

Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich: eine vergleichende Analyse von Betriebsvereinbarungen

Seifert, Hartmut; Thoemmes, Jens

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Seifert, H., & Thoemmes, J. (2020). Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich: eine vergleichende Analyse von Betriebsvereinbarungen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 27(1), 45-68. <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i1.03>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

*Hartmut Seifert und Jens Thoemmes**

Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich Eine vergleichende Analyse von Betriebsvereinbarungen**

Zusammenfassung

Der Beitrag vergleicht Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten in Frankreich und Deutschland. Empirische Basis bilden 587 Dienst- und Betriebsvereinbarungen für Deutschland und 894 für Frankreich. Markante Unterschiede zeigen sich. In Deutschland dienen Arbeitszeitkonten vorrangig kurzfristiger Variation der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit. Betrieben sollen sie die Möglichkeit bieten, den Arbeitseinsatz enger mit einer schwankenden Nachfrage zu synchronisieren. Gleichzeitig sollen sie Beschäftigten Spielraum für eine mehr eigenverantwortlich gestaltete Arbeitszeit ermöglichen. In Frankreich sind Arbeitszeitkonten primär langfristiger orientiert und globaler ausgerichtet. Beschäftigte haben die Möglichkeit, größere Zeitguthaben anzusparen, um sie eigenverantwortlich für kurze oder längere Auszeiten zu nutzen. Dementsprechend unterscheiden sich die Regelungsstrukturen. In Frankreich liegt der Schwerpunkt auf den Zeit- und Geldelementen, die angespart werden können, außerdem auf den Verwendungsarten für die Nutzung der Zeitguthaben. In Deutschland geht es vorrangig um Höchstgrenzen für Zeitguthaben und -schulden sowie Ausgleichszeiträume der Kontenstände. Es handelt sich um unterschiedliche Kontentypen, in Frankreich eher um „Spar-“ und in Deutschland eher um „Girokonten“.

Schlagwörter: Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten, Arbeitszeitflexibilität, Arbeitszeitsouveränität, Industrielle Beziehungen, Betriebsvereinbarungen

Working time accounts in Germany and France. A comparative analysis of company-based agreements

Abstract

The article compares the regulatory structures of working time accounts in France and Germany. 587 service and company agreements for Germany and 894 for France form the empirical basis. There are striking differences. In Germany, working time accounts primarily serve short-term variation of daily / weekly working hours. They should offer companies the opportunity to synchronize work more

* Dr. Hartmut Seifert, Kaiserswertherstr. 156, 40474 Düsseldorf, E-Mail : h.g.seifert@t-online.de.
Prof. Dr. Jens Thoemmes, Forschungsprofessor, Soziologe, CNRS, CERTOP, Universität Toulouse, E-Mail : thoemmes@univ-tlse2.fr.

** Artikel eingegangen am 10.09.2018. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.04.2019

closely with fluctuating demand. At the same time, they should give employees scope to work more independently. In France, working time accounts are primarily long-term and global. Employees have the opportunity to save larger amounts of time in order to use them independently for short or long breaks. The regulatory structures differ accordingly. In France, the focus is on the time and money elements that can be saved as well as on the types of use for the use of time credits. In Germany, the priority is on maximum limits for time deposits and debts, as well as balancing periods for account balances. There are different types of accounts, in France they are similar to “savings” and in Germany more to “current accounts”.

Keywords: Working time accounts, long-term time accounts, flexibility of working time, time autonomy, industrial relations, company-based agreements. JEL: J 22, K 31, L 51, M 50

1. Einführung

Flexible Arbeitszeiten breiten sich in Europa aus (European Commission, 2018). Hierzu gehören vor allem Arbeitszeitkonten (AZK). Sie ermöglichen, die Regelarbeitszeit über die Woche, den Monat oder sogar das gesamte Erwerbsleben hinweg variabel zu verteilen. Betrieben bieten sie Möglichkeiten, den Arbeitseinsatz genauer mit einer schwankenden Nachfrage zu synchronisieren. Beschäftigte können Spielraum gewinnen, berufliche und private Zeitanforderungen besser aufeinander abzustimmen. Ob und in welchem Maße sich beide Ziele miteinander verbinden lassen, hängt auch von den jeweils in den Betrieben ausgehandelten Regelungen über den Einsatz von Zeitkonten ab. Sie stellen die Weichen, ob Beschäftigte im Vergleich zu starren Arbeitszeiten an Zeitautonomie gewinnen oder ob eher das Gegenteil eintritt, ein höherer Grad an Zeitheteronomie.

Der Frage nach der Zeitautonomie geht der nachfolgende Beitrag nach, indem er die Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten in Frankreich und in Deutschland untersucht.¹ Diese Analyse schließt an Forschungen an, welche sich seit den siebziger Jahren mit der Industrieorganisation in Frankreich und Deutschland beschäftigten. Hier geht es einerseits darum zu verstehen, inwiefern AZK in beiden Ländern unterschiedlich ausgehandelt und angewendet werden. Andererseits geht es darum aufzuzeigen, inwieweit ein Ländervergleich Aufschluss geben kann, ob AZK die Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten erhöhen oder umgekehrt einschränken. Zunächst sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Regelungsstrukturen bei AZK aufgezeigt werden. Wir möchten den Unterschieden auf modellbezogene oder institutionelle Ansätze, welche die nationalen Unterschiede erklären könnten, verzichten. Auch soll die Theorie der international vergleichenden Forschung nicht im Mittelpunkt stehen. Unsere induktive und empirisch bestimmte Ausrichtung schließt an die Tradition und an die Kritik der ersten Ergebnisse der Forscher des Laboratoriums für Ökonomie und Arbeitssoziologie an (Maurice, Sellier, & Silvestre, 1979). Das theoretische Ziel der „gesellschaftlichen Analyse“ bestand darin, induktiv eine Verallgemeinerung aus Interdependenzen von Akteuren und Systemen (Bildung, Organisation, industrielle Beziehungen) zu er-

1 Die Auswahl der beiden Länder hat pragmatische Gründe, da für sie Betriebsvereinbarungen zur Auswertung zur Verfügung stehen, was für andere Länder nicht bekannt ist.

reichen und so Regelmäßigkeiten zu erfassen, die von den nationalen Vorgaben unabhängig sind. Dieser Ansatz war Gegenstand vieler Kritikpunkte hinsichtlich ihrer theoretischen und methodologischen Aspekte (Reynaud, 1979; Rose, 1985; Benoit-Guilbot, 1989; Lutz, 1991; Heidenreich, 1991; Labit & Thoemmes, 2003). Gegenansätze wurden zum Beispiel mit Blick auf die Dominanz der industriellen Beziehungen beider Länder geführt, welche die Industrieorganisation und die Bildungspolitik beider Länder zeitlich begrenzt prägen (Reynaud, 1979). Unser Ansatz schließt hier an. Weder Gesellschaftsmodelle noch unterschiedliche Arten des Kapitalismus (Hall & Soskice, 2001) stehen im Mittelpunkt. Industrielle Beziehungen werden von uns vornehmlich als multiple, soziale Systeme angesehen, welche sich durch soziale Regeln ständig neu erschaffen (Reynaud, 1988). Das heißt, wir gehen weder von einer Einheit der industriellen Beziehungen in Deutschland oder Frankreich aus, noch von Vorgaben welche Regelungsstrukturen erzwingen könnten. Es geht uns vielmehr darum zu untersuchen, inwiefern Akteure industrieller Beziehungen soziale Regeln (AZK) schaffen, welche sich im Spannungsfeld kapitalistischer Gesellschaften unterschiedlich ausrichten. Es geht schließlich darum zu zeigen, ob und welche Unterschiede es gibt und welche Rückschlüsse diese auf das Handeln der Akteure ermöglichen.

Ist es überhaupt sinnvoll, in Bezug auf AZK von nationalen Unterschieden zu sprechen, welche zu erklären wären? Zwar ist bei der Arbeitszeit eine Konvergenz beider Gesellschaften durchaus festzustellen, zum Beispiel nach jüngsten Forschungen zur Teilzeit in beiden Ländern (Clouet, 2018). Unsere eigenen Ergebnisse einer quantitativen Analyse von Betriebsvereinbarungen zu AZK zeigen aber eine andere Perspektive auf. Bei einem vergleichbaren Instrument (AZK), mit vergleichbaren Betriebsvereinbarungen kommen völlig unterschiedliche Ergebnisse in beiden Ländern zum Vorschein. Unser Beitrag möchte diese Unterschiede aufzeigen und erste Erklärungsversuche unternehmen, ohne diese aber unterschiedlichen Gesellschaftsmodellen zuzurechnen.

Die Analyse konzentriert sich auf die in den beiden Ländern jeweils dominierenden Formen von AZK. In Deutschland sind es Konten mit einem Ausgleichszeitraum von max. zwei Jahren. Über 50 % der Beschäftigten organisieren ihre Arbeitszeit mit Hilfe eines solchen Kontos, und 2% nutzen ein Langzeitkonto (Ellguth, Gerner, & Zapf, 2018). Wegen der geringen Verbreitung von Langzeitkonten bleiben diese in der nachfolgenden Analyse ausgeklammert.

In Frankreich geben Statistiken keine Auskunft über die Verbreitung von AZK. Es gibt weder genaue Angaben über die von den Betriebsvereinbarungen betroffenen Mitarbeiter, noch über die Anzahl der tatsächlich genutzten Konten. Wir wissen aber, dass mehr als 75% der großen Unternehmen in Frankreich mit 3 Millionen Mitarbeitern darauf zugreifen können. Es ist seit 2002 auch im öffentlichen Dienst möglich, ein AZK zu eröffnen, welches für mehr als 5,4 Millionen weitere Mitarbeiter zugänglich ist. Bei 26,9 Millionen Beschäftigten (INSEE, 2018)² kann also davon ausgegangen werden, dass mindestens 31% der Beschäftigten ein AZK eröffnen können. Da auch die potentielle Verbreitung in mittleren und kleineren Unternehmen nicht geschätzt werden kann, stehen unsere Auswertungen unter dem Vorbehalt, dass hier ausschließlich Regelungsstrukturen der Betriebsvereinba-

2 Nationales Institut für Statistik. (INSEE). <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937>

rungen betrachtet werden, ohne Rückschlüsse auf ihre Verbreitung oder Nutzung zu ziehen.³

2. Stand der Literatur

Arbeitszeitkonten sind in Deutschland seit etwa Mitte der 1980er Jahre, als sie im Zuge der tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in unterschiedlichen Varianten eingeführt wurden, Gegenstand wissenschaftlicher Befassung (Seifert 1987). Die mittlerweile zahlreichen Analysen zeigen auf Basis unterschiedlicher Datensätze ihre Verbreitung insgesamt und differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen (zuletzt BAuA, 2016; Ellguth et al., 2018) und analysieren die Bestimmungsfaktoren ihrer Nutzung (Ellguth & Promberger, 2004; Bellmann & Gewiese, 2004; Zapf, 2016). Die Verbreitung von AZK steigt mit der Betriebsgröße, wird u.a. positiv beeinflusst von der Existenz eines Betriebs- oder Personalrats, der Tarifbindung, dem Anteil qualifizierter Beschäftigter und der internen Weiterbildung. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Arbeiten auf Basis von verschiedenen Datensätzen sowie Dokumentenanalysen (Betriebsvereinbarungen) zu der Frage, in welchem Maße Zeitkonten Beschäftigten Zeitautonomie bieten im Vergleich zu einer starren Regelarbeitszeit (Seifert, 2001; Promberger, Böhm, Heyder, Pamer, & Strauß, 2001; Lott, 2015; BAuA, 2016; Peters, Garrel, & Silvestre 2016; Wanger, 2017; Zapf & Weber, 2017; Groß & Seifert, 2017). Die Ergebnisse sind nicht eindeutig. Teilweise richtet sich die Verwendung von Zeitguthaben nach betrieblichen Belangen, teilweise können aber auch die Beschäftigten ihre Zeitwünsche realisieren. Unklar bleiben die Hintergründe für die unterschiedlichen Befunde. Weitgehender Konsens besteht dagegen über die Beschäftigung sichernde Funktion von Zeitkonten in der Finanzkrise 2008/09 (Herzog-Stein & Seifert, 2010; Zapf & Herzog-Stein, 2011; Bellmann, Crimmann, & Evers, 2013).

In Frankreich wurden AZK nur wenig erforscht. Nach der Einführung der Gleitzeit im Jahre 1982 beschloss ein weiteres Gesetz im Jahre 1994 die Einrichtung von AZK (Gesetz n° 94-640 vom 25. Juli 1994). Diese müssen dann in einem zweiten Schritt verpflichtend, konkret und auch über Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden. Geplant war eine Mindestauszeit von sechs Monaten, auch um Neueinstellungen zu fördern. In Frankreich führten aber zahlreiche praktische Initiativen von Unternehmen dazu, die Konzeption von AZK immer näher an die betrieblichen Belange anzupassen. Schon Mitte der neunziger Jahre war klar, dass Betriebe und Mitarbeiter, entgegen des Gesetzes, kürzere Urlaubszeiten favorisierten (De Terssac, Thoemmes, Flautre, & Thébault 1998). Die ursprünglich vorgesehene gesetzliche Mindestdauer des sechsmonatigen Urlaubs wurde durch Betriebsvereinbarungen ausgehebelt. Diese ersten Forschungen zu AZK in Frankreich zeigten, dass von 58 Betriebsvereinbarungen, 50% die Auszeit auf weniger als 6 Monate verkürzen (*ibid.*). Zusätzlich zeigte eine Befragung von 28 Unternehmen (rund 200.000 Beschäftigte) mit einer Stichprobe von 786 Nutzern, dass die tatsächliche Dauer der Auszeit noch kürzer ist. 80%

3 Indirekte Hinweise auf die Verbreitung von Arbeitszeitkonten liefert die 3. Betriebsbefragung von 2013 der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen mit der Frage nach Möglichkeiten, Überstunden für freie Tage ansammeln zu können; die in Deutschland für knapp 78 und in Frankreich für knapp 58 % der Beschäftigten besteht (Eurofound, 2019).

der Kontenbesitzer nutzen die Guthaben auf ihren AZK für weniger als einen Monat, oft nur für wenige Tage. Diese Studie zeigt, dass zumindest der Gedanke der Zeitautonomie vom Gesetzgeber falsch eingeschätzt wurde. Betriebe und Nutzer von AZK haben sich entgegen der Vorgaben zu einem Sabbatical auf kurzfristigere Auszeiten geeinigt. Der sechsmonatige Mindesturlaub ist mittlerweile verschwunden. Er wurde im Jahre 2000 per Gesetz auf 2 Monate reduziert und im Jahre 2005 völlig abgeschafft (Giotto & Thoemmes, 2016, 2017). Eine tageweise Nutzung von AZK, wie auch in Deutschland, ist heute die Regel. Das ursprüngliche Ziel, zusätzliche Beschäftigung zu schaffen oder zu sichern, ist kein Gegenstand der wissenschaftlichen Befassung.

3. Methodik

Die vergleichende quantitativ-deskriptive Analyse von deutschen und französischen Betriebs- und Dienstvereinbarungen (BV/DV)⁴ von AZK basiert auf zwei unabhängigen Datensätzen. Die Datengrundlage für Deutschland bilden 587 Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu AZK aus den Jahren 1994 bis 2015, die dem Archiv der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) entnommen sind (Groß & Seifert, 2017). Die Auswahl der Vereinbarungen ist nicht repräsentativ. Fast zwei Drittel aller Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat haben eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten abgeschlossen (Baumann & Maschke, 2016). Die Befunde gelten nur für Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat. Gleichwohl liefern sie zumindest Anhaltspunkte, über welchen Spielraum Beschäftigte und Arbeitgeber bei der Gestaltung von Arbeitszeitkonten verfügen können.

Die Sammlung der HBS stellte die einzige zugängliche Datenbank zu BV in Deutschland dar. Die dort archivierten BV wurden in vollem Umfang in die Auswertung einbezogen, um eine vergleichbare Basis zu französischen Daten zu erhalten. Nicht in die Auswertung einbezogen wurden Langzeitkonten. Im Folgenden handelt es sich um eine vornehmlich deskriptive Analyse von Dokumenten nach qualitativen Kriterien, welche numerisch dargestellt werden. Namen und Adressen der Betriebe und Dienststellen⁵ sind aus Gründen der Vertraulichkeit anonymisiert und können nicht mit Daten aus anderen Dateien verknüpft werden. Für die Analyse der Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten ist diese Datenbasis gleichwohl einzigartig, da vergleichbare Datensätze fehlen.

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

Für Frankreich stützt sich die Erstellung der Daten auf die Dienste des Arbeitsministeriums. Um Zugang zu den für den Aufbau der Datenbank erforderlichen BV zu bekommen, haben wir uns an die Dienste der regionalen Arbeitsdirektion (DIRECCTE) gewandt, deren Aufgabe die Zentralisierung und Validierung der Vereinbarungen ist. So haben wir einen

4 Es handelt sich um Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Aus redaktionellen Gründen sprechen wir im Folgenden nur von Betriebsvereinbarungen (BV).

5 Im Folgenden abkürzend Betriebe genannt.

langfristigen Zugang zu der digitalen Datenbank erhalten, die alle seit 2006 im nationalen Hoheitsgebiet unterzeichneten Vereinbarungen enthält. Alle vor 2006 abgeschlossenen BV sind nur sehr vereinzelt der Forschung zugänglich. Die Datenbank, die über die interne Software abgerufen werden kann, erfasste zu diesem Zeitpunkt 390.982 BV.

Um eine Auswahl der BV seit 2006 zu erhalten, die wir auf 1.000 festlegten, entwickelten wir eine Methode, die die Software der DIRECCTE-Datenbank berücksichtigt (Giotto & Thoemmes, 2016, 2017). Da die mit der Software verknüpfte Suchmaschine Vereinbarungen über AZK nicht direkt identifiziert, nahmen wir eine Auswahl nach Stichwörtern und geographischen Bereichen vor. Die Datenbank erkennt somit 50.039 Erwähnungen zu „Arbeitszeiten“ in ganz Frankreich. Da es keine Statistiken gibt, die es ermöglichen, den Anteil der seit 2006 in Frankreich unterzeichneten AZK-Vereinbarungen oder deren territoriale Verteilung zu bestimmen, haben wir einen Untersuchungsbereich eingerichtet, der von den „départements“ ausgeht, in denen sich die wichtigsten französischen Agglomerationen befinden, welche wir dann mit dünner besiedelten „départements“ ergänzt haben, um potenzielle Auswirkungen des ländlichen Raumes einzubeziehen. Falls über diesen Zeitraum mehr als eine BV von demselben Betrieb getätigt wurde, sind diese nicht von der Analyse ausgeschlossen worden. Wir haben also die BV aus 16 „départements“ analysiert. So haben wir systematisch 9.979 BV über die Arbeitszeit geöffnet und gelesen. 894 dieser BV enthielten verwertbare Angaben zu AZK und stellen unsere Stichprobe dar.

Wir haben dann ein an die deutschen und französischen Vereinbarungen angepasstes Codierungsraster erstellt, welches es ermöglicht, alle in den Texten enthaltenen Informationen binär (Präsenz/Fehlen der jeweiligen Modalität) zu transkribieren. Wesentliche Variablen beziehen sich auf allgemeine Angaben zu den Vereinbarungen; die Ziele, die mit den Vereinbarungen realisiert werden sollen; auf die Grenzwerte für Zeitschulden, -guthaben, Ausgleichszeiträume, Rahmenzeiten und schließlich Elemente, die angespart bzw. genutzt werden können sowie auf Verfahrensregelungen.

Mit diesem Raster haben wir alle zugrunde gelegten Vereinbarungen verschlüsselt. Die Datensätze am Ende der Auswahlphase, in welcher unvollständige Vereinbarungen abgeschlossen wurden (wie bei Vereinbarungen, die nicht von Arbeitnehmervertretern unterzeichnet wurden), ergaben schließlich 894 Vereinbarungen für Frankreich und 587 für Deutschland.

Die Stichprobe beinhaltet Diskrepanzen in den Vertragsunterzeichnungsperioden und den wirtschaftlichen Sektoren. Die in Frankreich unterzeichneten Abkommen konzentrieren sich auf den Zeitraum 2006 bis 2013, welcher der gesetzlichen Verpflichtung, digitale Archive zu besitzen, entspricht, während die deutschen Abkommen über einen längeren Zeitraum von 1994 bis 2015 verteilt sind.



Abb. 1: Jährliche Verteilung der Vereinbarungen (%), Quelle: eigene Berechnungen.⁶

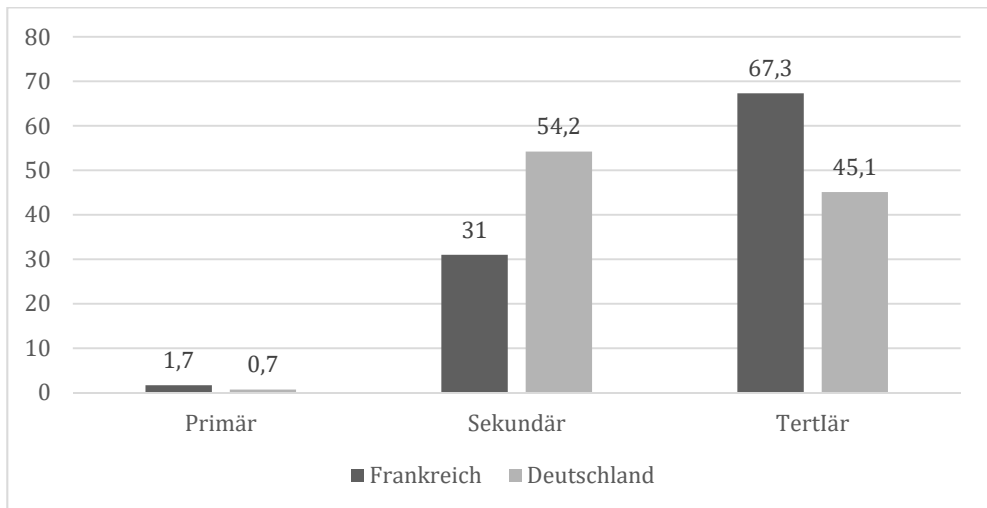


Abb. 2: Sektorenverteilung der Betriebsvereinbarungen (%), Quelle: eigene Berechnungen.

6 Alle folgenden Abbildungen entstammen eigenen Berechnungen mit der von uns, aus den Archiven der Hans-Böckler-Stiftung und des französischen Arbeitsministeriums, erstellten Datenbank. Wir danken beiden Institutionen für die Unterstützung und die Bereitstellung der BV. Außerdem danken wir Timo Giotto, Hermann Groß und Manuela Maschke für Ihre Mitarbeit an diesem Projekt. Die Finanzierung wurde durch die Agence Nationale de la Recherche in Frankreich (ANR-05-CATT-001) und in Deutschland durch die Hans-Böckler-Stiftung gewährleistet.

Abb.1 zeigt alle für das jeweilige Jahr existierenden BV/DV.

4 Die Regelungen der deutschen und französischen Betriebsvereinbarungen zu AZK

Für Analysen im Zusammenhang mit BV und Tarifverträgen ermöglicht der Begriff der sozialen Regel (Reynaud, 1989), die Inhalte der Vereinbarungen aufzuschlüsseln, die Bereiche abzugrenzen, die Ziele zu beschreiben und schließlich eine Gesamtinterpretation vorzuschlagen. Schematisch können wir (1) die allgemeinen Regelungen für die Existenz von Vereinbarungen von (2) den Regelungen, die das Ansparen von Zeit auf diesen Konten betreffen und schließlich von (3) den Regelungen, welche die Nutzung der Konten (Urlaub bzw. Auszeiten⁷/Geld) festlegen, unterscheiden.

Für die Auswertung der Vereinbarungen ist zu beachten, dass betriebliche Regelungen überwiegend auf der Basis von tariflichen Vereinbarungen erfolgen, die einen Rahmen vorgeben. In Frankreich müssen prioritär BV ausgehandelt werden oder bei Abwesenheit tarifliche Vereinbarungen direkt angewendet werden. Tarifabkommen in der Metallindustrie (1998) oder auch für Beamte (2002) legen aber auch teilweise einen Rahmen für die BV fest. Die inhaltlichen Vorgaben der Tarifverträge in Deutschland unterscheiden sich stark (im Detail: Bispinck & Tarifarchiv, 2014). Hierzu gehören Obergrenzen für Zeitguthaben und -schulden und Zeiträume für den Ausgleich der Kontenstände. In seltenen Fällen lassen sie auch die Auszahlung der Guthaben zu. Der tarifliche Rahmen bietet den betrieblichen Akteuren, Management und Interessenvertretungen, Spielraum, betriebspezifische Regelungsstrukturen auszuhandeln, die nachfolgend dargestellt werden.

4.1 Allgemeine Regelungen

Bei den Regelungen des allgemeinen Geltungsbereichs geht es zunächst um die Laufzeit der Vereinbarungen. In Deutschland ist sie in mehr als 95% der Vereinbarungen auf ein Jahr begrenzt, in Frankreich hingegen in 85% der Vereinbarungen unbegrenzt. Die unterschiedlichen Laufzeiten relativieren sich jedoch dadurch, dass die deutschen Vereinbarungen oft implizite automatische Verlängerungsklauseln enthalten. Wir können daraus schließen, dass die deutschen Verhandlungsführer sich das Recht vorbehalten, diese Vereinbarungen jedes Jahr zu überprüfen, ihre Relevanz zu reflektieren und gegebenenfalls ihren Inhalt anzupassen. In Frankreich sind diese Abkommen in ihrer Konzeption dauerhafter, obwohl jede Vereinbarung immer von einer der beiden Parteien gekündigt werden kann.

7 Der im Französischen verwendete Begriff Urlaub bezieht sich nicht auf den gesetzlichen oder tariflichen Urlaub, sondern auf freie Tage oder Wochen für die Nutzung von Zeitguthaben.

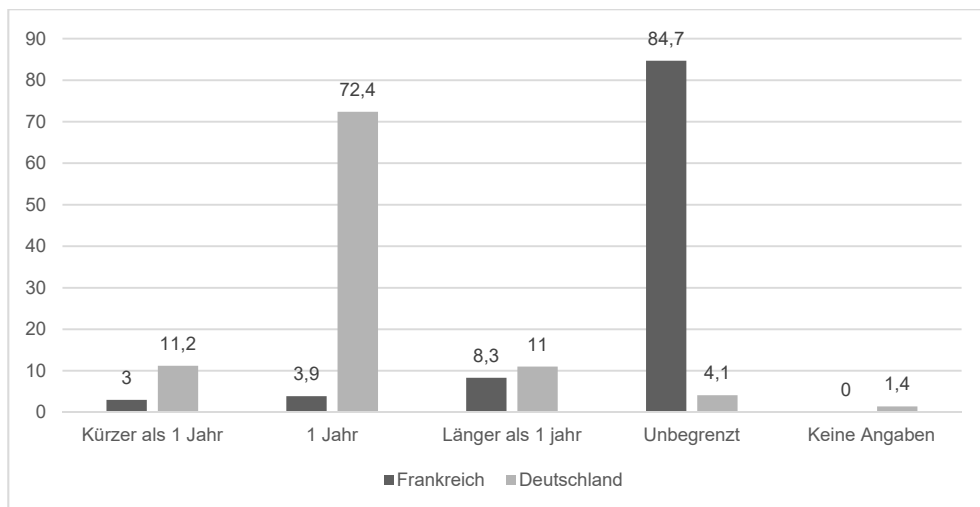


Abb. 3: Laufzeiten der Betriebsvereinbarungen (%), Quelle: eigene Berechnungen.

Zu den allgemeinen Elementen gehören vor allem die Ziele der Vereinbarungen. Sie sind in den „Präambeln“ formuliert, die sich im Grad der Detailliertheit unterscheiden und deren Umfang von wenigen Absätzen bis zu mehreren Seiten am Beginn des Textes reichen kann. Bei der Kodierung haben wir die in den Präambeln genannten Ziele zu fünf Komplexen gebündelt: (1) Verbesserung der Produktion und der Dienstleistung (Marktanforderungen), (2) Sicherung der Beschäftigung, (3) Vereinbarkeit sozialer Zeiten, (4) Erhöhung der Dauer der Arbeitszeit, (5) Einkommenserhöhungen. Diese generellen Ziele werden dann im zentralen Teil der Vereinbarungen detailliert beschrieben. Die Vereinbarungen listen mehrere Ziele nebeneinander auf, allerdings mit unterschiedlicher Häufigkeit.

Betrachtet man zuerst die zwei am häufigsten für jedes Land genannten Ziele, so werden für Deutschland die Verbesserung der Produktion und Dienstleistungen⁸ und die Vereinbarkeit sozialer Zeiten genannt. In Frankreich stehen die Verlängerung der Arbeitszeit, ohne diese genauer zu bestimmen, und die Vereinbarkeit sozialer Zeiten an der Spitze. Offensichtlich steht in Deutschland eine größere Flexibilität für den Betrieb und im französischen Fall eine mögliche Verlängerung der Arbeitszeit im Vordergrund. Wir wissen aus anderen Analysen, dass diese erwähnte Verlängerung der Arbeitszeit in Frankreich durch Monetarisierung von freier Zeit und durch längerfristiges Ansparen von gesetzlichem Urlaub oder von ausgleichenden Ruhezeiten ermöglicht wird (Giotto & Thoemmes, 2017). In Deutschland spielt außerdem das Ziel der Beschäftigungssicherung eine Rolle, anders als in Frankreich. Diese Funktion übernahmen AZK in der Wirtschaftskrise 2008/09: Guthaben auf den AZK wurden aufgelöst und Zeitschulden verbucht, so dass Entlassungen vermieden werden konnten (Herzog-Stein & Seifert, 2010; Zapf & Herzog-Stein, 2011). "Beschäftigungsziele" kommen in den französischen Abkommen nicht vor. Auf der anderen Seite gibt

8 Das Ziel Marktanforderungen ist in den Betriebs- und Dienstvereinbarungen von Dienstleistungsbetrieben mit der nahezu gleichen Häufigkeit genannt wie in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes (Groß & Seifert, 2017).

mehr als ein Viertel der französischen Abkommen an, dass die Auszahlung der angesparten Zeit in Geld ein zentrales Ziel ist. Umgekehrt kommt die Monetarisierung der angesparten Zeit in den deutschen Verträgen nur sehr selten vor. Der Beschäftigungssicherung bei den deutschen BV steht die Einkommenssteigerung für französische Arbeitnehmer gegenüber. Diese Ziele, unterscheiden sich insofern grundlegend. Auf beiden Rheinseiten ist die Vereinbarkeit sozialer Zeiten der Beschäftigten ein wichtiges gemeinsames Ziel. Von diesen abgesehen, begünstigt der französische Geist der BV individuelle Zwecke (individuell höherer Lohn und Arbeitszeit), während in Deutschland kollektive Ziele (Produktion, Beschäftigung) angestrebt werden.

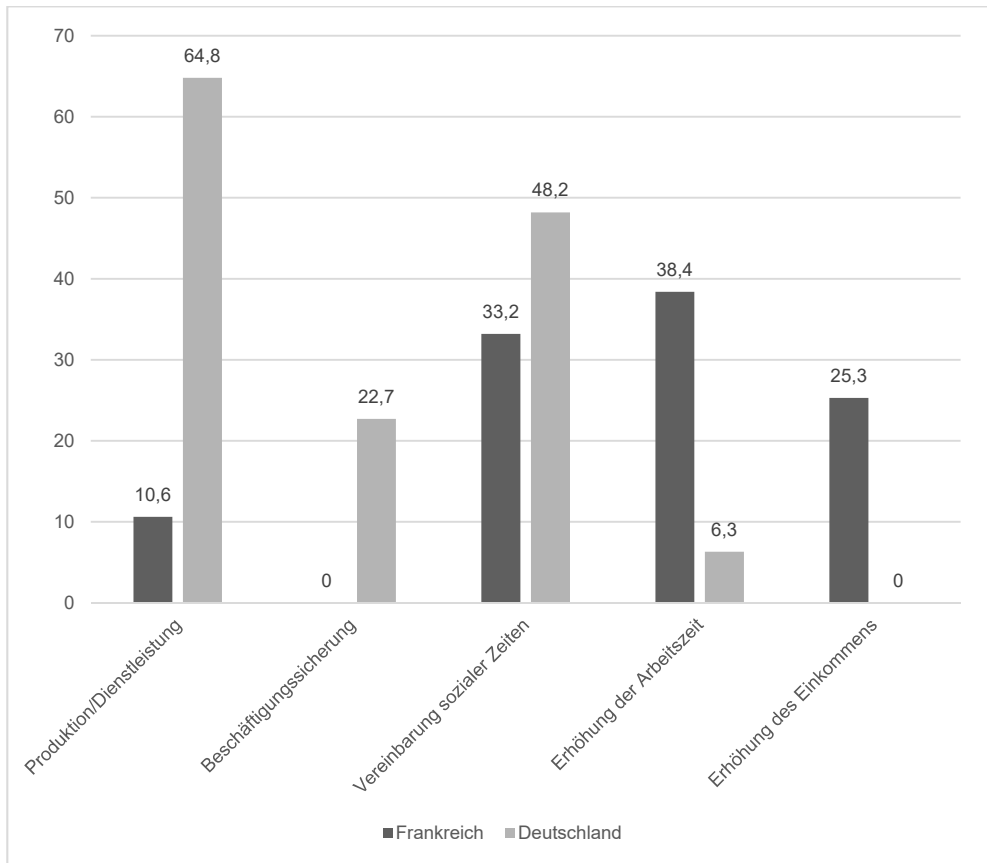


Abb. 4: Ziele der Betriebsvereinbarungen (% , Mehrfachnennungen),
Quelle: eigene Berechnungen.

Ein weiterer Aspekt der allgemeinen Regelungen betrifft den Geltungsbereich der AZK. Die französischen Vereinbarungen schließen am häufigsten Arbeitnehmer aus, die nicht über eine Mindestbeschäftigungsdauer verfügen (mindestens ein oder zwei Jahre), in Deutschland sind es dagegen eher Status- oder Berufsmerkmale. Sie betreffen vorrangig

leitende Angestellte, außertarifliche Angestellte und Auszubildende. Für die beiden erstgenannten Gruppen gelten häufig Vertrauensarbeitszeiten, bei denen AZK nicht in Frage kommen. Ungeachtet dieser Unterschiede setzt in Frankreich und Deutschland übereinstimmend etwa ein Drittel der Fälle einen unbefristeten Arbeitsvertrag voraus, um ein AZK führen zu können.

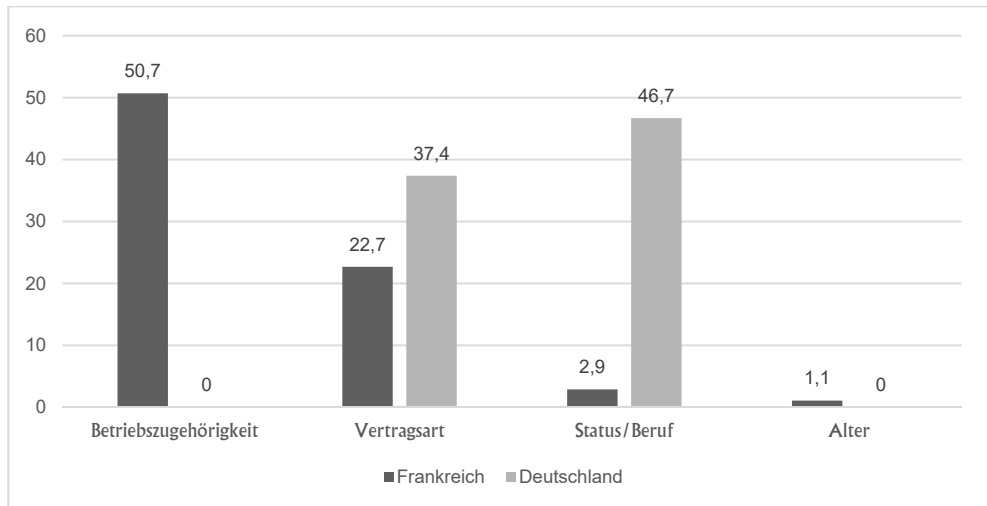


Abb. 5: Geltungsbereich und Ausschluss von Mitarbeitern, Quelle: eigene Berechnungen.

Zu den allgemeinen Regeln gehört schließlich die Initiative zur Eröffnung von Konten. Die französischen Vereinbarungen legen sie in die Verantwortung der Mitarbeiter. Sie haben die Option, ein Konto zu eröffnen oder auch nicht. Ein fast gleichhoher Prozentsatz sieht im deutschen Fall eine automatische Eröffnung des Kontos vor, sobald der Arbeitnehmer vom Geltungsbereich der BV betroffen ist. Den Beschäftigten bleibt also keine Wahl. In Frankreich ist die Eröffnung der AZK mit einer gesetzlich garantierten persönlichen Initiative verbunden. Eine BV ist notwendig, sie muss aber das individuelle Recht der Arbeitnehmer respektieren.⁹ Dieser allgemeine Unterschied spiegelt sich auch in der Initiative und der Erfassung der Zeiten wider, welche in Frankreich weitgehend auf einer Selbsterfassung und in Deutschland auf einer automatischen Erfassung beruhen.

9 Nach diesem Prinzip sind in Deutschland auch Langzeitkonten bzw. Wertguthaben geregelt.

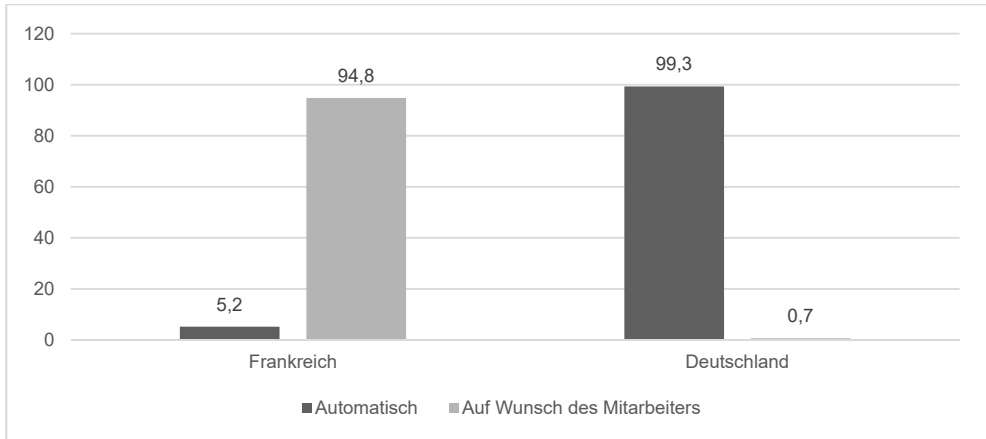


Abb. 6: Initiative der Kontoeröffnung (%), Quelle: eigene Berechnungen.

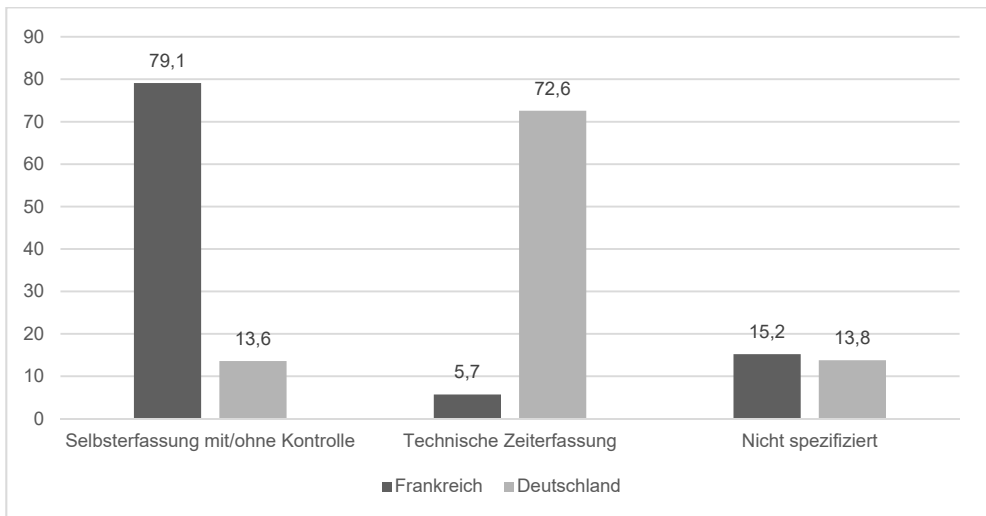


Abb. 7: Zeiterfassung (%), Quelle: eigene Berechnungen.

Nach den allgemeinen Regelungen stellt der zweite Typ von Regelungen den detaillierten Inhalt dar und bestimmt, wie mit den Zeitelementen auf den Konten umgegangen werden soll. Wir unterscheiden hier die Regelungen für das Zeitan sparen auf den AZK von denen der Zeitentnahme.

4.2 Regelungen des Zeitan sparens

Die französischen Vereinbarungen listen alle Zeitformen auf, die auf den Konten verbucht werden können. Die deutschen Vereinbarungen verzichten hierauf weitgehend. In Frankreich können angespart werden: Jahresurlaub, Arbeitszeitverkürzung, ausgleichende Ruhezeit, Dienstzeit, Urlaub, Überstunden, Gleitzeit usw. Für die deutschen Vereinbarungen fehlen die-

se Erwähnungen. In Deutschland werden in den meisten Fällen zusätzliche Arbeitsstunden automatisch auf das AZK gebucht (Abb. 7). Bei zuschlagspflichtiger Mehrarbeit gelten dann unterschiedliche Regelungen, die ermöglichen, Stunden und/oder Zuschläge auf das Konto zu buchen oder aber auszubezahlen. In Frankreich überlässt man den Mitarbeitern (mit oder ohne Kontrolle der Vorgesetzten), ob die Stunden auf dem AZK vermerkt werden sollen.

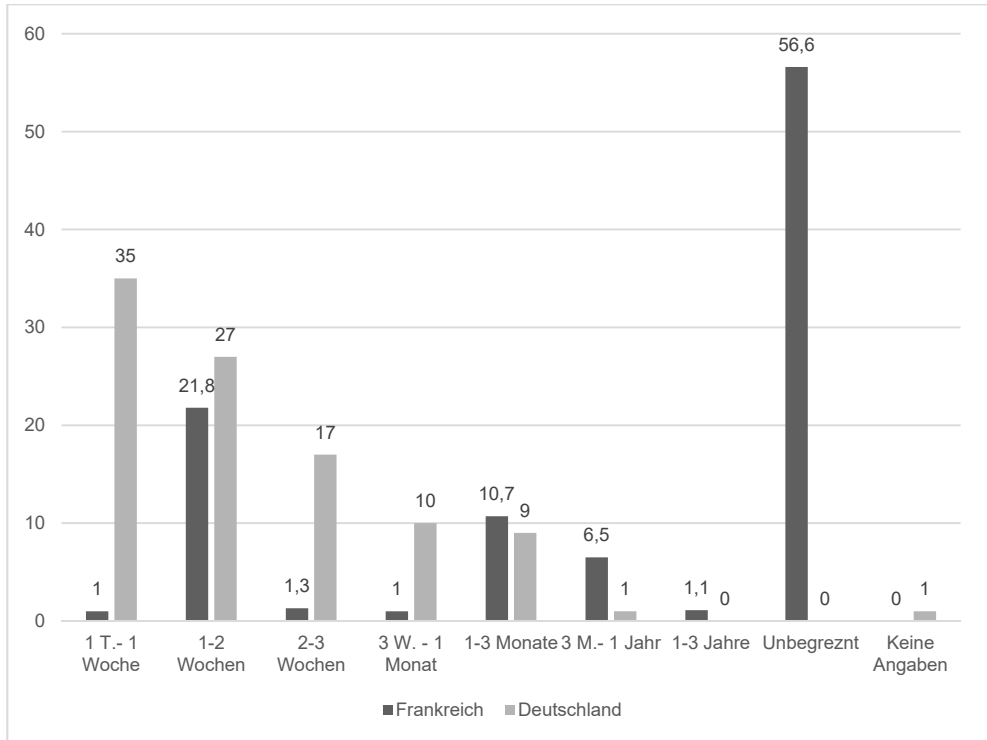


Abb. 8: Maximale Ansparsvolumina (%), Quelle: eigene Berechnungen.¹⁰

Deutsche Vereinbarungen legen die maximale Höhe der Zeitguthaben und -schulden fest. Außerdem regeln sie Verfahren, falls die Grenzwerte überschritten werden. Die emblematische, wenn auch nicht mehrheitliche Figur dieser Art von Vereinbarung ist das Ampelkonto¹¹. Drei Phasen (grün, gelb, rot) definieren genau die Grenzen der zulässigen Guthaben bzw. Schulden. Für die grüne Phase (zum Beispiel 40 Stunden) sind Bewegungen ohne Einschränkung erlaubt. Werden diese Beträge überschritten, geht das Konto in die gelbe Phase über. Sie bedeutet eine Beobachtungsphase, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu angehalten werden, in die grüne Phase zurückzukehren. Die gelbe Phase ermöglicht Diskussionen, um das Ansparen der Mitarbeiter zu reduzieren. Die letzte Stufe, die rote Phase, markiert, wenn der definierte Höchstwert überschritten wird. Vorgesehen sind dabei

¹⁰ Um anschauliche und vergleichbare Zahlen mit unterschiedlichen Branchen- und Ländervorgaben darzustellen, haben wir den Arbeitstag hier mit 8 Stunden (Woche: 40 Stunden) bewertet.

¹¹ In den untersuchten BV sind 24,4% der Arbeitszeitkonten Ampelkonten (Groß & Seifert, 2018).

mehr Zwangsmittel gegenüber dem Arbeitgeber oder gegenüber dem Arbeitnehmer, der Betriebsrat kann informiert werden und behält sein Mitbestimmungsrecht. Dieses Beispiel zeigt, dass französische Abkommen präzisieren, was angespart wird, während deutsche Abkommen das Augenmerk darauf legen, dass die Konten nicht missbräuchlich verwendet werden, um die Arbeitszeit zu erhöhen. Im Durchschnitt beschränken die deutschen BV die maximalen Guthaben auf gut 100 Stunden, während die französischen BV die Türen des Ansparens weit öffnen. Nur ein Viertel der Vereinbarungen zieht die Obergrenzen bei Guthaben, das der Arbeitszeit von einem Monat entspricht. Die meisten erlauben unbegrenzte Guthaben (56,6%), wodurch Werte von mehreren Jahren Arbeitszeit möglich sind.

In Frankreich können im Unterschied zu Deutschland auch monetäre Größen verbucht werden (28,4% der Vereinbarungen). Dagegen ist es in Deutschland möglich, Zeitschulden zu bilden. In diesem Fall schuldet der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber bereits vergütete aber noch nicht geleistete Stunden. Er kann beispielsweise im Vorgriff Tage freinehmen und diese Zeit später nacharbeiten, um das Konto auszugleichen.

Zusammenfassend lassen sich folgende Unterschiede festhalten. In Frankreich werden die Regeln des Ansparens detailliert über die Art der Zeitformen festgelegt und außerdem monetäre Elemente einbezogen. In Deutschland richtet sich das Augenmerk der Regeln auf die Grenzwerte der Kontobewirtschaftung und die dabei vorgesehenen Verfahren. Die französischen Vereinbarungen ermöglichen, die Ersparnisse bestimmter Zeiten zu steuern, und sie regen die Zeitakkumulation an. Bei den deutschen Vereinbarungen steht die Kontrolle der Arbeitszeiten im Vordergrund.

4.3 Regelungen über die Nutzung von AZK

Auch die Nutzung der Guthaben auf den AZK folgt einem ähnlichen Muster. In Deutschland ist die Art der Zeitverwendung wenig festgelegt. Das Augenmerk liegt stärker auf der Frage, was am Ende des Ausgleichszeitraums geschieht. In Frankreich wird jede Art der Freizeitentnahme genau überwacht und in jeder Vereinbarung festgelegt. Möglich sind ein Erziehungsurlaub oder Pflegezeiten oder ein Sabbatical, Zeit für eine Unternehmensgründung, Teilzeitbeschäftigung, Karriereende, Ausbildung, Altersteilzeit, persönliche Belange, Urlaub ohne Bezahlung, internationale Solidarität. Bei bestimmten Freistellungsarten, wie beispielsweise der Beendigung der beruflichen Laufbahn, kann der Arbeitgeber die Ersparnisse auch finanziell begünstigen. Diese Unterschiede, die in Frankreich der Art der Freistellung gewidmet sind, gibt es in Deutschland nicht bzw. nur bei den hier nicht einbezogenen Langzeitkonten. Auf der anderen Seite gilt die Aufmerksamkeit in Deutschland der Verwendung der Zeit, falls die Grenze des Ausgleichszeitraums erreicht ist: Übertragung in die nächste Periode, Erstattung von Ersparnissen, Kappzeiten, Schuldentransfer.

Die Regelungen bei der Nutzung der Guthaben ähneln denen der Akkumulation. Sie enthalten Angaben zu den Zeitarten in Frankreich und zu den Volumina in Deutschland. Was genauer verglichen werden kann, sind die Einschränkungen, die mit der Zeitentnahme von Mitarbeitern verbunden sind. Können Beschäftigte autonom entscheiden? Welches Gewicht hat der Betrieb bei der Zeitentnahme durch die Mitarbeiter? Die Ergebnisse sind relativ ähnlich. Ungefähr neun von zehn Vereinbarungen sehen in beiden Ländern vor, dass der Arbeitnehmer selbst entscheiden kann, falls es keinen größeren Vorbehalt gibt. Der Unterschied zwischen den beiden Ländern liegt mehr im Detail der Regelungen. In Deutsch-

land folgt die Zeitentnahme in neun von zehn Vereinbarungen einem allgemeinen Verfahren, das, unabhängig von der Art der Zeitverwendung, beispielsweise eine Zeitentnahme ohne oder mit Zustimmung des Vorgesetzten vorsieht. Umgekehrt sind die französischen Verfahren für jede Art von Zeitentnahme spezifisch. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich in der Möglichkeit, Zeitguthaben in Geld umzuwandeln. So erlauben 76,6% der französischen Verträge, die angesparten Zeitguthaben auch auszuzahlen, während dies nur 11,8% der deutschen Vereinbarungen gestatten. Zeit und Geld sind in Deutschland seltener konvertierbar als in Frankreich. Die Autonomie der Beschäftigten, über ihre Zeit verfügen zu können, ist im Frankreich-Deutschland-Vergleich kein signifikantes Unterscheidungsmerkmal. Die kollektiven Akteure messen in Frankreich jedoch der Verwendung von Ersparnissen und deren Nutzung einschließlich ihrer monetären Verwendung eine größere Bedeutung bei. In Deutschland geht es eher um die Überwachung und Steuerung der Kontostände.

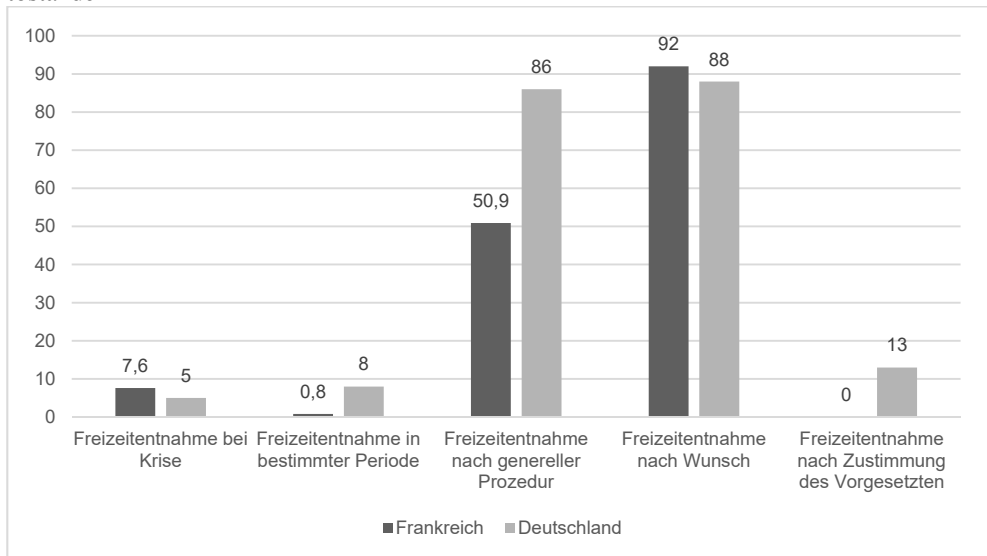


Abb. 9: Verfahren der Bewilligung von Zeitentnahme vom AZK (%), Mehrfachnennungen, Quelle: eigene Berechnungen.

4.4 Das typische AZK in Deutschland und Frankreich: „Giro-„ oder „Sparkonto“?

Die bisherigen Ausführungen zeigten die Unterschiede in den allgemeinen Regelungsinhalten auf. Der nun folgende Schritt versucht, die Teilregelungen zu vergleichen, um eine idealtypische Sichtweise (Weber, 1964) von AZK für beide Länder zu erhalten. Natürlich gibt es in unserer Stichprobe Beispiele für Vereinbarungen, die in beiden Ländern in etwa gleich sind. Insgesamt aber sind die Vereinbarungen in beiden Ländern sehr heterogen, weshalb die Einzelbetrachtung wenig über länderspezifische Unterschiede verrät. Unser Ziel ist jedoch, typische Mustervereinbarungen anhand der Ergebnisse unserer Auswertungen aufzuzeigen, welche die Nutzung dieser Vereinbarungen nicht betreffen. In dieser Perspektive

wird deutlich, dass die AZK, welche auf einem gemeinsamen Prinzip der Akkumulation und des Verbrauchs von Zeitguthaben beruhen, letztlich unterschiedliche Instrumente sind. Wir möchten hier die Vergleichslinien darstellen und nach einer Analogie mit finanziellen Instrumenten suchen.

Unter diesen Vorbehalten würde das französische AZK einem Sparkonto nahekommen. Es ist ein individuelles Konto und der potenzielle Inhaber verfügt über die Wahlmöglichkeit, es zu eröffnen. Die Konten ermöglichen, Zeit mit hohen Volumina und langen Laufzeiten anzusparen. Gleichzeitig fördern diese Konten die Verlängerung der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit (ein Teil des Angesparten ist oft nicht frei zugänglich), aber kurzfristige Auszeiten oder ein zusätzliches Einkommen sind möglich. Die wesentlichen Regeln betreffen Anspar- und Verbrauchsarten von Zeit. Diese Konten werden regelmäßig mit Zeit- oder Geldelementen angereichert, insbesondere mit Tagen, welche sonst der Arbeitszeitverkürzung oder dem Jahresurlaub zugutekommen.

Die Konten ähneln einem mehrjährigen Darlehen, das der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gewährt. Der theoretische Zinssatz ergibt sich aus 1) steuerlichen „Erleichterungen“, die daraus entstehen, dass Einkommen erst später versteuert werden oder aber aus Steuerbefreiungen bei Verwendung für Betriebssparpläne oder Renten, 2) Unternehmenszuschüssen, welche bestimmte Ziele wie z.B. Familienpflege besonders subventionieren können, 3) Stundenloohnerhöhungen, welche im Laufe der Zeit der Vermögensbildung dienen. Es handelt sich also in Frankreich, wenn auch nicht ausschließlich, um mittel- und langfristige Konten. Ein großer Teil dieser Konten ermöglicht eine Nutzung zum vorzeitigen Ruhestand (61,9%). Diese "Lebensversicherung" ist vor der Insolvenz von Unternehmen durch die allgemeine Lohnversicherung der Arbeitgeber (AGS) geschützt und kann in bestimmten Fällen zwischen Unternehmen übertragen werden (Portabilität).

Die deutschen AZK ähneln eher Girokonten. Sie sind verbindlich, sobald eine BV/DV abgeschlossen ist. Die Eröffnung erfolgt automatisch für die Mitarbeiter. Der Zweck des Kontos besteht darin, der Produktion, der Beschäftigung und der Vereinbarkeit sozialer Zeiten zu dienen. Die Konten sind nahezu ausschließlich für die Akkumulation und den Verbrauch von Zeit reserviert. Transfers zwischen Zeit und Geld sind selten. Die Konten sind eher kurzfristig und lassen vergleichsweise geringe Sparvolumina zu. Sie sollen Schwankungen der Arbeitszeit ermöglichen. Die Begriffe "Ampelphase" und "Obergrenze" haben eine große Bedeutung. Sie erlauben den Arbeitnehmern auch Zeitschulden (Überziehungskredit) und ermöglichen so freie Zeiten, bevor die Arbeit für den Betrieb erbracht ist. Die meisten Regelungen dienen dazu, den Wert von Zeitschulden und -guthaben zu regulieren. Die „Girokonten“ sind selten gegen Insolvenzen versichert¹² und nicht zwischen Unternehmen transferierbar. Guthaben werden nicht verzinst, und umgekehrt sind für Zeitschulden keine Sollzinsen zu leisten.

12 Der kurzfristige Charakter und die vergleichsweise geringen Ansparmöglichkeiten dürften das Fehlen einer Insolvenzversicherung erklären, die bei Langzeitkonten auch in Deutschland zwingend vorgeschrieben ist.

5. Deutsch-französische Divergenz oder Konvergenz?

Der voranstehende Vergleich hat einige zentrale Unterschiede in den Regelungsstrukturen von AZK in Deutschland und Frankreich aufgezeigt. Wie lassen sich diese Unterschiede erklären? Welche Gründe veranlassten die kollektiven Akteure, AZK nach unterschiedlichen Prinzipien und Mustern zu regeln? Welche Aspekte sprechen auf der französischen Seite dafür, langfristige Ansparziele bei Zeit in den Vordergrund zu rücken? Warum stehen in Deutschland kurzfristige, produktionsorientierte Ziele im Vordergrund? Wir gehen von der Annahme aus, dass jede Seite spezifische Interessen verfolgt. Die Unterschiede resultieren aus Kompromissen, die unterschiedlichen Interessen und Konzeptionen von AZK entsprechen (Reynaud, 1988). Unser Ansatz verzichtet, wie bereits angeführt, auf Gesellschaftsmodelle oder Modelle von industriellen Beziehungen. Dies ist auch ein Grund, warum wir von einer systematischen Betrachtung von Akteuren, Regeln, Systemen oder Verhandlungen Abstand halten möchten. Wir schlagen vor, Elemente unserer Analyse neu zu beleuchten, um erste Erklärungsversuche zur Diskussion stellen.

Wir diskutieren drei Faktoren, die die Unterschiede erklären könnten: den Ursprung der Vereinbarungen, betriebliche und wirtschaftliche Kontexte und Elemente industrieller Beziehungen.

5.1 Entstehungsgeschichte von AZK in Frankreich und Deutschland

Um den Unterschied zwischen Regelungen zu verstehen, sind sie zunächst in ihren historischen Kontext einzuordnen. Sie basieren auf Entwicklungen und werden von sozialen Zwängen und Beziehungen geprägt. Man könnte von einer „Trägheit der Entscheidung“ sprechen (Reynaud & Richebé, 2007). In Frankreich kam der Gleitzeit (*horaires variables*) eine besondere Bedeutung 1982 bei der Arbeitszeitreduzierung von 40 auf 39 Stunden pro Woche zu (erste Form von AZK). Das eigentliche AZK wurde aber erst 1994 per Gesetz eingeführt. Es hatte zwei Ziele: Es sollte einen Mindesturlaub von 6 Monaten erlauben und gleichzeitig eine Neueinstellung als Urlaubsvertretung ermöglichen. Das Ziel „Beschäftigung durch Urlaub“ Mitte der 1990er Jahre ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten ein ernstes Problem darstellte, generelle Arbeitszeitverkürzungen aber nicht mehr auf der politischen Agenda standen. Die Beschäftigungsziele wurden jedoch nicht erreicht. Die ab 1998 eingeführte generelle 35-Stundenwoche führte dann einerseits zu positiven Beschäftigungseffekten. Andererseits wurden zahlreiche BV zu AZK abgeschlossen, welche es ermöglichen sollten, die Arbeitszeitverkürzung betriebsnah umzusetzen.

Die 35-Stundenwoche in Frankreich seit Ende der neunziger Jahre (Bloch-London, 2000) verursachte bei ihrer Umsetzung organisatorische Probleme, welche durch das Ansparen auf AZK teilweise aufgefangen wurden. Viele Betriebe hielten an der 39-Stundenwoche fest und die AZK wurden mit der Differenz gefüllt. Diese Praxis entspricht der in Deutschland. Nach der Einführung von Jahresarbeitszeiten (1607 Stunden seit dem Jahre 2000) ist mittlerweile die mehrjährige Verteilung der Arbeitszeit ermöglicht worden. Die Gesetze von 2005 (L 296), 2008 (L-111), 2016 (L-1088) erlauben in Frankreich nicht nur durch BV, die Arbeitszeit auf eine dreijährige Zeitspanne zu verteilen. Sie erlauben auch, dass auf dem AZK angesparte Zeit bis zum Ende dieser Periode nicht mehr als zuschlagspflichtige Überstunden bewertet wird. Das Gesetz von 2016 besagt schließlich, dass BV,

welche vor 2008 abgeschlossen wurden und die dem gesetzlichen oder tariflichen Rahmen der jährlichen Festlegung der Arbeitszeiten nicht folgten, jetzt auch offiziell anerkannt werden. Diese Vorgehensweise zeigt die zentrale Rolle der BV und eine Dezentralisierung der industriellen Beziehungen. Die in diesem Beitrag aufgezeigten Ziele der sozialen Vereinbarkeit von Zeiten und das langfristige Sparen von Arbeitszeit sind nicht durch das Gesetz, sondern erst durch betriebliche Vereinbarungen zu den zentralen Antriebskräften der französischen AZK geworden.

In Deutschland kamen Gleitzeitkonten in den 1960er Jahren auf, um das bei einem gleichzeitigen Arbeitsbeginn und -ende sich bildende erhöhte Verkehrsaufkommen zu entzerren. Sie bilden die Urform der Arbeitszeitkonten, die mittlerweile in zahlreichen Varianten (Überstunden-, Flexi-, Ampel-, Jahresarbeitszeit- und Langzeitkonto usw.) große Verbreitung gefunden haben. Über 56 % der Beschäftigten organisieren ihre Arbeitszeit mit Hilfe eines Arbeitszeitkontos, und 2% nutzen ein Langzeitkonto (Ellguth et al., 2018). Im Gegensatz zu Frankreich haben AZK in Deutschland einen tarifpolitischen Hintergrund. Die große Stunde für die Ausbreitung von AZK schlug in Deutschland im Zusammenhang mit den Verkürzungen der tariflichen Wochenarbeitszeit Mitte der 1980er Jahre. Die als ein Kompromiss zwischen kürzeren und flexibleren Arbeitszeiten ausgehandelten Tarifverträge in der Metallindustrie delegierten die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung von zunächst 40 auf 38,5 Stunden an die Betriebsparteien, Management und Betriebsräte. Sie überließen ihnen die Form der Arbeitszeitverkürzung, ob kleinteilig in täglicher Portionierung festgelegt oder über mehrere Wochen angespart in Form von freien Tagen, die entweder individuell gewählt werden konnten oder (teilweise) für die Gesamtbelegschaft vereinbart wurden. Viele Betriebe behielten die 40-Stundenwoche bei und richteten Arbeitszeitkonten ein, auf denen die Differenz zwischen der (längeren) tatsächlichen und der vereinbarten (kürzeren) Arbeitszeit angespart wurde (Seifert, 1987).

Das Ansparen von Zeiten ist mehr auf Veränderungen der letzten 30 Jahren als auf die Ursprungsregel zurückzuführen. Arbeitszeitverkürzungen in Deutschland und Frankreich, die Krisenbewältigung von 2008 und auch die Einführung von Langzeitkonten (LZK) in Deutschland sind wichtige Elemente des Kontextes.

5.2 AZK im Betrieb

Denkbar ist ferner, dass die Datensätze, die unserer Untersuchung zugrunde liegen, eine unterschwellige Konvergenz der deutschen und französischen Situation tendenziell unterschätzen könnten. Da wir keine Analyse zu verschiedenen Zeitpunkten getätigt haben, können wir die Hypothese einer Konvergenz nicht testen. Aber angesichts der fundamentalen Unterschiede, welche unsere Analyse zeigt, halten wir es zumindest für unwahrscheinlich, dass eine langsame und beständige Konvergenz stattfindet. Wir nehmen an, dass die beobachtete Differenz bei den AZK-Vereinbarungen sich auch auf den Betriebsalltag bezieht, welcher auf beiden Rheinseiten nicht identisch zu sein scheint. AZK in Deutschland können als Zeitverwaltungsinstrument betrachtet werden, das dazu dient, die Arbeitszeit an die Nachfrageanforderungen anzupassen. Flexibilität für Betriebe und für Beschäftigte beschreiben einen Austauschprozess, den AZK ermöglichen sollen.

Die Vorherrschaft von Industrieunternehmen in unserer Stichprobe, insbesondere im deutschen Fall, zeigt einerseits betriebliche Belange und einen Rationalisierungsdruck, wel-

cher sich auf Zeitersparnis gründet. Andererseits bieten AZK für die Mitarbeiter freie Zeit „à la carte“, welche die Zeitsouveränität erhöht. AZK bewegen sich in diesem Spannungsverhältnis. Die Möglichkeit, durch Abbau von Zeitguthaben und Zeitverschuldung auf Wirtschaftskrisen (wie die von 2008/09) oder durch Zeitguthaben auf Vollbeschäftigungssituationen in bestimmten Regionen zu reagieren, verweist auf die Notwendigkeit, dass Betriebe kurzfristige wirtschaftliche Puffer benötigen, um durch interne Flexibilität auf unterschiedliche Arbeitsbedarfe rasch und kostengünstig zu reagieren. Deutsche Betriebe sind stark von der Industrie, ihren Exporten und dem internationalen Handel abhängig. Sie sind anfälliger für externe Schocks als die französische Wirtschaft. Der Kompromiss zwischen variabler Produktion und zeitlicher Autonomie scheint somit auf einer internen Anpassung an die Veränderungen der Produktnachfrage zu beruhen.

In Frankreich spielen Beschäftigungsaspekte nur eine untergeordnete Rolle bei der Regulierung von AZK. Zwar war die Einführung der 35-Stundenwoche eine externe Einschränkung für Betriebe, aber AZK werden heute nicht mehr für Beschäftigungsziele konzipiert, wie dies auch die obenerwähnte Auswertung der Präambeln verdeutlicht hat (s. Abb.4). Auch die Bildung von Zeitschulden spielt in Frankreich keine Rolle, um Krisen wie in Deutschland aufzufangen, und steht derzeit auch nicht zur Diskussion. Negative Kontosalde müssen, wenn sie vorkommen, am Ende des Jahres ausgeglichen werden. Der Beschäftigte schuldet dem Arbeitgeber keine Zeit und hat auch nicht mit Zeitschulden für eventuelle konjunkturelle Risiken zu haften¹³. Auch Kappzeiten sind eher unbekannt, da wie oben ausgeführt, Arbeitszeiten dem Arbeitgeber nicht ohne Entgelt zur Verfügung gestellt werden dürfen.

Im Zusammenhang mit Beschäftigung kann man auch erwähnen, dass die Bildung großer Zeitguthaben wahrscheinlich eine negative Rolle beim Abbau der Arbeitslosigkeit in Frankreich spielt. Zusätzlicher Arbeitsbedarf wird nicht durch Einstellungen, sondern durch Arbeitszeitverlängerung mithilfe von AZK bereits Beschäftigter abgedeckt (Giotto & Thommes, 2017). AZK bieten französischen Betrieben darüber hinaus Lösungen für spezifische Probleme. Die bekannt langen Arbeitszeiten von Führungskräften und die Anhäufung ihrer Zeitguthaben über einen sehr langen Zeitraum ermöglichen es Unternehmen beispielsweise, berufliches Engagement mit AZK zu belohnen, ohne Einstellungen vorzunehmen. Auch die hohen Sozialabgaben für Arbeit in Frankreich favorisieren diesen Trend zur Zeitakkumulation von bereits Beschäftigten. Jüngste Entwicklungen (2018) zur steuerlichen Befreiung von Überstunden im Betrieb gehen in die gleiche Richtung der Zeitakkumulation.

5.3 Industrielle Beziehungen

Schließlich müssen die AZK auch aus Sicht der industriellen Beziehungen beleuchtet werden. Das Zusammenwirken von Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen führte zu unterschiedlichen Gleichgewichten in den beiden Ländern. Die betriebliche Interessensvertretung ist in beiden Ländern prinzipiell sehr unterschiedlich (Artus, 2010). Wie er-

13 So entschied zum Beispiel ein Gericht im Falle eines Autoherstellers im Jahre 2011.

S. <http://www.unsa-assmat.fr/pages/textes-de-lois/jurisprudences/le-salarie-n-a-pas-a-devoir-du-temps-a-son-employeur.html>.

wähnt, hat der Gesetzgeber in Frankreich eine aktivere Rolle bei den Vereinbarungen gespielt: Er hat das AZK-Gesetz geschaffen, er hat mit der Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden begonnen und greift beispielsweise in die Tarifautonomie ein, indem er geltende Tarifverträge auf die meisten Unternehmen in Frankreich ausdehnt (Allgemeinverbindlichkeitserklärungen). Andererseits ist die Gesetzesinitiative seit Jahrzehnten (seit den Auroux-Gesetzen von 1982) vor allem bestrebt, die Verhandlungen in Unternehmen und Dezentralisierung zu fördern (Thoemmes, 2013). Es ist daher nicht überraschend, dass der Gesetzgeber die Einführung von AZK im Jahr 1994 an das Bestehen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung knüpfte.

In Frankreich beansprucht der nicht gewählte Gewerkschaftsdelegierte (entsprechend der Repräsentativität der Organisation, zu der er gehört) grundsätzlich auf der Arbeitnehmerseite zu verhandeln. Der Managementvertreter steht häufig einer Gruppe von Delegierten verschiedener Gewerkschaften gegenüber, um Vereinbarungen auszuhandeln. In Frankreich ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten über einen Tarifvertrag abgesichert (98,5%, ILO 2014; Deutschland: 56%, ILO 2016). Dies ist den Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zu verdanken, welche es dem Arbeitsminister ermöglichen, die Bestimmungen einer Branchenvereinbarung für alle Beschäftigten verbindlich zu machen. Diese gilt für alle Unternehmen einer Branche, auch solche, die nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind. In Deutschland ist diese Vorgehensweise weniger stark ausgeprägt und zurückgehend, weil das Tarifvertragsgesetz den Arbeitgebern, anders als in Frankreich, in solchen Verfahren ein Vetorecht einräumt. Neben der Tarifautonomie ist auch die betriebliche Mitbestimmung ein Unterscheidungsmerkmal.

Wir haben erwähnt, dass der deutsche Betriebsrat umfassende Rechte in Bezug auf Beratung und Mitbestimmung hat. Insbesondere die Genehmigung von Überstunden und die Akzeptanz von Flexibilität im Unternehmen sind Ressourcen, mit denen diese Institution die Interessen der Arbeitnehmer wahrnimmt, auch weil das Streikrecht auf die Tarifebene verlagert ist. Die Aushandlung von Löhnen und Arbeitszeiten ist das Vorrecht der Tarifpolitik. Die Regeln der AZK profitieren daher anders als in Frankreich von einer Perspektive, die andere Faktoren wie Lohnerhöhungen, welche auf der Tarifebene ausgehandelt werden, ausblendet. In dieser Situation bemüht sich der Betriebsrat darum, das reibungslose Funktionieren des Betriebes für die Arbeitnehmer zu gewährleisten, ohne jedoch auf die Dauer der tariflichen Arbeitszeit Einfluss zu nehmen und ohne ihr Recht auf die Genehmigung von Überstunden aufzugeben. Ampelkonten sind in diesem Sinne die „Idealform“ von kurzfristigen und begrenzten AZK.

Die industriellen Beziehungen und die Interessen ihrer Akteure zeigen also generelle Differenzen auf: Unterschiede zwischen Gesetz, Tarifvertrag und BV, der Unterschied zwischen Langfristigkeit und Kurzfristigkeit, die Trennung / die Vereinigung von Zeit und Geld, die Vertretung individueller und kollektiver Interessen, die Frage der Schulden und der Grenzen des Sparens, die Frage der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung, die Verringerung und Verlängerung der Arbeitszeit.

Die drei Ansätze, die wir zusammengefasst haben, liefern hier den Anfang eines Erklärungsbeitrags zu den aufgezeigten Unterschieden. Die Entwicklung der Gesetze (AZK in Frankreich, Langzeitkonten in Deutschland), vor allem aber die BV/DV modifizieren die Regelungen entsprechend dem Kräfteverhältnis und den Interessen der Verhandlungsakteu-

re. Die betriebliche Mitbestimmung, welche in dieser Form in Frankreich nicht existiert, trägt zur spezifischen Ausprägung der AZK in Deutschland bei. Bei der Prüfung der Rechtsnormen sehen wir eine gewisse Konvergenz, aber diese kann den grundsätzlichen Unterschied der AZK in beiden Ländern nicht verbergen.

6. Fazit

Der vorliegende Beitrag vergleicht auf der Basis von Dokumentenanalysen Regulationsstrukturen von Arbeitszeitkonten in Frankreich und Deutschland. Wie die Analyse zeigt, handelt es sich um unterschiedliche Typen von Arbeitszeitkonten, in Deutschland eher um kurzfristige Konten- und in Frankreich eher um langfristige Konten, welche auch kurzfristig genutzt werden können. Dementsprechend dienen sie unterschiedlichen Zielen. In Deutschland sollen sie den Betrieben vor allem die Möglichkeit bieten, kurzfristige zeitliche Schwankungen im betrieblichen Arbeitseinsatz auszugleichen, gleichzeitig sollen sie Beschäftigten etwas mehr Zeitautonomie ermöglichen. Zeitautonomie steht in beiden Ländern ähnlich unter dem Vorbehalt der betrieblichen Belange. Inwieweit es gelingt, dieses Spannungsverhältnis unterschiedlicher Zeitanforderungen auszugleichen, lässt sich mit Hilfe der hier zugrunde gelegten Analyse von BV nicht beantworten. Hierzu sind Beschäftigtenbefragungen erforderlich.

In Frankreich handelt es sich um einen globaleren Ansatz, welcher nicht zwischen Kurz- und Langzeitkonten unterscheidet. Von kurzen Freizeiten bis hin zur Vorruhestandsregelung ist alles inbegriffen. Wie auch bei Sparkonten, ist es in Frankreich möglich, kurzfristig Tage oder Geld zu entnehmen. In Deutschland ist dies prinzipiell bei Langzeitkonten nicht möglich (Groß, Maschke, & Mierich, 2019), die hier aber wegen ihrer geringen Verbreitung nicht untersucht wurden. Historisch war in Frankreich das AZK seit 1994 auch als ein Langzeitkonto ausgerichtet, welches aber in Zeit geführt wird. Durch Auszeiten sollten sie für zusätzliche (befristete) Einstellungen sorgen, um den Arbeitsmarkt zu entlasten. Im Unterschied zu Deutschland verfolgte der Gesetzgeber mit der Einführung von AZK ursprünglich ein beschäftigungspolitisches Ziel. Wir haben aber gezeigt, dass diese französische Ursprungsregel durch Gesetzesrevidierungen (Abschaffung des Mindesturlaubes usw.) und durch BV (kein Beschäftigungsziel, usw.) wesentlich geändert wurde. Als langfristige Konten schließen sie mittlerweile die kurzfristige Nutzung ein, um Zeitautonomie zu fördern, ohne aber bestimmte Regelungen wie in Deutschland (Ampelkonten, Zeitschulden) zu übernehmen.

In Frankreich scheint der Spielraum für Zeitautonomie etwas größer als in Deutschland. Beschäftigte können dort immerhin entscheiden, ob sie ein AZK führen, während diese Entscheidung in Deutschland allein in den Händen der Arbeitgeber liegt. Ansonsten zeigt der Ländervergleich bei der Nutzung der Guthaben keine markanten Unterschiede für Zeitautonomie.

Die sehr unterschiedliche Ausprägung von AZK in Deutschland und Frankreich sagt noch nichts über zukünftige Entwicklungen aus. Betriebliche Praxis wie auch Gesetzesinitiativen zeigen Konvergenzpotentiale auf. Höhere Volumina und Langzeitkonten auf deutscher Seite und die stärkere Einbindung kurzfristiger Arbeitszeitänderungen (negative Saldo) in Frankreich könnten diese Entwicklungen in den kommenden Jahren beeinflussen.

Die sehr unterschiedlichen Muster der AZK in beiden Ländern dürften vor allem mit ihrer spezifischen Entstehungsgeschichte, den jeweiligen betrieblichen Besonderheiten sowie Unterschieden in den industriellen Beziehungen zu tun haben. In Deutschland sind Arbeitszeitkonten auch ein Ergebnis des tariflichen Kompromisses in der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzungen Mitte der 1980er Jahre. Die Gewerkschaften mussten flexible Arbeitszeiten hinnehmen, um im Gegenzug generelle Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen zu können. Aus der betrieblichen Perspektive werden AZK in Frankreich als eine Möglichkeit gesehen, die Arbeitszeit zu verlängern und dadurch Kosten für zusätzliche Einstellungen zu sparen. In Deutschland dienen AZK vor allem dazu, den Einsatz des vorhandenen Personals mit einem schwankenden Arbeitsbedarf zu synchronisieren. Ferner ist es der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland, die in dieser Form in Frankreich fehlt, zuzuschreiben, dass die Regelungsstrukturen stark auf Begrenzung und Kontrolle der Arbeitszeiten ausgerichtet sind, während es in Frankreich um ein Abwägen von Einkommen und Zeit geht.

Bibliographie

- Artus, I. (2010). Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten, *Industrielle Beziehungen*, 17 (4): 317–344.
- Baumann, H. & Maschke, M. (2016). Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen, *WSI-Mitteilungen*, 69 (3), 223–232.
- BAuA (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bellmann, L. & Gewiese, T. (2004). Entwicklung der Arbeitszeitkonten in Deutschland, *Arbeit und Beruf*, 55 (11), 329–331.
- Bellmann, L., Crimmann, A. & Evers, K. (2013). Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, M. Bornwasser & G. Zülch (Hrsg.), *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung* (S. 43–60), Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bloch-London, C. (2000). Les normes de durée du travail à l'épreuve des négociations: le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail, *Travail et Emploi*, 83, 27–45.
- Benoit-Guilbot, O. (1989). Quelques réflexions sur l'analyse sociétale : l'exemple des régulations des marchés du travail en France et en Grande-Bretagne, *Sociologie du travail*, 2, 217–225.
- Clouet, H. (2018). Aux guichets du temps partiel: transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français, Thèse de Sociologie, CSO, Paris.
- De Terssac G., Thoemmes J., Flautre A. & Thébault C. (1998). *La mise en place du compte épargne temps : modalités et enjeux, dans La négociation collective en 1997*, Paris: La Documentation Française, 317–334.
- Ellguth, P. & Promberger, M. (2004). Arbeitszeitsituation und Betriebsrat * eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. Bellmann, L. & Schnabel, C. (Hrsg.), *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel*, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 288), Nürnberg, 111–131.
- Ellguth, P., Gerner H. D. & Zapf, I. (2018). Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. IAB-Kurzbericht 15, Nürnberg.
- European Commission (2018). Flash Eurobarometer 470
<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKey/84205>.

- Eurofound (2019). <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-company-survey>.
- Giotto, T. & Thoemmes, J. (2016). La capitalisation du temps de travail, *Cahiers de recherche sociologique*, (59–60), 113–134. doi: 10.7202/1036789ar.
- Giotto, T. & Thoemmes, J. (2017). Le compte épargne temps: Mieux vivre ou travailler plus ? *La nouvelle revue du travail*, (11). doi: 10.4000/nrt.3279.
- Groß, H. & Seifert, H. (2017). Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, *WSI-Mitteilungen* 70 (6), 432–441
- Groß, H., Maschke, M. & Mierich, S. (2019). Regelungen von Arbeitszeitkonten. *Mitbestimmungspraxis*, 20, Düsseldorf.
- Hall P.A. & Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: OUP.
- Heidenreich, M. (1991). Verallgemeinerungsprobleme in der international vergleichenden Organisationsforschung, Heidenreich, M. & Schmidt, G. (Hrsg.), *International vergleichende Organisationsforschung* (S. 48-66), Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Herzog-Stein, A. & Seifert H. (2010). Deutsches “Beschäftigungswunder” und flexible Arbeitszeiten, *WSI Diskussionspapiere*, 169, Düsseldorf.
- INSEE (2018). <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937>
- Labit A. & Thoemmes J. (2003), 20 ans de comparaison France-Allemagne: de l’effet sociétal à l’analyse de l’articulation des régulations globales et locales », dans Lallement M.& Spurk J. (Hrsg.), *Stratégies de la comparaison internationale* (S. 23-38), Paris: Editions du CNRS.
- Lott, Y. (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy, *European Journal of Industrial Relations*, 21, 259–274.
- Lutz, B. (1991). Die Grenzen des „effet sociétal“ und die Notwendigkeit einer historischen Perspektive, Heidenreich, M. & Schmidt, G. (Hrsg.), *International vergleichende Organisationsforschung* (S. 91-105), Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Maurice, M., Sellier F. & Silvestre J.-J. (1979). La production de la hiérarchie dans l’entreprise: recherche d’un effet sociétal: Comparaison France-Allemagne, *Revue française de sociologie*, 20 (2) 331–365.
- Peters, S., v. Garrel, J., Düben, A., & Diemel, H.-L. (2016): *Arbeit – Zeit – Souveränität*, München und Mering.
- Promberger, M., Böhm, S., Heyder, T., Pamer, S. & Strauß, K. (2002). *Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie*, Berlin.
- Reynaud, J.-D. (1979). Conflit et régulation sociale: Esquisse d’une théorie de la régulation conjointe, *Revue française de sociologie*, 20 (2), 367–376.
- Reynaud, J.-D. (1988). Les régulations dans les organisations: Régulation de contrôle et régulation autonome, *Revue française de sociologie*, (1), 5–18.
- Reynaud, J.-D. (1989). Les règles du jeu: l’action collective et la régulation sociale, Paris: A. Colin.
- Reynaud, J.-D. & Richebé N. (2007). Règles, conventions et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire, *Revue française de sociologie*, 48 (1), 3–36.
- Rose, M. (1985). Universalism, culturalism and the Aix group: promise and problems of a societal approach to economic institutions, *European Sociological Review*, 1(1), 65–83.
- Seifert, H. (1987). Variable Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeit nach Maß für die Betriebe oder Zeitautonomie für die Arbeitnehmer? -, *WSI-Mitteilungen*, 40 (12), 727–735.
- Seifert, H. (2001). Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, *WSI-Mitteilungen*, 54 (2), 84–90.
- Thoemmes, J. (2013). *Organizations and Working Time Standards: a Comparison of Negotiations in Europe*. New York: Routledge.

- Weber, M. (1964). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme (1904–1905)*, Edition de 1920, trad. française J. Chavy, Paris: Plon.
- Wanger, S. (2017). What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction, IAB-Discussion Paper, Nürnberg.
- Zapf, I. (2016). Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität, IAB-Bibliothek 361, Nürnberg.
- Zapf, I. & Herzog-Stein A. (2011). Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession, *WSI-Mitteilungen*, 64 (1), 60–69.
- Zapf, I. & Weber, E. (2017). The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements. IAB-Discussion Paper 4/2017, Nürnberg.