
Flexible Arbeitszeitmodelle in Österreich

BERICHT ÜBER EIN
FORSCHUNGSPROJEKT VON
GERHARD STEMBERGER

Wo immer von Arbeitnehmerseite nach Arbeitszeitverkürzung gerufen wird, schallt von Arbeitgeberseite das Echo Arbeitszeitflexibilisierung zurück. Vor noch nicht allzu langer Zeit bedeutete dieses Echo „Flexibilisierung statt Verkürzung“. In neuerer Lesart bedeutet es „Flexibilisierung als Vorbedingung (oder Ausgleich) für Verkürzung“ der Arbeitszeit.

Dieses Echo beinhaltet auch eine Klarstellung, die in der ersten Welle der Flexibilisierungsdebatte Anfang der siebziger Jahre nur von Arbeitnehmerseite zu hören war: Damals wurde für eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit noch fast ausschließlich mit den schillernden Begriffen der Humanisierung der Arbeitswelt und der „Wiedergewinnung der Zeitsouveränität“ der Arbeitnehmer argumentiert. Es blieb den Gewerkschaften vorbehalten, schon damals auf den harten Kern der Flexibilisierungsbestrebungen seitens der Unternehmen hinzuweisen – Rationalisierung und Kostensenkung durch Anpassung des betrieblichen Arbeitszeitangebots an schwankende oder differenzierte Arbeitszeithnachfrage. Wenn Flexibilisierung der Arbeitszeit heute von Arbeitgeberseite als Vorbedingung oder Ausgleich für Verkürzung der Arbeitszeit in Rechnung gestellt wird, wird dies nun auch ohne viel humanitäre

Kosmetik einbekannt. Mehrkosten durch Arbeitszeitverkürzung sollen (auch) durch Kosteneinsparungen mit Hilfe der Arbeitszeitflexibilisierung ausgeglichen werden. Mehr Selbstbestimmung des Arbeitnehmers über seine Arbeitszeit ist in diesem Sinne wenig gefragt, es sei denn, sie diene diesen klargestellten eigentlichen Zwecken.

Ein Forschungsprojekt der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der Wiener Arbeiterkammer stellte sich die Aufgabe, der Verbreitung und betrieblichen Regelung flexibler Arbeitszeitmodelle in Österreich nachzugehen. Im Mai 1983 erschien die erste Studie aus diesem Projekt,¹ die sich mit der Geschichte, dem Ausmaß und der Struktur der Verbreitung flexibler Arbeitszeitformen in Österreich seit Ende der 60er-Jahre befaßte. Ende vergangenen Jahres wurde nun die zweite Studie fertiggestellt, die eine eingehende Analyse einer großen Zahl von Betriebsvereinbarungen und anderer betrieblicher Regelungen flexibler Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund des Arbeitszeitrechts und der Ergebnisse der österreichischen und internationalen Arbeitszeitforschung vornimmt.²

Im folgenden wird über einige der Hauptergebnisse dieser Studien berichtet.

Die flexible Anpassung der Arbeitszeiten an Schwankungen oder Differenzierungen der betrieblichen Arbeitszeit-Nachfrage ist kein neues Phänomen der letzten zwei Jahrzehnte. Diesen Zwecken dienen bereits viel länger Überstundenarbeit, Schicht- und Turnusdienste, verschiedene Formen der Teilzeitarbeit und andere Möglichkeiten der Variierung der Arbeitszeit. Das Schlagwort vom angeblich vorherrschenden „uniformen Arbeitszeitregime“ war insofern schon immer ein Mythos. Dies gilt auch heute.

Was Ende der 60er-Jahre, ausgehend von der Schweiz und der BRD, an tatsächlich neuen Elementen der

Arbeitszeitgestaltung in Erscheinung tritt, ist die Verfolgung der alten Ziele mit neuen Mitteln, insbesondere mit Hilfe eines formellen Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer bei ihrer Arbeitszeiteinteilung. Als Prototyp dieses Konzepts kann die gleitende Arbeitszeit gelten.

Verbreitung neuer flexibler Arbeitszeitformen

Österreich gehört zu den Ländern, die als erste in größerem Ausmaß flexible Arbeitszeitregelungen, insbesondere die gleitende Arbeitszeit eingeführt haben. In der Verbreitung dieser Arbeitszeitsysteme liegt Österreich heute im Mittelfeld.

Von der ersten praktischen Einführung von Gleitzeit in Österreich im Juli 1969 bis heute ist eine relativ stetige Ausbreitung der flexiblen Arbeitszeitregelungen mit Mit-Entscheidung des Arbeitnehmers festzustellen.

Insgesamt arbeiten heute in Österreich etwa 250.000 unselbständig Beschäftigte in Gleitender oder Variabler Arbeitszeit. Dazu kommen mindestens 20.000 Beschäftigte in Staffelfeit mit individueller Wahlmöglichkeit des Beginns ihrer täglichen Arbeitszeit.

Auch nach Ende des ersten Booms in der Ausbreitung dieser Arbeitszeitregelungen 1973/74 und nachdem in der Öffentlichkeit die Debatte um die Gleitzeit ziemlich verstummt war, setzte sich die Ausbreitung dieser Regelungen relativ stetig fort. Was die gleitende und variable Arbeitszeit anlangt, kann ein jährlicher Zuwachs von etwa 10.000 bis 15.000 neu auf diese Arbeitszeitformen umgestellten Arbeitsplätzen geschätzt werden.

Die in Österreich am weitesten verbreitete flexible Arbeitszeitregelung ist die Gleitzeit und dabei wiederum die Gleitzeit mit mehrwöchiger (meist 2monatiger) Durchrechnung. Demgegenüber tritt derzeit die Tages-Gleitzeit (ohne Zeitübertrag) in der Praxis vor allem als Sonderregelung für wer-

dende und stillende Mütter, für Jugendliche unter 18 Jahren und für Beschäftigte mit befristetem Dienstverhältnis sowie in einigen wenigen Bereichen des Öffentlichen Dienstes auf. Die Wochen-Gleitzeit (mit Zeitübertrag innerhalb der Arbeitswoche) wiederum ist mittlerweile sehr selten geworden, obwohl sie neben der Tages-Gleitzeit die einzige Gleitzeit-Variante ist, die nach der heutigen Gesetzeslage (bei Fünf-Tage-Woche) ohne weiteres schon aufgrund des Arbeitszeitgesetzes und nicht erst bei kollektivvertraglicher Ermächtigung gesetzeskonform eingeführt werden kann.

Neben der Gleitzeit wird – vor allem im Öffentlichen Dienst – relativ häufig die Staffelfeit mit individueller Wahlmöglichkeit praktiziert, daneben auch eine Mischform Staffelfeit/Gleitzeit. Die Staffelfeit mit Wahlmöglichkeit hat sich offensichtlich als durchaus eigenständige Variante der flexiblen Arbeitszeitregelung etabliert und kann nicht nur als Vorstufe oder Übergangsform zur „echten“ Gleitzeit angesehen werden.

Die Variable Arbeitszeit (eine Art Gleitzeit ohne Kernzeit) tritt in Österreich ebenfalls mehr und mehr in Erscheinung. Vor allem im Geldwesen zeichnet sich ein erster Schwerpunkt der Anwendung dieser Arbeitszeitregelung ab.

Die neue – auf Teilzeitarbeit zugeschnittene – flexible Arbeitszeitform des Job-Sharing stellt derzeit eine quantitativ nicht ins Gewicht fallende Randerscheinung dar. Dagegen scheinen die – ebenfalls hauptsächlich auf Teilzeitarbeit zugeschnittenen – Varianten der KAPOVAZ/FREQUOVAZ in jüngerer Zeit von Unternehmerseite im Handel relativ stark forciert zu werden.

Die Verbreitung von Bandbreitenmodellen und Jahresarbeitszeitverträgen ist zur Zeit schwer erfassbar, da fast alle bisher vorgeschlagenen Modelle im Widerspruch zur Gesetzeslage stehen und ihre Anwender daher in der Regel das Licht der Öffentlichkeit

scheuen. Mit dem geltenden Arbeitszeitrecht vereinbar – sind gegenwärtig im Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes nur Bandbreitenmodelle in der Form der Überstundenpufferung (Vereinbarung, daß geleistete Überstunden in arbeitsschwächeren Perioden in Freizeit ausgeglichen werden, wobei der Ausgleich den gesetzlichen Überstundenzuschlag in Zeit oder Geld zu berücksichtigen hat). Solche Vereinbarungen wurden bereits in einigen größeren Unternehmen der Metallbranche getroffen. Weiters sieht außerhalb des Anwendungsbereichs des Arbeitszeitgesetzes das Landarbeitsgesetz schon seit längerem die Möglichkeit der Anwendung eines Bandbreitenmodells vor. Die von der Wirtschaft hauptsächlich forcierte Variante des Bandbreitenmodells, das Modell 35/45, ist hingegen gesetzeskonform noch nirgends einführbar, da das Arbeitszeitgesetz die Jahres- bzw. Saison-Durchrechnung der Normalarbeitszeit nicht gestattet. Tatsächlich sind jedoch solche und ähnliche Modelle, bisweilen als „Gleitzeit“ getarnt, bereits in verschiedenen Betrieben in Anwendung.³

Die stärkste Verbreitung haben die flexiblen Arbeitszeitregelungen derzeit

- unter den Angestellten
- in den Berufsabteilungen „Technische Berufe“ und „Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Bürobereufe“
- im Dienstleistungssektor
- in den Wirtschaftsklassen „Einrichtungen der Gebietskörperschaften; Sozialversicherungsträger und Interessenvertretungen“, „Geld- und Kreditwesen; Privatversicherung“, „Realitätenwesen; Rechts- und Wirtschaftsdienste“
- in den Betriebsgrößenklassen über 50 Beschäftigte, vor allem über 500 Beschäftigte
- in Wien und in Vorarlberg.

Industriebetriebe haben zwar schon relativ häufig flexible Arbeitszeitregelungen eingeführt, meist jedoch nur

im kaufmännischen und Verwaltungsbereich, in Konstruktions- und Entwicklungsabteilungen etc. Die eigentliche Fertigung ist erst in wenigen Betrieben einbezogen. Es gibt allerdings bereits einige namhafte Industrieunternehmen, die auch in den Produktionsbereichen Staffelfeit mit Wahlmöglichkeit, Gleitzeit und sogar schon Variable Arbeitszeit eingeführt haben.

Die noch sehr geringe Anwendung von Gleitzeit und ähnlichen Arbeitszeitregelungen in der Fertigung erklärt auch den insgesamt geringen Anteil der Arbeiter in gleitender oder variabler Arbeitszeit. In Österreich entfielen 1978 auf einen in Gleitzeit beschäftigten Arbeiter fünf „gleitende“ Angestellte oder Beamte. Daß diese Relation in anderen Ländern immerhin 1:10 ist, drückt nicht eine überproportionale Einbeziehung der Arbeiter in Österreich aus, sondern die hier relativ noch nicht so weit fortgeschrittene Durchsetzung flexibler Regelungen im Arbeitsbereich der Angestellten und Beamten.

Die wohl vollständigste Durchsetzung der Gleitenden Arbeitszeit ist im Bereich der Privatversicherungswirtschaft festzustellen. 1983 hatten von den (nach Beschäftigtenzahl) größten zwanzig Privatversicherungsunternehmen achtzehn die Gleitzeit im Innendienst bereits eingeführt, in einem weiteren wurde darüber gerade verhandelt, nur in einem einzigen war die Gleitzeit weder eingeführt, noch für die nächste Zeit geplant.

Die bereits genannte zweite Studie aus dem hier behandelten Forschungsprojekt befaßt sich in ihrem empirischen Kern mit der Analyse von 182 Betriebsvereinbarungen und anderen Firmenregelungen zu Gleitzeit, weiters 10 betrieblichen Regelungen zu Variabler Arbeitszeit (VAZ) und 7 Regelungen zu Staffelfeit mit individueller Zeitwahl. Mit einer Ausnahme stammen alle betrieblichen Regelungen aus Wien. Daneben werden auch die Regelungen für die Bundes-

und Landesbediensteten in Gleitzeit und andere flexible Arbeitszeitregelungen (KAPOVAZ, Job Sharing, Bandbreitenmodelle) untersucht bzw. kommentiert.

Abgesehen vom Bereich des öffentlichen Dienstes sind damit die betrieblichen Regelungen von Gleitzeit und variabler Arbeitszeit für 35.681 Arbeitnehmer erfaßt, das sind etwa 45 Prozent der Arbeitnehmer in Gleitzeit oder Variabler Arbeitszeit in Wien (außerhalb des öffentlichen Dienstes). Dabei der Erhebung in erster Linie auf die Erfassung von Betriebsvereinbarungen Wert gelegt wurde und (vor allem in kleineren Betrieben) vielfach flexible Arbeitszeiten ohne solche Betriebsvereinbarung eingeführt sind, dürfte der Erfassungsgrad der Erhebung im Bereich der durch Betriebsvereinbarung geregelten Gleitzeit bzw. variablen Arbeitszeit in Wien einer Totalerhebung nahekommen.

Im folgenden werden einige Hauptergebnisse der Studie hinsichtlich der mitbestimmten flexiblen Arbeitszeitformen zusammengefaßt (bezüglich der anderen Arbeitszeitformen wie KAPOVAZ, Job Sharing und Bandbreitenmodelle sei auf die entsprechenden Abschnitte der Studie verwiesen):

Neue Arbeitszeitmodelle oder Facette des Verteilungskampfes?

1. Von Arbeitgeberseite wird oft Klage darüber geführt, daß das geltende Arbeitszeitrecht die Einführung moderner, arbeitnehmerfreundlicher flexibler Arbeitszeitregelungen behindere. Aus diesem Grund wird massiv eine Änderung der Rechtslage gefordert. Dies wird auch als Alternative zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung vorgetragen. Die Forderungen zielen vor allem darauf ab, eine mehrmonatige oder jährliche Durchrechnung der Normalarbeitszeit zuzulassen, die heute bei kollektivvertraglicher Zulassung nur für mehrere Wochen er-

laubt ist. Damit sollen längerfristige Schwankungen der Arbeitszeit (etwa zwischen 35 und 45 Stunden wöchentlich) ohne Zahlung von Überstundenzuschlägen ermöglicht werden.

Dies wirft ein Licht auf die Tatsache, daß es sich hier (vor allem beim sogenannten Bandbreitenmodell) im wesentlichen gar nicht um eine Arbeitszeitfrage dreht, sondern um eine Entlohnungsfrage. Denn derartige Schwankungen in der Arbeitszeiteinteilung sind schon heute in Übereinstimmung mit der Rechtslage betrieblich jederzeit in der Form der Überstundenpufferung vereinbar, indem etwa in der Periode mit 45 Stunden der Zuschlag für die 5 Überstunden in Geld ausbezahlt wird und in der darauffolgenden Periode der Freizeitausgleich für diese 5 Überstunden zu einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden führt. So problematisch solche Schwankungen aus der Sicht des Arbeitnehmerschutzes sind, so wenig stellen sie jedenfalls ein Rechtsproblem dar. Dies gilt für alle genannten flexiblen Arbeitszeitformen.

Das geltende Arbeitszeitrecht in Österreich verhindert nicht schlechthin die Einführung dieser Modelle, sondern nur den Abbau des Arbeitnehmerschutzes und der Lohnansprüche der Arbeitnehmer im Zuge der Einführung solcher Modelle. Bei vielen „neuen Arbeitszeitmodellen“ ist also die Frage zu prüfen, ob es sich dabei überhaupt dem Kern nach um Arbeitszeitfragen handelt oder ob sich dahinter nicht vielmehr eine reine Frage des Verteilungskampfes verbirgt.

Humanisierung der Arbeitswelt oder Rationalisierung?

2. Als treibendes Motiv hinter der Arbeitszeitflexibilisierung werden häufig der Wertewandel und ein damit verbundener Drang der Arbeit-

nehmer nach mehr Zeitsouveränität angeführt. Beide Phänomene sollen hier auch nicht pauschal bestritten werden. Zu bestreiten ist jedoch, daß derartige Phänomene tatsächlich die Bestrebungen der Arbeitgeber erklären könnten, in zunehmendem Maß verschiedene Formen der Arbeitszeitflexibilisierung einzuführen oder anzustreben. Die Motivation auf dieser Seite ist vielmehr allen Erfahrungen nach in Bestrebungen nach Rationalisierung und Kosteneinsparung zu sehen. Immer kapitalintensivere Arbeitsplätze sollen möglichst kostengünstig und möglichst intensiv ausgelastet werden. Diesen Zielen sind alle anderen Aspekte völlig untergeordnet.

Damit soll nicht das rein betriebswirtschaftliche Denken der Arbeitgeber kritisiert werden. Es entspricht den Erwartungen und es liegt bei den Arbeitnehmerorganisationen, dafür zu sorgen, daß demgegenüber die Arbeitnehmerinteressen gewahrt bleiben. Die Kritik bezieht sich hier vor allem auf den Etikettenschwindel, mit dem oft reine Rationalisierungsmaßnahmen als „Humanisierung der Arbeitswelt“ verkauft werden. Denn Tatsache ist, daß alle Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, wenn auch in unterschiedlichem Maß, für die Arbeitnehmer Verdichtung der Arbeitszeit, Entgeltverlust und andere Probleme mit sich bringen, wenn dagegen keine Vorkehrungen getroffen werden.

Auch das häufig vorgebrachte Argument der Arbeitsplatzsicherung ist in diesem Zusammenhang äußerst zweifelhaft. Die vorliegenden Untersuchungen weisen darauf hin, daß die Arbeitsmarkteffekte der verschiedenen flexiblen Arbeitszeitregelungen in der Regel bestenfalls neutral sind, nicht selten jedoch auf Arbeitsplatz einsparungen hinauslaufen.

„Zeitsouveränität“ der Arbeitnehmer?

3. Die Arbeitszeitflexibilisierung ist entgegen dem Bild, das heute in der Öffentlichkeit noch weitgehend vorherrscht, keineswegs automatisch und bei allen Formen mit tatsächlicher Mitbestimmung der Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeiteinteilung verbunden. Bei vielen Formen und für viele Arbeitnehmer laufen sie vielmehr, wie die Forschung zeigt, auf das Gegenteil hinaus – auf den Ausbau der Arbeitgeberhegemonie über die Arbeitszeit und Lebenszeit der Arbeitnehmer.

Abgesehen von den formell eingeräumten Mitspracherechten muß stets nach den tatsächlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Praxis gefragt werden. Diese Praxis zeigt: selbst bei den noch relativ unproblematischen Formen wie Gleitzeit und variabler Arbeitszeit steht diese Mitsprache für viele Arbeitnehmer, vor allem für die durchsetzungsschwächeren, nur auf dem Papier.

Die mitbestimmten flexiblen Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit, variable Arbeitszeit oder Staffelfeit mit individueller Zeitwahl können in sehr unterschiedlichem Ausmaß der Flexibilisierung der Arbeitszeit Spielraum geben. Dafür sind vor allem folgende Bestimmungen in den betrieblichen Regelungen maßgeblich:

- Verhältnis von Gleitspannen und Kernzeit (letztere ist auch bei den meisten Anwendungen von variabler Arbeitszeit in der abgewandelten Form von täglichen Mindestarbeitszeiten oder einer „funktionalen Kernzeit“ gegeben)
- Begrenzung der zulässigen Zeitschulden und -guthaben
- Möglichkeiten des Übertrags dieser Zeitschulden und -guthaben (Durchrechnung der Normalarbeitszeit)
- Inanspruchnahme von Kernzeit für den Zeitausgleich („Kernzeitglei-

ten“, Möglichkeit des Ansparens von halben oder ganzen „Gleittagen“)

Die Auswertung der erfaßten betrieblichen Regelungen zeigt, daß die in Österreich praktizierten Formen von gleitender und variabler Arbeitszeit einen relativ großen Flexibilisierungsspielraum einräumen:

- Die morgendlichen Gleitspannen sind bei den Gleitzeit-Regelungen im Schnitt mit 2 Stunden bemessen, die am Nachmittag mit 2,5 bis 3 Stunden. Die Kernzeit inkl. Mittagspause umfaßt im Schnitt eine Zeitspanne von 6 bis 6,5 Stunden. Die Regelungen sind dabei bei zwei Dritteln der Fälle so gestaltet, daß sie einen Freitag-Frühschluß ermöglichen. Etwa ein Viertel der Regelungen gestattet überdies eine in Lage und Länge flexible Gestaltung der Mittagspause.
- Die zulässige Schwankung des Gleitzeit-Saldos ist in fast vier Fünftel der Fälle mit ± 10 Stunden und mehr festgelegt. Aus der empirischen Gleitzeitforschung ist bekannt, daß davon fast ausschließlich in Form des Erwerbs von Gleitzeit-Guthaben Gebrauch gemacht wird.
- Die Übertragungsmöglichkeiten für diese Zeitguthaben sind – oft in rechtswidriger Weise – äußerst „großzügig“: 85 Prozent der Regelungen sehen eine 2monatige oder noch längere Durchrechnung des Gleitzeit-Saldos vor.
- Mehr als die Hälfte der Gleitzeit-Regelungen erlauben die Inanspruchnahme von Kernzeit für den Ausgleich von Zeitguthaben – am häufigsten ist dabei das Ausmaß von einem ganzen oder zwei halben „Gleittagen“ im Monat; es kommen jedoch auch noch weitergehende Regelungen vor.

Vor dem Hintergrund der empirischen Arbeitszeitforschung ist dazu anzumerken:

Soweit die Arbeitnehmer bei Gleitzeit tatsächlich nach eigenem Ermessen ihre Arbeitszeit einteilen können,

wählen sie in der Regel eine zeitlich (meist etwas nach vorne) verschobene, aber regelmäßig weitgehend gleichbleibende tägliche Arbeitszeit. Schwankungen in der täglichen Arbeitszeitdauer (meist eine Verschiebung des Arbeitsendes) gehen hingegen meist auf betriebliche Anforderungen und nicht auf Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer zurück. Ein hoher Grad der Variabilität des Arbeitstages kommt daher meist weniger den Arbeitnehmerinteressen entgegen, als vielmehr dem Rationalisierungsbestreben von Unternehmungen mit schwankendem Arbeitsanfall. Setzen sich diese unternehmerischen Interessen gegen die Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer durch, kann in solchen Fällen ein größerer Flexibilisierungsspielraum eine Reihe nachteiliger Folgen für die Arbeitnehmer haben, die ihre Vorteile (Wegfall des Pünktlichkeitsgebots, bessere Anpassung des Arbeitsbeginns an persönliche Bedürfnisse und Anforderungen, subjektiver Eindruck größerer Freiheit etc.) übertreffen: Arbeitsintensivierung, Einkommensverluste, Verkürzung der Ansprüche auf bezahlte Dienstfreistellung, Abbau von Personalreserven, Durchkreuzung der persönlichen Zeitplanung und daraus entstehende Probleme etc.

Angesichts dieser Situation wird die Frage der Durchsetzungschancen der persönlichen Zeitplanung des Arbeitnehmers im Rahmen der festgesetzten Grenzen zum zentralen Problem. Die Arbeitszeitforschung zeigt, daß bei Konflikten zwischen persönlichen Arbeitszeitpräferenzen und betrieblichen Interessen letztere derzeit fast immer den Ausschlag geben. Damit besteht vor allem in Betrieben mit schwankendem Arbeitsanfall die große Gefahr, daß die Mitbestimmung über die Arbeitszeiteinteilung auch bei Gleitzeit und ähnlichen Arbeitszeitformen weitgehend illusorisch wird und eine Annäherung an eine KAPOVAZ-ähnliche Arbeitszeitgestaltung stattfindet.

Es ist daher zu überprüfen, wie die Arbeitszeitwahl und -planung des Arbeitnehmers in solchen Arbeitszeitregelungen besser als derzeit geschützt werden kann bzw., wo dies nicht möglich ist, eine Kompensation für entstehende Nachteile erreicht werden kann. Ein Ausbau der individuellen und kollektiven Arbeitnehmerrechte scheint in diesem Zusammenhang unumgänglich. Entsprechende gesetzliche und kollektivvertragliche Maßnahmen wären in diesem Zusammenhang wünschenswert. Auf betrieblicher Ebene kommt dabei auch der entsprechenden Regelung der Mehrarbeits- bzw. Überstundenfrage eine große Bedeutung zu. Solange diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, ist in Betrieben, in denen die Durchsetzungskraft der Belegschaft oder von Teilen der Belegschaft relativ gering ist, aus Arbeitnehmersicht die Zustimmung zur Einführung gleitender oder variabler Arbeitszeit mit hohem Flexibilisierungsgrad nicht anzuraten. Es empfehlen sich eher restriktive Formen wie die Tagesgleitzeit ohne Übertrag oder die Wochengleitzeit, eventuell kombiniert mit Möglichkeiten des Ansparens von halben und ganzen Freizeit-Ausgleichstagen für Überstunden. Solche Arbeitszeitformen wären auch in einer großen Zahl von Betrieben und in weiten Bereichen praktikabel und aus Arbeitnehmersicht wünschenswert, in denen heute den Arbeitnehmern eine günstigere Arbeitszeiteinteilung noch vorenthalten wird. Der Schutz der Arbeitnehmerinteressen in diesem Sinn bedeutet keineswegs, daß Gleitzeit und ähnliche Arbeitszeitformen nur mehr den Arbeitnehmern Vorteile brächten. Wie die Studie zeigt, bleiben den Unternehmen auch ohne die derzeitige weitgehend einseitige Ausnutzung der Gleitzeit durch die Arbeitgeberseite noch genügend Vorteile aus solchen Arbeitszeitregelungen.

Gerade für schwächere Arbeitnehmergruppen schützen fixe Arbeitszeitregelungen bzw. eher restriktive flexi-

ble Arbeitszeitformen die Zeitverfügung der Arbeitnehmer wesentlich besser und bieten ihnen mehr „Zeitsouveränität“ als die „großzügigen“ flexiblen Arbeitszeitformen mit großem Flexibilisierungsspielraum. Es zeigt sich immer wieder, daß die Praxis in den Betrieben nicht von Worten und formalen Bestimmungen geprägt ist, sondern von den betrieblichen Abhängigkeitsverhältnissen, die diese oft genug ins Gegenteil verkehren.

Die von Arbeitgeberseite oft geforderte „Befreiung des Arbeitnehmers von der Bevormundung durch Staat und Gesetze“ führt in der Praxis nur in umso massivere Bevormundung des Arbeitnehmers durch die Arbeitgeber.

Häufig rechtswidrige Regelungen

4. Die im Rahmen der Untersuchung durchgeführte Analyse von 192 Betriebsvereinbarungen über Gleitzeit und Variable Arbeitszeit für etwa 36.000 Arbeitnehmer ergab: Der Großteil dieser Regelungen verstößt in einem oder mehreren Punkten gegen die geltenden Gesetze. Dies keineswegs „unvermeidlich“, um moderne und arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitregelungen zu ermöglichen, sondern mit einer eindeutigen Tendenz: Überstundenarbeit wird rechtswidrig in umverteilte (durchgerechnete) Normalarbeitszeit ohne Zuschlag verwandelt, entgeltpflichtige Dienstverhinderungen werden in die Freizeit verlagert, bereits geleistete Mehrarbeit wird in bestimmten Fällen überhaupt nicht bezahlt, Urlaubsansprüche werden verkürzt etc. etc.

Wenn schon die Betriebsvereinbarungen derart massiv die Arbeitnehmerrechte beschneiden und sich über die Gesetze hinwegsetzen, wie wird dann erst die praktische Handhabung dieser Regelungen in den Betrieben aussehen? Vorliegende Forschungsergebnisse lassen jedenfalls nicht den Schluß zu, daß diese Praxis besser

aussieht als die formalen Regelungen.

Es erweist sich jedenfalls, daß auf betrieblicher Ebene die Arbeitnehmerseite offensichtlich in vielen Fällen zu schwach ist, um ihren gesetzlichen Rechten Geltung zu verschaffen. Nicht der Abbau, sondern die Verstärkung des kollektiven überbetrieblichen Schutzes und eine wirksame Überwachung und Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte sind geboten.

Die bedeutendsten rechtswidrigen Bestimmungen der untersuchten betrieblichen Regelungen von gleitender oder variabler Arbeitszeit beziehen sich auf die folgenden Punkte:

a) Überschreitung der Ermächtigung zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit:

Von den 182 erfaßten Gleitzeit-Regelungen haben

- 4 Regelungen (2 Prozent), geltend für 1 Prozent der erfaßten GLAZ-Arbeitnehmer, entweder gar keine Durchrechnung der Normalarbeitszeit (nur Tages-Gleitzeit) oder nur wöchentliche Durchrechnung ohne Übertrag, was vom AZG her keine Probleme aufwirft;
- 11 Regelungen (6 Prozent), geltend für 13 Prozent der erfaßten GLAZ-Arbeitnehmer, eine kollektivvertragliche Durchrechnungsermächtigung für mehrwöchige Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 9 AZG, die sie allerdings zum Teil überschreiten;
- 44 Regelungen (24 Prozent), geltend für 11 Prozent der erfaßten GLAZ-Arbeitnehmer, eine Ermächtigung zur vierwöchigen Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 5 AZG, die sie jedoch ebenfalls zum Teil überschreiten;
- 16 Regelungen (9 Prozent) eine Durchrechnungsermächtigung gemäß § 4 Abs. 9 nur für einen kleineren Teil ihrer GLAZ-Beschäftigten;
- 107 Regelungen (59 Prozent) führen

die Durchrechnung der Normalarbeitszeit derzeit ohne gesetzliche oder kollektivvertragliche Ermächtigung durch.

Bestehende Durchrechnungsermächtigungen werden zudem in zahlreichen Fällen dadurch überschritten, daß die betriebliche Regelung den Übertrag von Zeitguthaben über den zulässigen Durchrechnungszeitraum hinaus gestattet.

Auch die Bestimmungen über die zulässigen Schwankungen des Gleitzeit-Saldos dienen häufig solchen Bestrebungen.

Die zulässige Schwankung des GLAZ-Saldos ist bei fast zwei Drittel der Regelungen mit ± 10 Stunden festgesetzt. Dies ist meist auch die Grenze für den zulässigen Übertrag in die nächste Abrechnungsperiode. Eine niedrigere Grenze ist bei etwa 10 Prozent der Regelungen festgesetzt, eine höhere findet sich bezüglich des positiven Saldos bei 17 Prozent der Regelungen, bezüglich des negativen Saldos bei 12 Prozent. 13 Prozent der Regelungen treffen keine Festlegung in dieser Hinsicht. Die in 3 Regelungen getroffene Festlegung einer Begrenzung von 25 bzw. 30 Stunden sowie die in 2 Regelungen vorgefundene Begrenzung mit gar 40 Stunden unterlaufen praktisch die gesetzlich bzw. kollektivvertraglich zulässigen Durchrechnungszeiträume und gehen in die Richtung einer als „Gleitzeit“ getarnten Einführung von KAPOVAZ- oder Bandbreitenmodellen, die mit der geltenden Rechtslage unvereinbar sind.

Bei den erfaßten Regelungen von variabler Arbeitszeit stellt sich die Situation ähnlich dar: 8 von 10 Regelungen führen die mehrwöchige Durchrechnung der Normalarbeitszeit entweder ohne Ermächtigung oder über den durch diese gesetzten Rahmen hinaus durch.

Bei der mehrwöchigen Durchrechnung der Normalarbeitszeit kommen die möglichen Nachteile der Gleitzeit bzw. variablen Arbeitszeit wesentlich stärker zum Tragen als bei der Tages-

gleitzeit ohne Übertrag oder bei der Wochengleitzeit. Die Vorteile der mehrwöchigen Durchrechnung der Normalarbeitszeit müssen demzufolge fast ausschließlich bei der Unternehmerseite gesehen werden. Der Arbeitnehmer wird dabei in der Regel entgegen seinen eigenen Arbeitszeitpräferenzen zu einer vorwiegend betrieblich bestimmten Anpassung an Schwankungen des Arbeitsanfalls veranlaßt, ohne daß dies durch Überstundenbezahlung und andere Kompensationen abgegolten würde. Damit können auch eine nicht unwesentliche Arbeitsintensivierung und damit zusammenhängend auch Arbeitsplatzverluste bzw. Verzicht auf notwendige Personalaufstockungen trotz erhöhtem Arbeitsaufwand verbunden sein. Auch der Arbeitsmarkteffekt ist also in der Regel negativ. Indem eine kollektivvertragliche Einigung über die mehrwöchige Durchrechnung umgangen und ohne Verhandlung darüber gesetzwidrig eine mehrwöchige Durchrechnung durchgeführt wird, wird auch vermieden, daß in solchen überbetrieblichen Verhandlungen gegen diese nachteiligen Effekte der mehrwöchigen Durchrechnung „Sicherungen“ eingebaut werden oder Kompensationen dafür ausgehandelt werden. Auf betrieblicher Ebene reichen die Durchsetzungsmöglichkeiten dafür auf Arbeitnehmerseite in der Regel offensichtlich nicht aus.

b) Die Hälfte der Gleitzeit-Regelungen, geltend für fast zwei Drittel der erfaßten GLAZ-Arbeitnehmer, weist Überstundendefinitionen auf, die in einem oder mehreren Punkten den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zum Nachteil des Arbeitnehmers widersprechen.

Nur ein Viertel der Regelungen ist in dieser Hinsicht mit der Rechtslage vereinbar. Der Rest entzieht sich durch fehlende Bestimmungen einer Beurteilung.

Selbst bei Abschluß der vielfach noch fehlenden kollektivvertraglichen Durchrechnungsermächtigungen

würde zumindest ein Drittel der erfaßten Gleitzeit-Regelungen hinsichtlich ihrer Überstundendefinition nach wie vor in einem oder mehreren Punkten dem geltenden Arbeitszeitrecht widersprechen.

Bei den erfaßten Regelungen von variabler Arbeitszeit ist die Situation diesbezüglich sogar noch wesentlich schlechter.

Die Rechtsverstöße im Bereich der Überstundenfrage sind besonders typisch dafür, daß betriebliche Regelungen flexibler Arbeitszeiten keineswegs zwangsläufig gegen „überholte bürokratische Vorschriften verstoßen müssen“, um „moderne“ Regelungen zu ermöglichen, sondern daß sie vielmehr häufig zielstrebig dazu benutzt werden, legitime Schutz- und Entgeltansprüche der Arbeitnehmer zu verkürzen oder überhaupt abzubauen. Der dabei oft erzielte Effekt eines „Abbaus der Überstunden“ ist in Wahrheit nichts anderes als eine oft mit gesetzwidrigen Mitteln herbeigeführte Umwandlung zuschlagspflichtiger Überstundenarbeit in Mehrarbeit ohne betriebliche Mehrkosten in der verdichteten Normalarbeitszeit.

c) Zahlreiche Regelungen sehen auch in anderen Fällen gesetzwidrige Entgeltkürzungen vor:

- 28 Prozent der Gleitzeit-Regelungen, geltend für 43 Prozent der erfaßten GLAZ-Arbeitnehmer, enthalten die gesetzwidrige Bestimmung, daß geleistete Mehrarbeitsstunden über die festgelegte Obergrenze an zulässigen Plus-Stunden hinaus ohne Bezahlung oder Zeitausgleich gestrichen werden. In 2 Fällen ist auch der Verfall noch bestehender Plus-Stunden bei Beendigung des Dienstverhältnisses vorgesehen. Das Entgelt für geleistete und vom Betrieb entgegengenommene Mehrarbeit wird damit rechtswidrig vor-enthalten.
- Noch häufiger als aus den Regelungen selbst ersichtlich dürften Entgeltkürzungen im Zusammenhang mit entgeltspflichtigen Abwesenhei-

ten erreicht werden. Zwar sieht mehr als die Hälfte der Gleitzeit-Regelungen, geltend für fast drei Viertel der erfaßten GLAZ-Beschäftigten, bei stundenweiser entgeltspflichtiger Abwesenheit (z. B. Arztbesuch, Behördenweg u. dgl.) vor, daß sie in die bezahlte Arbeitszeit eingerechnet wird, soweit sie in die fiktive Normalarbeitszeit fällt. 2 Regelungen bestimmen jedoch rechtswidrig, daß eine solche Anrechnung nur erfolgt, wenn die Abwesenheit aus zwingenden Gründen in die Kernzeit fällt. Vorliegende Forschungsergebnisse aus anderen Erhebungen weisen allerdings darauf hin, daß weit über diese 2 schon formal gesetzwidrigen Regelungen hinaus in der betrieblichen Praxis durch formellen und informellen Druck ein „freiwilliger“ Verzicht auf Entgeltansprüche für solche Abwesenheiten, also eine Verkürzung gesetzlicher Entgeltansprüche erreicht wird.

d) Nicht selten wird die Einhaltung und Kontrolle der gesetzlichen Höchstgrenzen für die Arbeitszeit durch die betrieblichen Regelungen unterlaufen:

- Zwei Drittel der erfaßten Gleitzeit-Regelungen sind zwar insofern formal gesetzeskonform, als sie auf die Höchstgrenzen der täglichen Normalarbeitszeit und Gesamtarbeitszeit verweisen. 7 Regelungen weisen dabei aber in gesetzwidriger Weise den Arbeitnehmern die Verpflichtung zu, selbst für die Einhaltung der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen. Auch diese 7 Regelungen dürften nur die Spitze des Eisbergs einer entsprechenden betrieblichen Praxis in diesem zentralen Bereich des Arbeitsschutzes darstellen.

In die gleiche Richtung gehen gesetzwidrige Methoden der Zeiterfassung und -Aufzeichnung. So werden für 17 Prozent der Gleitzeit-Arbeitnehmer und für 30 Prozent der Arbeitnehmer in variabler Arbeitszeit

zur Zeiterfassung Zeitsummenzähler verwendet, die nur bei Kombination mit Zeitschreibern oder entsprechenden zusätzlichen Aufzeichnungen die gesetzlichen Aufzeichnungspflichten erfüllen. Wieweit diese Voraussetzung in diesen Fällen gegeben ist, konnte nicht festgestellt werden. Es muß aber befürchtet werden, daß sie in zahlreichen Fällen „eingespart“ werden. Damit ist aber die Einhaltung der höchstzulässigen Arbeitszeiten nicht mehr überprüfbar und Mißbrauch Tür und Tor geöffnet.

e) Weitere Rechtswidrigkeiten wurden im Zusammenhang mit dem Urlaubsanspruch festgestellt:

- 3 Gleitzeit-Regelungen sehen gesetzwidrig die Möglichkeit der Gegenverrechnung von Minus-Stunden mit dem Urlaubsanspruch vor, also Verkürzung des gesetzlichen Erholungsurlaubs zum Ausgleich von Minus-Stunden in bestimmten Fällen.
- 10 Gleitzeit-Regelungen erlauben eine Koppelung von Plus-Stunden bzw. „Gleit-Tagen“ mit dem Erholungsurlaub über den Durchrechnungszeitraum hinaus. Zusätzliche Urlaubstage müssen also mit dem Verzicht auf den zustehenden Überstundenzuschlag „erkauft“ werden, was sowohl rechtswidrig, als auch gegen kollektive Bestrebungen zur Verlängerung des gesetzlichen Urlaubs gerichtet ist.

Die hier festgestellten Rechtsverstöße gehen ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer. Sie entspringen nicht Bestrebungen, den Arbeitnehmern mehr Freiheit zu verschaffen, sondern Bestrebungen zur einseitigen Vereinnahmung der Vorteile von Gleitzeit und variabler Arbeitszeit durch die Unternehmen auf Kosten der Arbeitnehmer. Die aus zahlreichen Forschungen bekannten Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer machen keinen einzigen dieser Gesetzesverstöße notwendig.

Fragwürdige gesellschaftliche Nutzeffekte

5. Flexiblen Arbeitszeiten wird oft die Fähigkeit zur Lösung verschiedener gesellschaftlicher Probleme zugeschrieben, die einer näheren Überprüfung auf weiten Strecken nicht standhält. Solche Probleme sind etwa: Entlastung der berufstätigen Frau, Erleichterung einer partnerschaftlichen Bewältigung familiärer Aufgaben, Lösung von Verkehrsproblemen, erleichterter Zugang zu den Dienstleistungen (Geschäfte etc.) und sozialen und kulturellen Einrichtungen etc. Man hat dabei oft den Eindruck, daß sich hier ein Medikament im nachhinein die Krankheiten sucht, die es heilen könnte. Dementsprechend schaut das Ergebnis aus. Betrachtet man die tatsächlich feststellbaren Effekte von flexiblen Arbeitszeitformen, muß man in dieser Hinsicht folgendermaßen zwischen verschiedenen möglichen Erscheinungen differenzieren:

- a) Die flexible Arbeitszeit, etwa die Gleitzeit, verändert bestimmte Rahmenbedingungen, löst das Problem aber nicht, sondern fördert nur die bestehenden Tendenzen, die von ganz anderen Faktoren geprägt sind. Beispiel: Frage der partnerschaftlichen Haltung in den Familien. Patriarchalisch orientierte Familien nutzen etwa Gleitzeit zu einer noch größeren Belastung der Frau, emanzipatorisch geprägten Familien werden ihre partnerschaftlichen Bemühungen u. U. erleichtert.
- b) Die flexible Arbeitszeit mildert bestimmte Auswirkungen von Problemen, löst sie aber nicht, wenn nicht andere, auf die Wurzel des Problems abzielende Maßnahmen ergriffen werden. Beispiel: Verkehrsprobleme.
- c) Flexible Arbeitszeit löst ein Problem einer Arbeitnehmergruppe auf Kosten einer anderen. Beispiel: Ladenöffnungszeiten etc. Freizeit

und Konsumzeit der einen ist eben Arbeitszeit der anderen.

- d) Flexible Arbeitszeit behindert die tatsächliche Lösung von Problemen, indem sie den Problemdruck vorübergehend mildert: Beispiele: Belastungen der berufstätigen Frau, Arbeitszeitverkürzung, Verkehr.
- e) Flexible Arbeitszeit bewirkt in bestimmten Formen eine längerfristige Verstärkung des Problems: Arbeitsmarkt.

Entscheidend für alle genannten Effekte ist jedenfalls, ob der Arbeitnehmer tatsächlich oder nur auf dem Papier seine Arbeitszeiteinteilung mitbestimmen kann.

Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer

6. Für neue Arbeitszeitformen wird häufig mit den Wünschen der Arbeitnehmer bezüglich ihrer Arbeitszeiteinteilung argumentiert. Die Gleitzeit-Forschung zeigt, daß hier vor allem folgende Präferenzen bestehen: Wegfall des (unter Sanktionsdrohung stehenden) Pünktlichkeitsgebots; Möglichkeit einer Änderung (meist Vorverlagerung) des Arbeitszeitbeginns; Möglichkeit, bei Bedarf auch einmal etwas früher aufhören zu können und auch einmal einen halben oder ganzen Tag zusätzlich frei zu haben.

Gleitzeit und variable Arbeitszeit kommen diesen Präferenzen entgegen – doch welchen Preis müssen die Arbeitnehmer oft dafür bezahlen? In der heutigen Praxis in vielen Fällen einen zu hohen.

Das müßte nicht so sein. Die meisten der genannten negativen Folgen dieser flexiblen Arbeitszeitformen treten nämlich vor allem deshalb in hohem Maß in Erscheinung, weil ein großer Flexibilitäts-Spielraum (vor allem lange Durchrechnungszeiten und „großzügige“ Regelungen des Zeitübertrags) mit geringen praktischen Durchsetzungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeitwahl auf Arbeitnehmerseite zusammentreffen. Die eben

genannten Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer erfordern diesen hohen Flexibilitätsgrad aber überhaupt nicht. Sie kämen bereits bei den relativ restriktiven Formen wie etwa der Tages-Gleitzeit oder der Wochen-Gleitzeit, eventuell kombiniert mit einem halben oder ganzen „Gleittag“ im Monat oder einer entsprechenden Zeitausgleichsregelung für Überstunden voll zum Tragen. Gerade diese beiden Gleitzeitformen werden aber heute in der Praxis kaum angewandt, weithin dominiert die Gleitzeit mit mehrwöchiger Durchrechnung und einem Zeitübertrag von bis zu 50 Plus- oder Minus-Stunden (in der Praxis kommt es kaum zu Zeitschulden).

Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung

7. Die in absehbarer Zeit fällige Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden wird die weitere Entwicklung von Struktur und Verbreitung der genannten flexiblen Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit, Variable Arbeitszeit) wesentlich beeinflussen. Wichtig wird dabei unter anderem die Entscheidung darüber sein, ob die derzeitige Begrenzung der maximalen täglichen Normalarbeitszeit von neun Stunden beibehalten wird oder eine Reduzierung auf acht Stunden erfolgt.

Wird die heutige Regelung beibehalten, ist ein Trend zur 4-Tage-Woche zu erwarten. In diesen Fällen wäre Gleitzeit bzw. Variable Arbeitszeit praktisch nur mehr ohne Zeitübertrag realisierbar. Es ist nicht auszuschließen, daß dies in bestimmten Bereichen zur Abschaffung der gleitenden bzw. variablen Arbeitszeit führen würde, auch wenn sich das keineswegs zwangsläufig aus der Arbeitszeitverkürzung ergibt.

Wird die höchstzulässige tägliche Normalarbeitszeit auf acht Stunden reduziert, wäre der Einführung der 4-Tage-Woche wieder der Weg versperrt. Der Spielraum für Regelungen der

gleitenden bzw. variablen Arbeitszeit würde damit zugleich vergrößert und damit ihre Attraktivität wahrscheinlich erhöht werden.

Dieses Kalkül geht allerdings davon aus, daß die derzeit rechtlich möglichen Durchrechnungszeiträume nicht – wie von der Wirtschaft gefordert – wesentlich erweitert werden. Die rechtliche Öffnung in Richtung Saison- oder Jahresdurchrechnung, wie sie derzeit von Unternehmerseite quasi als Voraussetzung für eine generelle Arbeitszeitverkürzung gefordert wird, würde nicht nur der Einführung von Bandbreitenmodellen im großen Maßstab freie Bahn schaffen, sondern auch in den für Gleitzeit und ähnliche Arbeitszeitformen geeigneten Bereichen deren Anwendung zweifellos weiter forcieren. Auf die Wirkungen solcher Modelle mit langer Durchrechnung auf die Situation der Arbeitnehmer wurde bereits hingewiesen.

Zusätzliche Aufspaltung der Arbeitnehmer

8. Schon die bisherige Entwicklung auf dem Gebiet der Arbeitszeitflexibilisierung hat zu einer spürbaren Differenzierung in der Arbeitnehmerchaft geführt: Während die Angestellten und Beamten bereits in relativ großem und weiter zunehmendem Maß in flexible Arbeitszeitregelungen mit Mit-Entscheidung einbezogen werden, bleiben die Arbeiter davon weitgehend ausgeschlossen, ohne daß dies allgemein sachlich zwingend notwendig wäre.

Der Trendwechsel in der Debatte und in den praktischen Vorstößen in Sachen Arbeitszeitflexibilisierung droht diese Aufspaltung noch zu verstärken. Setzt sich die Arbeitszeitflexibilisierung in Richtung „Zeithegemonie“ der Arbeitgeber (Bandbreitenmodelle, KAPOVAZ mit mehrmonatigen Durchrechnungszeiträumen etc.) in breitem Ausmaß durch, wäre das Resultat letztlich eine Aufspaltung der

Arbeitnehmerschaft einerseits in die Kategorie derjenigen, die über ihre Arbeitszeit mitentscheiden und damit eine gewisse „Zeitsouveränität“ beanspruchen können (vorwiegend Angestellte und Beamte), andererseits in die Kategorie derjenigen, die noch stärker als heute einer wechselnden Verfügung des Arbeitgebers über La-

ge und periodenweise Dauer ihrer Arbeitszeit unterworfen wären (vorwiegend Arbeiter, besonders in der Produktion; Angestellte in bestimmten Dienstleistungsbereichen).

Zweifellos würde eine solche Aufspaltung beträchtlichen neuen Konfliktstoff aufhäufen.

Anmerkungen

- 1 Gerhard Stemberger: Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich. Entwicklung – Strukturen – Trends 1968–1983. Studie der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien; Wien, Mai 1983
- 2 Gerhard Stemberger: Betriebliche Regelungen flexibler Arbeitszeiten. Eine kritische Bestandsaufnahme von Betriebsvereinbarungen und anderen Arbeitszeitregelungen vor dem Hintergrund der Rechtslage und Ergebnissen der Arbeitszeitforschung. Studie der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der Kammer für

Arbeiter und Angestellte für Wien; Wien, November 1984

- 3 Einer dieser Fälle wird in „Arbeit und Wirtschaft“ 4/85 beschrieben: „Blizzard-Bandbreitenmodell – Ein negatives Lehrbeispiel“. Über die Zulassung bestimmter Varianten der Bandbreitenmodelle sind Sozialpartnerverhandlungen angekündigt bzw. branchenweise auch schon eingeleitet. Ein gewisser Rahmenkatalog möglicher Vereinbarungen auf diesem Gebiet findet sich in der Beiratsstudie „Arbeitszeitentwicklung und Arbeitszeitpolitik“ (Wien, September 1984, Seite 130 f.).