 ja nein
- 16_15 der Ausweitung des Elternurlaubs/der Elternzeit
 ja nein
- 16_16 dem Übergang in die Selbstständigkeit
 ja nein
- 16_17 der Unternehmensgründung
 ja nein
- 16_18 der Anpassung an Gesetzesänderung
 ja nein
- 16_19 dem Abbau bezahlter Überstunden
 ja nein
- 16_20 der Vermeidung von Kurzarbeit
 ja nein
- 16_21 Sonstige
 ja nein

17. Ist die Arbeitszeitform des Arbeitszeitkontos in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung näher erläutert/definiert worden?
 ja nein (weiter mit Frage 19)
18. Sind dabei Arbeitszeitkonten näher erläutert/definiert worden? (Mehrfachnennungen möglich)
- 18_1 durch Abgrenzung von/Bezug auf aus dem Arbeitszeitgesetz abgeleiteten Höchstarbeitszeiten
 ja nein
- 18_2 durch Abgrenzung von/Bezug auf aus den tariflichen Bestimmungen abgeleiteten Regelarbeitszeiten
 ja nein
- 18_3 durch Rekurs auf bereits praktizierte Gleitzeitregelungen
 ja nein
- 18_4 durch Erläuterung der zentralen Zeitelemente (Zeitguthaben, Zeitschulden, Ausgleichszeitraum)
 ja nein
- 18_5 durch Bestimmung von Soll-, Ist- und Rahmenarbeitszeiten
 ja nein
- 18_6 durch Bestimmung von Pausen- und Abwesenheitszeiten
 ja nein
- 18_7 durch Bestimmung von Kern-/Servicezeiten und damit zusammenhängendem Personalbedarf
 ja nein
- 18_8 durch Bestimmung von Vor- und Nacharbeiten im Rahmen von Schichtarbeit
 ja nein
- 18_9 durch Bestimmung von saisonal wechselnden Phasen hoher und niedriger Auslastung
 ja nein
- 18_10 Sonstige
 ja nein
19. Gilt die Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung für alle Beschäftigten?
 ja
 nein (weiter mit Frage 21)
 k.A. (weiter mit Frage 21)

21. Sind Beschäftigte von dieser Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung ausgenommen?
- ja
 nein (weiter mit Frage 23)
 k.A. (weiter mit Frage 23)
22. Ausgenommen von der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung sind (Mehrfachnennungen möglich)
- 22_1 Auszubildende
 ja nein
- 22_2 außertarifliche Angestellte
 ja nein
- 22_3 marginal Beschäftigte (geringfügig, kurzfristig Beschäftigte)
 ja nein
- 22_4 befristet Beschäftigte
 ja nein
- 22_5 leitende Angestellte
 ja nein
- 22_6 Schichtbeschäftigte
 ja nein
- 22_7 Gleitzeitbeschäftigte
 ja nein
- 22_8 Hausmeister, Reinigungskräfte, Fahrer
 ja nein
- 22_9 Teilzeitbeschäftigte
 ja nein
- 22_10 Sonstige
 ja nein
23. Sind aufgrund der Nutzung von Arbeitszeitkonten Ansprüche der Beschäftigten eingeschränkt worden, die sich aus den gesetzlichen und/oder tariflichen Bestimmungen ergeben?
- ja
 nein (weiter mit Frage 25)
 k.A. (weiter mit Frage 25)
24. Um welche Ansprüche handelt es sich dabei? (Mehrfachnennungen möglich)

24_1 Urlaub

- ja nein

24_2 freie-Tage-Regelungen

- ja nein

24_3 Sonstige

- ja nein

25. Wie treten die in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum Arbeitszeitkonto in Kraft?

- Mit Abschluss der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung gelten die Regelungen zum Arbeitszeitkonto automatisch für alle dort aufgeführten Beschäftigten.
- Die in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum Arbeitszeitkonto gelten dann für die Beschäftigten, wenn diese das Führen eines Arbeitszeitkontos beantragen.
- Die in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum Arbeitszeitkonto gelten nur dann für die Beschäftigten, wenn diese das Führen eines Arbeitszeitkontos beantragen und die Vorgesetzten diesem Antrag zustimmen.
- k.A.

26. Kann der Beschäftigte das Führen eines Arbeitszeitkontos ablehnen?

- ja nein k.A.

27. Gibt es ein System der Zeiterfassung, mit dem die einzelnen Elemente eines Arbeitszeitkontos registriert werden?

- ja
- nein (weiter mit Frage 29)
- k.A. (weiter mit Frage 29)

28. Wie werden die einzelnen Zeitelemente eines Arbeitszeitkontos erfasst?

- durch technische Vorkehrungen des Betriebes/der Dienststelle (Stempeluhr, digital etc.)
- durch Selbsterfassung (Selbstaufschreibung, digital)
- durch Selbsterfassung (Selbstaufschreibung, digital), die durch Vorgesetzten abgezeichnet werden muss
- gar nicht

29. Gibt es zuschlagspflichtige Arbeitszeiten, die beim Führen des Arbeitszeitkontos berücksichtigt werden müssen?
- ja
 nein (weiter mit Frage 31)
30. Um welche zuschlagspflichtigen Arbeitszeitformen handelt es sich dabei? (Mehrfachnennungen möglich)
- 30_1 bezahlte Überstundenarbeit
 ja nein
- 30_2 Samstagsarbeit
 ja nein
- 30_3 Sonn- und Feiertagsarbeit
 ja nein
- 30_4 Schichtarbeit
 ja nein
- 30_5 Nachtarbeit
 ja nein
- 30_6 Rufbereitschaften, Bereitschaftsdienste
 ja nein
- 30_7 Sonstige
 ja nein
31. Wie werden die zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto verbucht?
- wie normale, nicht zuschlagspflichtige Arbeitsstunden und ohne finanziellen Ausgleich der Zuschläge
- wie normale, nicht zuschlagspflichtige Arbeitsstunden, aber mit finanziellem Ausgleich der Zuschläge
- durch Umrechnung der Zuschläge in Zeitbestandteile (d.h. indem die monetär ausgewiesenen Zuschläge in Stundenbestandteile umgerechnet und dann dem Arbeitszeitkonto hinzugefügt werden)
- k.A.
32. Werden die Beschäftigten über die Kontenstände ihrer Arbeitszeitkonten informiert?
- ja
- nein (weiter mit Frage 34)
- k.A. (weiter mit Frage 34)

33. Wie werden die Beschäftigten über die Kontenstände ihrer Arbeitszeitkonten unterrichtet? (Mehrfachnennungen möglich)

33_1 automatisch und regelmäßig (beispielsweise durch die Gehaltsabrechnung)

ja nein

33_2 bei Kontobewegung kurzfristig

ja nein

33_3 durch spezifische Nachweise, die regelmäßig ausgestellt werden

ja nein

33_4 auf Nachfrage

ja nein

33_5 mündlich durch die Vorgesetzten

ja nein

33_6 eher informell

ja nein

33_7 auf sonstige Weise

ja nein

34. Können Zeitguthaben (Plusstunden) angesammelt werden?

ja

nein (weiter mit Frage 35)

k.A. (weiter mit Frage 35)

Wieviel Zeitguthaben können maximal pro Beschäftigten angesammelt werden?

34_1 Stunden pro Jahr

34_2 Stunden pro Ausgleichszeitraum

34_3 Stunden insgesamt (wenn kein Ausgleichszeitraum angegeben)

35. Können Geldbestandteile, die aus dem Einkommen der Beschäftigten und/oder Zuwendungen des Arbeitgebers resultieren, dem Arbeitszeitkonto als Zeitbestandteile hinzugefügt werden?

ja

nein (weiter mit Frage 38)

k.A. (weiter mit Frage 38)

36. Können die Geldbestandteile präzise angegeben oder müssen diese geschätzt werden?
- können präzise angegeben werden
 müssen geschätzt werden
37. Um wieviel Geld handelt es sich dabei?
 Prozent des Monatseinkommens?
38. Können Zeitschulden (Minusstunden) können angesammelt werden?
- ja
 nein (weiter mit Frage 39)
 k. A. (weiter mit Frage 39)
- Wieviel Zeitschulden können maximal pro Beschäftigten angesammelt werden?
- 38_1 Stunden pro Jahr
38_2 Stunden pro Ausgleichszeitraum
38_3 Stunden insgesamt (wenn kein Ausgleichszeitraum angegeben)
39. Ist ein Zeitraum festgelegt, innerhalb dessen Zeitguthaben und/oder Zeitschulden ausgeglichen sein müssen?
- ja
 nein (weiter mit Frage 41)
 k. A. (weiter mit Frage 41)
40. In welchem Zeitraum muss dieser Ausgleich erfolgen?
 Wochen
41. Ist mit dem Arbeitszeitkonto ein Wertguthaben vereinbart worden?
- ja
 nein (weiter mit Frage 43)
 k. A. (weiter mit Frage 43)
42. Welche Verwendung ist für das Wertguthaben vorgesehen?
- 42_1 flexible Übergang in die Rente (Mehrfachnennungen möglich)
 ja nein
- 42_2 Elternzeit
 ja nein

42_3 Pflegezeit

ja nein

42_4 Weiterbildung

ja nein

42_5 Sonstige

ja nein

43. Was geschieht mit den Zeitguthaben, wenn diese in dem Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichen wurden? (Mehrfachnennungen möglich)

43_1 Zeitguthaben verfallen

ja nein

43_2 Zeitguthaben werden abgefeiert

ja nein

43_3 Zeitguthaben werden ausbezahlt

ja nein

43_4 Zeitguthaben werden mit Zuschlag ausbezahlt

ja nein

43_5 Zeitguthaben werden in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen

ja nein

43_6 Zeitguthaben werden auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen

ja nein

43_7 Ampelkonto tritt in Kraft

ja nein

44. Was geschieht mit den Zeitschulden, wenn diese in dem Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichen wurden? (Mehrfachnennungen möglich)

44_1 Zeitschulden verfallen

ja nein

44_2 Zeitschulden werden nachgearbeitet

ja nein

44_3 Zeitschulden werden vom Gehalt abgezogen

ja nein

44_4 Zeitschulden werden vom Urlaub abgezogen

ja nein

44_5 Zeitschulden werden auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen

ja nein

44_6 Zeitschulden werden in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen

ja nein

V44_7 Ampelkonto tritt in Kraft

ja nein

45. Wieviel Zeitguthaben können maximal pro Beschäftigten in der „Grünphase“ angesammelt werden? Stunden
46. Wieviel Zeitschulden können maximal pro Beschäftigten in der „Grünphase“ angesammelt werden? Stunden
47. In welchem Zeitraum müssen Zeitguthaben und Zeitschulden in der „Grünphase“ ausgeglichen sein? Wochen
48. Wieviel Zeitguthaben können maximal pro Beschäftigten von der „Grünphase“ in die „Gelbphase“ übertragen werden? Stunden
49. Wieviel Zeitschulden können maximal pro Beschäftigten von der „Grünphase“ in die „Gelbphase“ übertragen werden? Stunden
50. Um wieviel Wochen ist der Ausgleichszeitraum der „Grünphase“ in der „Gelbphase“ verlängert worden? Wochen
51. Wieviel Zeitguthaben können maximal pro Beschäftigten von der „Gelbphase“ in die „Rotphase“ übertragen werden? Stunden
52. Wieviel Zeitschulden können maximal pro Beschäftigten von der „Gelbphase“ in die „Rotphase“ übertragen werden? Stunden
53. Um wieviel Wochen ist der Ausgleichszeitraum der „Gelbphase“ in der „Rotphase“ verlängert worden? Wochen
54. Was geschieht, wenn Beschäftigte in die „Gelbphase“ kommen, d.h. den Ausgleich nicht geschafft haben? (Mehrfachnennungen möglich)
- 54_1 nichts; es wird die „Rotphase“ abgewartet
 ja nein
- 54_2 es finden Gespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten statt, um zu individuellen Lösungen des Ausgleichproblems zu kommen
 ja nein

54_3 es finden Gespräche zwischen Beschäftigten, Betriebsrat/Personalrat und Vorgesetzten statt, um zu individuellen Lösungen des Ausgleichproblems zu kommen

ja nein

55. Was geschieht, wenn Beschäftigte in die „Rotphase“ kommen, d. h. den Ausgleich auch in der „Gelbphase“ nicht geschafft haben? (Mehrfachnennungen möglich)

55_1 es finden Gespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten statt, um zu individuellen Lösungen des Ausgleichproblems zu kommen

ja nein

55_2 es finden Gespräche zwischen Beschäftigten, Betriebsrat/Personalrat und Vorgesetzten statt, um zu individuellen Lösungen des Ausgleichproblems zu kommen

ja nein

55_3 es wird auf die Konsequenzen aufmerksam gemacht, die eintreten, wenn der Ausgleich auch nach der „Rotphase“ nicht zustande gekommen ist

ja nein

56. Was geschieht mit den Zeitguthaben, wenn der Zeitausgleich nach der „Rotphase“ nicht gelungen ist? (Mehrfachnennungen möglich)

56_1 Zeitguthaben verfallen

ja nein

56_2 Zeitguthaben werden ausbezahlt

ja nein

56_3 Zeitguthaben werden in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen

ja nein

56_4 Zeitguthaben werden auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen

ja nein

56_5 Zeitguthaben werden gemäß Anweisungen der Vorgesetzten abgefeiert

ja nein

56_6 Zeitguthaben werden gemäß den in den Gesprächen getroffenen Vereinbarungen/Übereinkünften abgefeiert

ja nein

57. Was geschieht mit den Zeitschulden, wenn der Zeitausgleich nach der „Rotphase“ nicht gelungen ist? (Mehrfachnennungen möglich)

- 57_1 Zeitschulden verfallen
 ja nein
- 57_2 Zeitschulden werden vom Gehalt abgezogen
 ja nein
- 57_3 Zeitschulden werden in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen
 ja nein
- 57_4 Zeitschulden werden auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen
 ja nein
- 57_5 Zeitschulden werden gemäß Anweisungen der Vorgesetzten nachgearbeitet
 ja nein
- 57_6 Zeitschulden werden gemäß den in den Gesprächen getroffenen Vereinbarungen/Übereinkünften nachgearbeitet
 ja nein
58. Wie erfolgt die Auszahlung des vertraglich oder tariflich vereinbarten Gehalts/Lohns?
 unabhängig vom Stand des Arbeitszeitkontos
 gemäß dem Stand des Arbeitszeitkontos
 je nach Situation teils unabhängig, teils abhängig vom Stand des Arbeitszeitkontos
 k.A.
59. Wie können Beschäftigte über das Arbeitszeitkonto bei Zeitguthaben verfügen? (Mehrfachnennungen möglich)
- 59_1 Zeitguthaben können von den Beschäftigten nach Maßgabe ihrer Interessen entnommen werden
 ja nein
- 59_2 Zeitguthaben können von den Beschäftigten nach vereinbarten Verfahrensregelungen genommen werden
 ja nein
- 59_3 Zeitguthaben müssen im Falle ökonomischer Krisen zur Beschäftigungssicherung verwendet werden
 ja nein
- 59_4 Zeitguthaben müssen für spezifische Freizeiten (Brückentage, Freizeit zwischen Weihnachten und Neujahr) verwendet werden
 ja nein

59_5 Zeitguthaben können von den Beschäftigten nur entnommen werden, wenn die betrieblichen Erfordernisse dies zulassen

ja nein

59_6 Zeitguthaben können von den Beschäftigten nur nach Absprache mit den Vorgesetzten entnommen werden

ja nein

60. Wie können Beschäftigte über das Arbeitszeitkonto bei Zeitschulden verfügen? (Mehrfachnennungen möglich)

60_1 Zeitschulden können von den Beschäftigten nach Maßgabe ihrer Interessen nachgearbeitet werden

ja nein

60_2 Zeitschulden werden von den Beschäftigten nach vereinbarten Verfahrensregelungen ausgeglichen

ja nein

60_3 Zeitschulden werden gemäß betrieblichen Erfordernissen bzw. gemäß Anweisungen der Vorgesetzten nachgearbeitet

ja nein

60_4 Zeitschulden werden vom Gehalt/Lohn abgezogen

ja nein

60_5 Zeitschulden werden mit dem Urlaub verrechnet

ja nein

61. Was geschieht mit den Zeitguthaben im Falle von Kündigung/Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

die Zeitguthaben müssen durch Freizeit ausgeglichen werden/sein

die Zeitguthaben werden ausgezahlt

die Zeitguthaben verfallen

67. Was geschieht mit den Zeitschulden im Falle von Kündigung/Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

die Zeitschulden müssen durch Nacharbeit ausgeglichen werden/sein

die Zeitschulden werden vom Gehalt abgezogen

die Zeitschulden werden mit dem Urlaub verrechnet

die Zeitschulden verfallen

68. Sind die auf den Arbeitszeitkonten der Beschäftigten angesammelten Zeitguthaben und Zeitschulden gegen Insolvenz versichert?

ja nein k.A.

69. Sind bei der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung zur Regelung von Arbeitszeitkonten ungewöhnliche Elemente feststellbar?
 ja nein
70. Um welche ungewöhnlichen Elemente handelt es sich dabei? (Mehrfachnennungen möglich)
- 70_1 Leserecht/Einsichtsrecht des Betriebsrats/Personalrats
 ja nein
- 70_2 Paritätische Kommission zur Klärung von Streitigkeiten
 ja nein
- 70_3 Arbeitszeitbeauftragter (arbeitgeberseitig eingerichtet)
 ja nein
- 70_4 Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der BV
 ja nein
- 70_5 Sonstige
 ja nein
71. Ist zwischen bezahlter, ankündigungs- und zustimmungspflichtiger Überstundenarbeit auf der einen Seite und im Rahmen von Arbeitszeitkonten- oder Gleitzeitssystemen stattfindender Mehrarbeit auf der anderen Seite klar unterschieden worden?
 ja nein
72. Ist eine tägliche Höchstarbeitszeit angegeben?
 ja nein
- 72_1 Wie viele Stunden beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit?
 Stunden
73. Ist eine tägliche Mindestarbeitszeit angegeben?
 ja nein
- 73_1 Wie viele Stunden beträgt die tägliche Mindestarbeitszeit?
 Stunden
74. Ist ein täglicher Arbeitszeitrahmen angegeben?
 ja nein
- 74_1 Wie viele Stunden beträgt der tägliche Arbeitszeitrahmen?
 Stunden

75. Ist eine tägliche Sollarbeitszeit angegeben?
 ja nein
- 75_1 Wie viele Stunden beträgt die tägliche Sollarbeitszeit?
 Stunden
76. Wann gilt ein Arbeitszeitkonto hinsichtlich der Zeitguthaben als ausgeglichen?
 Stunden
77. Wann gilt ein Arbeitszeitkonto hinsichtlich der Zeitschulden als ausgeglichen?
 Stunden
78. Wird das Arbeitszeitkonto wie ein Girokonto geführt, d. h. es dürfen die vereinbarten Obergrenzen von Zeitguthaben und Zeitschulden nicht überschritten werden, es ist aber kein Ausgleichszeitraum festgelegt?
 ja nein

ANHANG FRAGEBOGEN LANGZEITKONTEN

Fragebogen zur Erfassung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Regelung von Langzeitkonten

1. Laufende Nummer
2. Nummer des Betriebes/der Dienststelle
3. Handelt es sich bei der Vereinbarung um eine Betriebsvereinbarung oder eine Dienstvereinbarung?
 eine Rahmenbetriebsvereinbarung
 eine Betriebsvereinbarung
 eine Rahmendienstvereinbarung
 eine Dienstvereinbarung
4. Datum der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung (im Folgenden: Vereinbarung)
4_1 Tag
4_2 Monat
4_3 Jahr
5. Dauer der Gültigkeit der Vereinbarung?
 ein Jahr
 mehr als ein Jahr, und zwar Jahre
 unbegrenzt
 k.A.
5_1 Für wie viele Jahre? Jahre
6. Branchenzugehörigkeit

1	Abwasser- und Abfallbeseitigung, Entsorgung, Recycling
2	Anonym
3	Baugewerbe
4	Bergbau

-
- 5 Bildungseinrichtung
 - 6 Chemische Industrie
 - 7 Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung
 - 8 Einzelhandel (ohne Kfz.)
 - 9 Elektro
 - 10 Energiedienstleister
 - 11 Ernährungsgewerbe
 - 12 Fahrzeughersteller Kraftwagen
 - 13 Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge
 - 14 Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen
 - 15 Forschung und Entwicklung
 - 16 Gastgewerbe
 - 17 Gesundheit und Soziales
 - 18 Glas- und Keramikgewerbe
 - 19 Großhandel (ohne Kfz.)
 - 20 Grundstücks- und Wohnungswesen
 - 21 Gummi- und Kunststoffherstellung
 - 22 Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)
 - 23 Informationstechnikhersteller
 - 24 Kohlebergbau
 - 25 Kreditgewerbe
 - 26 Kultur, Sport und Unterhaltung
 - 27 Landverkehr
 - 28 Leasingunternehmen
 - 29 Luftverkehr
-

30	Maschinenbau
31	Mess-, Steuer- und Regelungstechnik
32	Metallerzeugung und -bearbeitung
33	Metallverarbeitung
34	Mineralölverarbeitung
35	Möbelhersteller
36	Musikinstrumentenhersteller
37	Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik
38	Öffentliche Verwaltung
39	Papiergewerbe
40	Postdienstleistungen
41	Schmuckhersteller
42	sonstige Verkehrsdienstleister
43	Tankstellen, Kfz.-Reparatur und -Handel
44	Telekommunikationsdienstleister
45	Textilgewerbe
46	Unternehmensbezogene Dienstleistungen
47	Verbände und Gewerkschaften
48	Verlags- und Druckgewerbe
49	Versicherungsgewerbe
50	Wasserversorger

6_1 Produzierendes Gewerbe 1

Dienstleistungsbereich 2

7. Sind in der Vereinbarung zu Langzeitkonten auch Regelungen zu anderen Arbeitszeitkonten erwähnt?

ja
 nein (weiter mit Frage 10)
 k.A. (weiter mit Frage 10)

- 7_1 Wie viele Arbeitszeitkonten sind erwähnt?

8. Bezieht sich die Vereinbarung zu Langzeitkonten ausdrücklich auf tarifvertragliche Bestimmungen?

ja
 nein (weiter mit Frage 13)
 k.A. (weiter mit Frage 13)

- 8_1 Um welche tarifvertraglichen Bestimmungen handelt es sich?

9. Bezieht sich die Vereinbarung zu Langzeitkonten ausdrücklich auf gesetzliche Bestimmungen?

ja
 nein (weiter mit Frage 15)
 k.A. (weiter mit Frage 15)

- 9_1 Um welche gesetzlichen Bestimmungen handelt es sich?

10. Sind Ziele formuliert, die mit der Vereinbarung gefördert werden sollen?

ja
 nein (weiter mit Frage 17)

11. Um welche Ziele/Zwecke handelt es sich im Einzelnen? (Mehrfachnennungen möglich)

- 11_1 Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes/Unternehmens

ja nein

- 11_2 Bewältigung von konjunkturellen und/oder saisonalen Schwankungen

ja nein

- 11_3 Verbesserung der Serviceleistungen/Kundenorientierung

ja nein

- 11_4 Sicherung der Beschäftigung

ja nein

- 11_5 Vereinbarung von Beruf und Familie – Familienzeit

ja nein

- 11_6 Vereinbarung von Beruf und Pflege – Pflege von Angehörigen/Pflegebedürftigen
 ja nein
- 11_7 Herstellung/Erhöhung von Zeitsouveränität
 ja nein
- 11_8 Verbesserung/Sicherung der beruflichen Bildung und Qualifizierung
 ja nein
- 11_9 Einrichtung eines Sabbaticals
 ja nein
- 11_10 Ermöglichung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben
 ja nein
- 11_11 Abbau bezahlter Überstunden
 ja nein
- 11_12 Sonstige
 ja nein
12. Sind die Langzeitkonten an bestimmte Ziele/Zwecke gebunden?
 ja, ausschließlich für den Zweck
 ja, für mehrere Zwecke
 nein
- 12_1 An welche Ziele sind Langzeitkonten gebunden?
13. Wird das Langzeitkonto in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung näher erläutert?
 ja
 nein (weiter mit Frage 19)
Wie wird das Langzeitkonto im Einzelnen näher erläutert? (Mehrfachnennungen möglich)
- 13_1 durch Abgrenzung von Kurzzeit- und/oder Gleitzeitkonten
 ja nein
- 13_2 durch Bezug auf entsprechende tarifliche Bestimmungen
 ja nein
- 13_3 durch Bezug auf gesetzliche Regelungen (bspw. Flexi-I oder Flexi-II-Gesetz)
 ja nein
- 13_4 durch Erläuterung der zentralen Elemente von Langzeitkonten (Ansparen, Entsparen, Bildung von Wertguthaben)
 ja nein

13_5 durch Bestimmung des sog. Cafeteria-Systems (Ansammeln von Geld- und Zeitelementen in einem Wertguthaben)

13_6 Sonstiges

ja nein

14. Gilt die Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung zu Langzeitkonten für alle Beschäftigten oder sind bestimmte Beschäftigtengruppen ausgenommen?

gilt für alle Beschäftigten

bestimmte Beschäftigtengruppen sind ausgenommen

15. Welche Beschäftigtengruppen sind von der Betriebsvereinbarung/ Dienstvereinbarung ausgenommen? (Mehrfachnennungen möglich)

15_1 Auszubildende

ja nein

15_2 außertarifliche Angestellte

ja nein

15_3 geringfügig Beschäftigte, kurzfristig Beschäftigte

ja nein

15_4 befristet Beschäftigte

ja nein

15_5 leitende Angestellte

ja nein

15_6 Schichtbeschäftigte

ja nein

15_7 Gleitzeitbeschäftigte

ja nein

15_8 Hausmeister, Reinigungskräfte, Fahrer

ja nein

15_9 Teilzeitbeschäftigte

ja nein

15_10 Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr

ja nein

15_11 Beschäftigte unterhalb des 55. Lebensjahres

ja nein

15_12 Sonstige

ja nein

16. Wie treten die in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum Langzeitkonto in Kraft?
- Mit Abschluss der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung gelten die Regelungen zum Langzeitkonto automatisch für alle aufgeführten Beschäftigengruppen.
 - Die in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum Langzeitkonto gelten dann für die Beschäftigten, wenn diese das Führen eines Langzeitkontos beantragen.
 - Die in der Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen zum Langzeitkonto gelten dann für die Beschäftigten, wenn diese das Führen eines Langzeitkontos beantragen und die Vorgesetzten diesem Antrag zustimmen und beide Parteien dies vertraglich vereinbaren.
 - k. A.
17. Gibt es ein System der Zeiterfassung, mit dem die einzelnen Elemente eines Langzeitkontos registriert werden?
- ja
 - nein
 - k. A.
18. Wie werden diese einzelnen Elemente erfasst?
- durch technische Vorkehrungen des Betriebes/der Dienststelle (Stempeluhr, digital etc.)
 - durch Selbsterfassung (Selbstaufschreibung, digital)
 - durch Selbsterfassung (Selbstaufschreibung, digital), die durch Vorgesetzten abgezeichnet werden muss
 - gar nicht
19. Werden die Beschäftigten über die Kontenstände ihrer Langzeitkonten informiert?
- ja
 - nein
 - k. A.
- Wie werden die Beschäftigten über die Kontenstände ihrer Langzeitkonten unterrichtet? (Mehrfachnennungen möglich)
- 19_1 automatisch und regelmäßig (beispielsweise durch die Gehaltsabrechnung)
- ja
 - nein
- 19_2 regelmäßig einmal pro Jahr
- ja
 - nein

- 19_3 durch von den Beschäftigten selbst vorgenommene Recherchen auf entsprechendem Internetportal
 ja nein
- 19_4 bei Kontobewegung kurzfristig
 ja nein
- 19_5 durch spezifische Nachweise, die regelmäßig ausgestellt werden
 ja nein
- 19_6 auf Nachfrage
 ja nein
- 19_7 eher informell
 ja nein
- 19_8 auf sonstige Weise
 ja nein
20. Sind die auf den Langzeitkonten der Beschäftigten angesammelten Wertguthaben gegen Insolvenz versichert?
 ja
 nein
 ja, weil öffentliche Hand
 k.A.
21. Wer trägt die Kosten der Insolvenzsicherung?
 allein der Arbeitgeber
 allein die Beschäftigten
 beide
 k.A.
22. Wie wird die Insolvenzsicherung verwaltet und angelegt (z.B. Treuhandkonto)?
23. Wer trägt die Kosten der Administration und Verwaltung der Langzeitkonten?
 allein der Arbeitgeber
 allein die Beschäftigten
 beide
 k.A.

Langzeitkonten generell

24. Muss das Führen eines Langzeitkontos beantragt werden?
 ja nein
25. Muss der Arbeitgeber dem Antrag auf das Führen eines Langzeitkontos zustimmen?
 ja nein
26. Was geschieht, wenn der Arbeitgeber den Antrag ablehnt?
 Der Antrag ist dann endgültig abgelehnt.
 Der Beschäftigte kann eine Schiedsstelle (paritätische Kommission) anrufen, die über den Antrag endgültig entscheidet.
 Der Beschäftigte kann den Antrag nach einer bestimmten Frist erneut stellen.
27. Können Geldelemente für das Langzeitkonto angesammelt werden
 ja nein
Um welche Geldelemente handelt es sich? (Mehrfachnennungen möglich)
- 27_1 Anteil des Monatsgehalts
 ja nein
- 27_2 Treueprämie
 ja nein
- 27_3 Bonus
 ja nein
- 27_4 Einmalzahlungen
 ja nein
- 27_5 Sonderzahlungen
 ja nein
- 27_6 Urlaubsgeld
 ja nein
- 27_7 Weihnachtsgeld
 ja nein
- 27_8 Arbeitgeberseitig gezahlte Geldelemente (z.B. Demographie-Beitrag für Tarifbeschäftigte)
 ja nein
28. Quantifizierbare Anteile:
28_1 Monatsgehalt
28_2 Treueprämie

- 28_3 Bonus
- 28_4 Einmalzahlungen
- 28_5 Sonderzahlungen
- 28_6 Urlaubsgeld
- 28_7 Weihnachtsgeld
- 28_8 arbeitgeberseitig gezahlte Geldelemente

29. Können Zeitelemente für das Langzeitkonto angesammelt werden?

ja nein

Um welche Zeitelemente handelt es sich?

29_1 Stunden aus Kurzzeitkonten

ja nein

29_2 angeordnete und zustimmungspflichtige Überstunden

ja nein

29_3 über den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen hinausgehende Urlaubstage

ja nein

29_4 in Zeit umgerechnete (faktorisierte) Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten (Überstunden-, Schicht-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Bereitschaftsdienste)

ja nein

29_5 nicht umgesetzte Arbeitszeitverkürzungen

ja nein

29_6 Altersfreizeiten

ja nein

30. Wieviel an Guthaben kann pro Jahr angesammelt werden?

k. A. Stunden

unbegrenzt

Anzahl

31. Über welchem Zeitraum kann dieses jährliche Guthaben angesammelt werden?

k. A. Stunden

unbegrenzt

Anzahl

32. Wieviel an Guthaben kann insgesamt angesammelt werden?
 k.A. Stunden
 unbegrenzt
 Anzahl
33. Wird das angesammelte Guthaben generell (unabhängig von sonstigen Zuschlägen) mit einem Zuschlag versehen?
 ja nein
- 33_1 Wie viele Prozent beträgt der Zuschlag?
 Prozent Zuschlag
34. Sind negative Zeitsalden möglich?
 ja nein
35. Ist in dem Guthaben die Einkommenssteuer enthalten?
 ja nein
36. Sind in dem Guthaben die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers enthalten?
 ja nein
37. Sind in dem Guthaben die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers enthalten?
 ja nein
38. Sind in dem Guthaben Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge enthalten?
 ja nein
39. Wird das Guthaben gewinnsteigernd angelegt?
 ja nein
40. Wird ein Rückfluss aus dem Guthaben garantiert?
 ja, mindestens auf die eingezahlten Beiträge
 ja, auf die eingezahlten Beiträge plus Rendite aus Zinsgewinnen
 nein

41. Kann das Guthaben, wenn man von sog. Störfällen einmal absieht, auch finanziell abgegolten werden?
 ja nein
42. Was geschieht mit dem Wertguthaben in sog Störfällen (Kündigung, Tod)?
42_1 Wertguthaben wird unter Abzug von Steuern und Sozialabgaben an den Beschäftigten ausgezahlt
 ja nein
42_2 Wertguthaben wird unter Abzug von Steuern und Sozialabgaben an die Erben ausgezahlt
 ja nein
42_3 Wertguthaben verfällt
 ja nein
43. Müssen Entnahmen aus dem Wertguthaben beantragt werden?
 ja nein
44. Sind dabei bestimmte Fristen einzuhalten?
 ja nein
45. Sind Entnahmen aus dem Wertguthaben an Mindestzeiträume geknüpft?
 ja nein
46. Welche Mindestzeiträume sind angegeben?
47. Können die Beschäftigten über die Entnahmen aus dem Langzeitkonto weitgehend selbst bestimmen oder müssen sie sich nach betrieblichen Erfordernissen richten?
 weitgehend selbst
 betriebliche Erfordernisse
48. Ist das im Langzeitkonto angesammelte Guthaben bei Arbeitsplatzwechsel übertragbar?
48_1 ja auf andere Arbeitgeber, wenn diese vergleichbaren Regelungen zu Langzeitkonten vereinbart haben wie der vorherige Arbeitgeber
 ja nein

- 48_2 ja in jedem Fall auf die deutsche Rentenversicherung, wenn der neue Arbeitgeber keine entsprechenden Regelungen zu Langzeitkonten aufweist
 ja nein
- 48_3 Guthaben ist nicht übertragbar
 ja nein
49. Wie vollzieht sich die Rückkehr ins Erwerbsleben nach Freistellungen aufgrund der Entnahmen aus dem Langzeitkonto?
- 49_1 Beschäftigte kehren zu vorherigem Arbeitsplatz zurück
 ja nein
- 49_2 Beschäftigte erhalten vergleichbaren Arbeitsplatz
 ja nein
- 49_3 Beschäftigte kehren auf vorherigen Arbeitsplatz zurück, wenn betriebliche Erfordernisse dies zulassen
 ja nein
- 49_4 Beschäftigte erhalten vergleichbaren Arbeitsplatz, wenn betriebliche unter Erfordernisse dies zulassen
 ja nein
- 49_5 Beschäftigte können auf einen anderen als vorherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden, wenn die betrieblichen Erfordernisse dies notwendig machen
 ja nein
50. Kann der AG bei Kurzarbeit Freistellungen aus dem Langzeitkonto anordnen?
 ja nein
51. Langzeitkonto ist vornehmlich deswegen eingerichtet, um bei Kurzzeitkonten nicht ausgeglichene Guthaben oder Schulden ausgleichen zu können
 ja nein
52. Wird Langzeitkonto in Zeit oder Geld geführt?
 ja nein
53. Kann Guthaben auf Langzeitkonten zur Aufstockung von Kurzzeitkonten verwendet werden?
 ja nein

54. Werden in der Freistellungsphase Urlaubsansprüche erworben?
 ja nein
55. Wird Urlaubsgeld in der Freistellungsphase gezahlt?
 ja nein
56. Wird in der Freistellungsphase Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit gewährt?
 ja nein
57. Werden Krankheitstage in der Freistellungsphase kostenneutral (ohne Abzug vom Guthaben) oder nicht kostenneutral (mit Abzug vom Guthaben) behandelt?
 kostenneutral
 nicht kostenneutral

Wie werden Arbeitszeitkonten im Detail geregelt? Um eine Antwort geben zu können, wurden 670 Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten ausgewertet. Entstanden ist eine Übersicht zu Kurzzeitkonten und Langzeitkonten. Gefragt wurde im Detail u.a.: Wie sehen Regelungen im Detail aus, die das Funktionieren von Arbeitszeitkonten sicherstellen sollen? Wie werden Fehlverläufe repariert? Wer bestimmt, wie angesparte Zeitguthaben genutzt werden können? Welche Ziele werden mit Arbeitszeitkonten verfolgt? Welchen Einfluss haben Betriebsräte und Gewerkschaften auf die Gestaltung der Konten?

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-337-9