

Christiane Lindecke  
Geschäftsführerin Arbeitszeitberatung Dr. Lindecke

# Wem gehört die Zeit? Flexible Arbeitszeiten: Grenzenlose Freiheit oder grenzenlose Erreichbarkeit?

## Schlüsselwörter

Ständige Erreichbarkeit, flexible Arbeitszeiten, Überstunden, Burn Out, Arbeitszeitkonten

## Zusammenfassung

Der Beitrag skizziert die aktuellen Arbeitszeitentwicklungen und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für Regelungen auf der betrieblichen Ebene. Nach einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation bei Überstunden und ständiger Erreichbarkeit werden kurz die Auswirkungen dieses Vordringens von Arbeitszeit in Freizeit diskutiert. Anschließend werden erste Ansätze betrieblicher Regelungen vorgestellt, um abschließend Arbeitszeitkonten als ein wichtiges Instrument zur Erfassung und Begrenzung von Arbeitszeiten näher zu betrachten.

## Praktische Relevanz

Der Beitrag stellt empirische Befunde zur steigenden Zahl von Überstunden sowie zur ständigen Erreichbarkeit dank moderner Kommunikationstechnologien. Er diskutiert betriebliche Lösungsansätze und fokussiert die Frage, inwieweit Arbeitszeitkonten als Steuerungsinstrumente flexible Arbeitszeiten regulieren und eingrenzen können.

## Who owns the time?

**Flexible working hours:  
Unlimited freedom or unlimited  
accessibility?**

## Keywords

Constant availability, flexible working hours, overtime, burnout, working time account models

## Summary

The article outlines the current working time developments and the resulting challenges for regulation at the company level. After a baseline study of the current situation in overtime and constant reachability, the impact of this encroachment of working time in free time are briefly discussed. Then the first signs of company rules will be presented to ultimately consider working time accounts as an important tool for detecting and limiting working hours in detail.

## Practical Relevance

This paper presents empirical findings on the increasing number of overtime and on the permanent accessibility thanks to modern communication technologies. It discusses operational approaches and focuses on the question of whether working-time accounts can regulate and limit flexible working hours as instruments of control.

## 1 Einleitung

In den vergangenen Monaten haben die Arbeitszeitthemen „ständige Erreichbarkeit“ und „Überstunden“ bundesweit für Schlagzeilen gesorgt. Die Forderung der IG Metall (2012) nach einer Anti-Stress-Verordnung und die Diskussionen über wirksame Präventionsansätze geben dem Thema neuen Auftrieb. Was ist der Hintergrund dafür, dass diese Themen derart viel öffentliche Aufmerksamkeit erhalten?

Immer stärker stehen die Schattenseiten der Arbeitszeitflexibilisierung im Blickpunkt. Immer deutlicher zeigt sich, dass die Freiheit der Arbeitszeitgestaltung zu häufig eine einseitige Freiheit ist – die des Arbeitgebers, der je nach betrieblichem Bedarf, wie aus dem Wasserhahn – wie Peter Hartz es nannte – Arbeitszeit einfordern kann. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hingegen können flexible Arbeitszeiten, vor allem in Kombination mit modernen Kommunikationstechnologien, dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit immer mehr verschwimmen. Der Feierabend verliert an Bedeutung, weil man „nur mal schnell die Mails checkt“ oder eine kurze Nachricht schreibt. Auch im Urlaub bleibt eine wachsende Zahl von Beschäftigten für den Arbeitgeber erreichbar oder arbeitet jeden Tag ein bisschen. Damit einher geht ein Anstieg der Arbeitsbelastung, was sich in steigenden Burn Out-Zahlen sowie einem Anstieg der Zahl psychisch bedingter Krankheitstage niederschlagen kann.

Erste Forderungen nach einer politischen oder gesetzlichen Lösung der ständigen Erreichbarkeit werden laut<sup>1</sup>. Allerdings sind hier frühestens im Laufe dieses Jahres die ersten Vorschläge zu erwarten. Auf der betrieblichen Ebene hingegen sind erste Konzepte und Maßnahmen, mit deren Hilfe die Überlas-

<sup>1</sup> Auch tarifpolitische Forderungen gibt es, die hier vernachlässigt werden.

tung reguliert werden soll, vereinbart, erprobt und umgesetzt. Arbeitszeitkonten als zentralen Steuerungsinstrumenten kommt hier große Bedeutung zu, da deren Ausgestaltung im Wesentlichen darüber entscheidet, ob Arbeitnehmer/innen ihre vertragliche Arbeitszeit einhalten können oder nicht.

Der folgende Beitrag untersucht das Ausmaß von überlangen Arbeitszeiten und ständiger Erreichbarkeit, stellt exemplarisch betriebliche Regelungen vor und diskutiert abschließend, ob und inwieweit Arbeitszeitkonten als Steuerungsinstrument helfen können, ausufernde Arbeitszeiten in den Griff zu bekommen.

## 2 Bestandsaufnahme: Überstunden

Vor der Etablierung flexibler Arbeitszeitvarianten war die Arbeitszeit-Welt vermeintlich einfacher – es gab die vertragliche Wochenarbeitszeit und Abweichungen davon, die nach vorgegebenem Reglement ablaufen mussten. Entweder gab es Abweichungen nach unten – dann griffen die Regelungen zur Kurzarbeit, oder Abweichungen nach oben: Mehrarbeit. Hier gab es geregelte Verfahren nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz. Der Arbeitgeber beantragte Mehrarbeit beim Betriebsrat, der stimmte zu und erst dann ordnete die Führungskraft diese Mehrarbeit an.

Ein erstes Aufweichen der Grenzen zwischen Wochenarbeitszeit und Mehrarbeit ergab sich durch die Möglichkeit, Überstunden<sup>2</sup> in Freizeit auszugleichen, was gesundheitspolitisch positiv zu bewerten ist, in den Betrieben jedoch zu Definitionsschwierigkeiten führt, wenn parallel Plusstunden auf Arbeitszeitkonten angesammelt werden können.

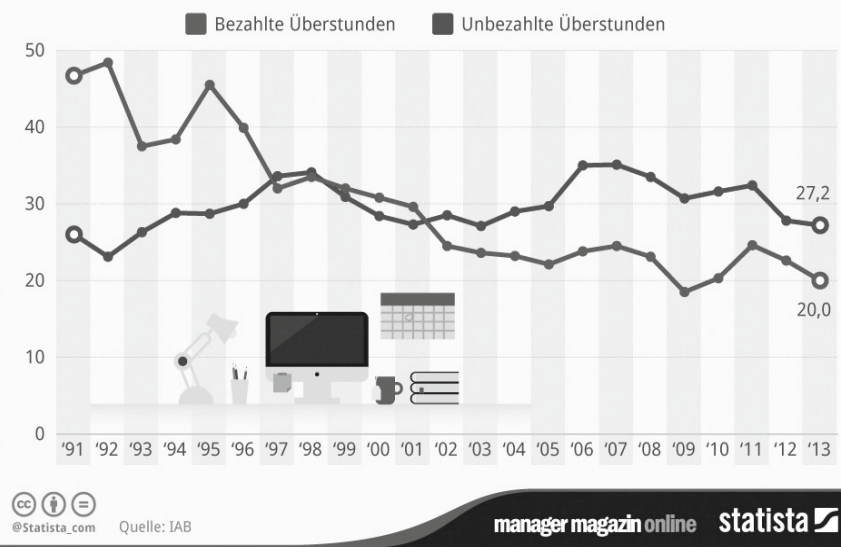
Durch flexible Arbeitszeitmodelle verschwimmen die Grenzen zwischen Überstunden, die on top auf die vertragliche Wochenarbeitszeit kommen, und Plusstunden, die nur für eine begrenzte

<sup>2</sup> Mehrarbeit und Überstunden werden im Folgenden synonym verwendet.

<sup>3</sup> Allerdings finden sich in Betriebsvereinbarungen immer wieder Regelungen, die ein Auszahlen von Plusstunden erlaubt, weil ein Freizeitausgleich aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich erscheint. Dies widerspricht der Intention flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten, da diese im Durchschnitt die vertragliche Wochenarbeitszeit erreichen sollen. Ein Auszahlen von Plusstunden hingegen widmet Plusstunden zu (nicht mitbestimmter) Mehrarbeit um und verlängert unter der Hand die Wochenarbeitszeit.

### 58% der Überstunden 2013 unbezahlt

Durchschnittliche Überstundenzahl je Arbeitnehmer in Deutschland



**Bild 1:** Überstunden im Jahr 2013, bezahlt und unbezahlt (Quelle: Brandt 2014)

**Figure 1:** Overtime in 2013, paid and unpaid (Source: Brandt 2014)

Zeit auf einem Arbeitszeitkonto geparkt werden sollen, bis sie in Freizeit ausgeglichen werden.<sup>3</sup> Das erschwert auch Bestandsaufnahmen der aktuell geleisteten Zahl von Überstunden.

Daher unterscheidet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zwischen:

- Definitive Überstunden als denen, die die Arbeitszeit real verlängern. Nach Abgeltungsform werden diese in bezahlte und unbezahlte unterschieden. Unbezahlte Überstunden werden weder monetär abgegolten noch in Freizeit ausgeglichen. Von gewerkschaftlicher Seite werden diese Überstunden als Zeitdiebstahl bezeichnet (Verdi 2003; IG Metall 2014).

- Transistorische Überstunden hingegen verlängern die reale Arbeitszeit nicht, sondern sollen zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen werden. Sie sind klassische Beispiele für eine veränderte Verteilung der Arbeitszeit (IAB 2014).

Der aktuelle Bericht des IAB (IAB 2014) kommt zu folgenden zentralen Ergebnissen bezüglich der Zahl und Entwicklung von Überstunden:

- Vollzeitbeschäftigte leisten mehr Überstunden als Teilzeitbeschäftigte, wobei die Überstunden von Teilzeitbeschäftigten häufiger bezahlt werden.

- Nach Berufsgruppen differenziert werden Überstunden bei Arbeitern eher bezahlt als bei Angestellten.

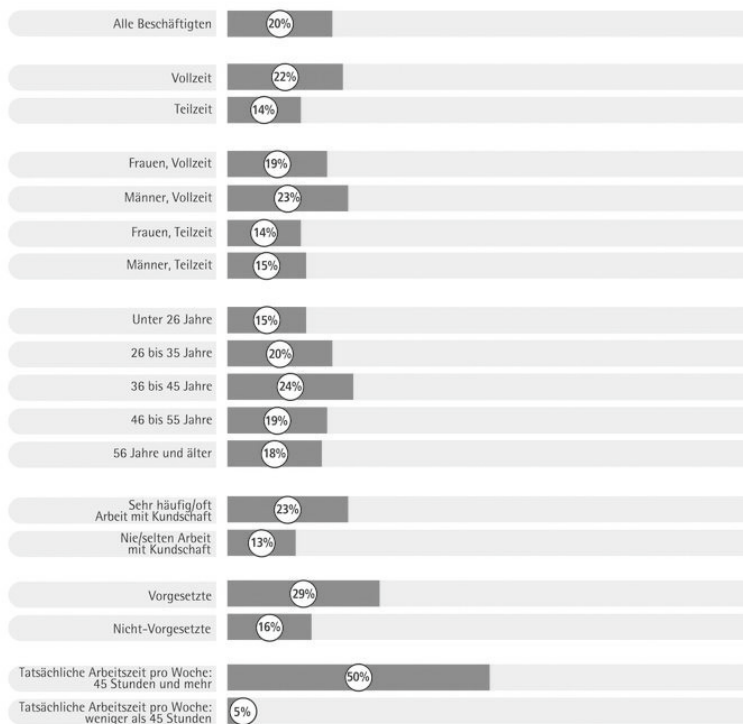
- Flankierend finden sich bezahlte Überstunden häufiger im Produktionssektor als im Dienstleistungsbereich.

- Insgesamt zeigt sich eine langfristige Tendenz, dass weniger Überstunden bezahlt werden, was das IAB (2014) auf den Strukturwandel, weg von industrieller Produktion hin zu Dienstleistungsarbeit, sowie auf die wachsende Bedeutung und Umsetzung von Instrumenten flexibler Arbeitszeitgestaltung und hier vor allem auf Arbeitszeitkonten zurückführt.

Überraschend ist der Befund, dass überhaupt nur die Hälfte der Überstunden bezahlt wird. Diese Stunden haben die Firmen jedoch auch nicht durch Freizeit ausgeglichen. Durchschnittlich fielen im zweiten Quartal 2014 pro Beschäftigtem knapp zwölf Überstunden an, von denen allerdings nur fünf ausgeglichen wurden – sei es durch Bezahlung, sei es durch Freizeit (Bild 1).

Die hohe Zahl von bezahlten und unbezahlten Überstunden schlägt sich in den tatsächlichen Arbeitszeiten nieder. Ein aktueller Vergleich der Arbeitszeiten in Europa kommt zu dem Ergebnis, dass in der Bundesrepublik am meisten Überstunden gemacht werden. Die Dif-

Abb. 17 Beschäftigte mit 10 und mehr Überstunden pro Woche – Die Anteile an den Beschäftigtengruppen



© 2012 DGB-Index Gute Arbeit

**Bild 2:** Strukturmerkmale von Arbeitnehmern mit zehn und mehr Überstunden pro Woche (Quelle: DGB 2012, S. 21)

**Figure 2:** Structural characteristics of employees with ten or more hours of overtime per week (Source: DGB 2012, S. 21)

ferenz zwischen der vertraglichen Wochenarbeitszeit von 37,7 Stunden und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 40,5 Stunden ist nach Aussage des EU-Sozialkommissars László Andor die größte in den EU-Ländern (Spiegel 2014b; Handelsblatt 2014).

Hinter den Durchschnittszahlen verbergen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen Anzahl der Überstunden pro Woche und damit auch der Belastung, die damit für die Arbeitnehmer/innen verbunden ist. Der DGB Index Gute Arbeit (2012) fand in der Befragung 2011 heraus, dass mehr als ein Fünftel der Vollzeitbeschäftigten zehn und mehr Überstunden pro Woche leistet. Überlange Arbeitszeiten finden sich häufiger bei Männern als bei Frauen, bei Vorgesetzten und in der Gruppe der 36 bis 45jährigen (Bild 2).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012 (Bild 3). 14 %

der Vollzeitbeschäftigten arbeiten nach dieser Studie überlang, das heißt mehr als die laut Arbeitszeitgesetz zulässigen durchschnittlichen 48 Wochenstunden. Allerdings sind auch Selbstständige hier einbezogen, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz fallen. Von den abhängig Beschäftigten arbeiten 5,8 % überlang. Anders formuliert: Etwa jeder 20. Beschäftigte verstößt gegen das Arbeitszeitgesetz.

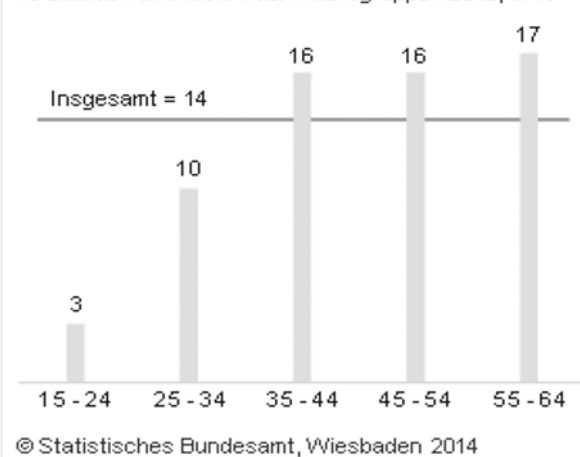
### 3 Bestandsaufnahme: Ständige Erreichbarkeit

Neben der Belastung durch überlange Arbeitszeiten liegt in der öffentlichen Debatte vermehrt das Augenmerk auf dem Vordrin-

gen der Arbeitszeit in die Freizeit. Dank moderner Informations- und Kommunikationstechnologien verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Leben immer mehr. Einen klassischen Feierabend, an dem man nicht mehr für die Anforderungen der Arbeit zur Verfügung steht, gibt es für immer weniger Beschäftigte. Der Arbeitsort kann überall sein – nicht für alle Berufe und Branchen, aber für eine wachsende Anzahl von Arbeitnehmer/innen. Auf der einen Seite ermöglicht diese Entwicklung eine große Freiheit. Symbolisch ist hier der Mensch, der in seinem Garten oder im Café am Notebook sitzt und seine beruflichen E-Mails beantwortet. Auf der anderen Seiten bringt das Vordringen von Smartphones die Gefahr mit sich, dass der Feierabend an Bedeutung verliert.

„Nur mal kurz die Mails checken“, lautet für eine ansteigende Zahl von Menschen das Credo, selbst über Feiertage hinweg. Einzug in die Medien hielt das Thema im Jahr 2011 durch eine Untersuchung des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) zur Frage, wie viele Beschäftigte auch über Weihnachten per Mail oder Telefon ansprechbar sein sollten (Bild 4). Nur einer von vier Beschäftigten ist über Weihnachten nicht für den Arbeitgeber, Kollegen oder Kunden ansprechbar. Knapp drei Viertel sind per Telefon erreichbar; mehr als die Hälfte per Mail (WiWo 2013; Spiegel 2013).

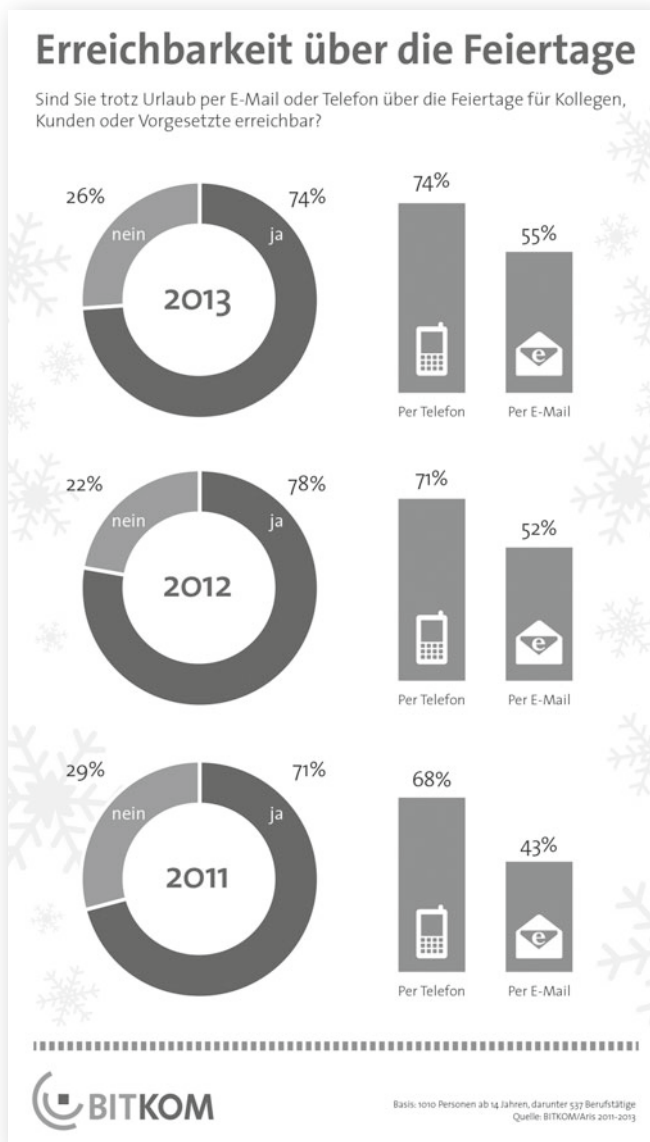
**Vollerwerbstätige mit überlanger Arbeitszeit**  
48 Stunden und mehr nach Altersgruppen 2012, in %



**Bild 3:** Überlange Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten (Quelle: Statistisches Bundesamt 2014b)

**Figure 3:** Excessive working hours for full-time workers (Source: Statistisches Bundesamt 2014b)





**Bild 4:** Erreichbarkeit über Feiertage (Quelle: Bitkom 2013)  
**Figure 4:** Accessibility on Holidays (Source: Bitkom 2013)

Zu etwas geringeren Erreichbarkeitsquoten kommt die Befragung des DGB Index Gute Arbeit (2014). In der Befragung 2013 gaben 46 Prozent der Beschäftigten an, nie außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für Arbeitgeber/innen, Kund/innen oder Kolleg/innen erreichbar sein müssen. Bei immerhin 23 Prozent wird sehr häufig oder oft erwartet, dass sie ständig erreichbar sind (Bild 5) (DGB 2014).

Eine Meta-Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua), in der 23 national und internationale Studien zum Thema „ständige Erreichbarkeit“ ausgewertet wurden, kommt zu dem Ergebnis, dass international die Arbeit immer mehr ins Privatleben vordringt. Die Auswirkungen dieser Entwicklung stellen sich ambivalent dar. Je mehr die

Arbeit das Privatleben beeinträchtigt, desto mehr wird dies als Stress wahrgenommen. Auf der anderen Seite steigert der Eindruck, auf der Arbeitsstelle gebraucht zu werden, die Motivation und Zufriedenheit. Nicht zuletzt bergen moderne Kommunikationstechnologien die Möglichkeit, Arbeit und Leben besser zu vereinbaren (Pangert/Schüpbach 2013). Ob und inwieweit diese Chancen realisiert werden können, hängt von den Rahmenregelungen zur Erreichbarkeit ab.

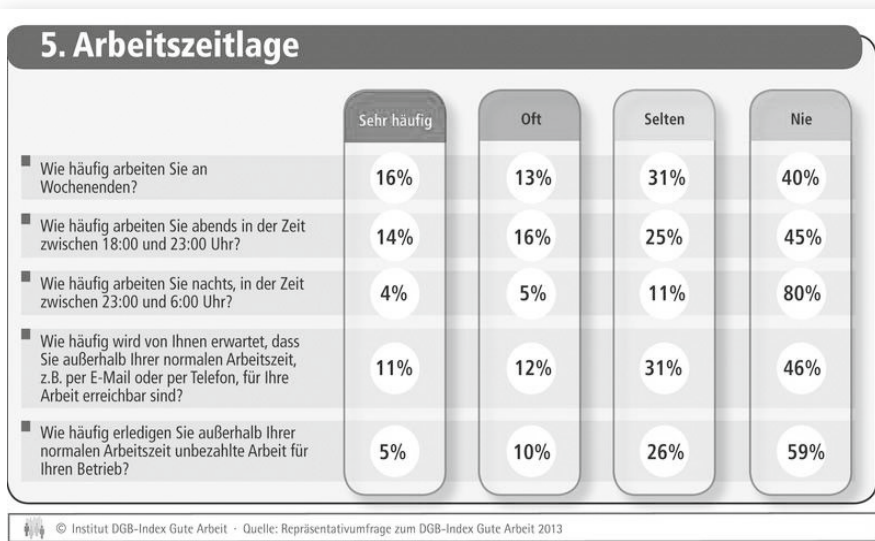
#### 4 Folgen: Stress, Burn Out

Vor dem Hintergrund der skizzierten Belastungen durch Überstunden und ständige Erreichbarkeit sind Stress bis hin zum Burn Out die zu beobachtenden Folgen. Nach den aktuellen Berichten der Krankenkassen ist die Zahl psychisch bedingter Erkrankungen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Laut DAK-Gesundheitsreport für 2013 haben sich Fehltage aufgrund dieser Diagnosen sogar verdoppelt. Auch der Bericht der BKK zeigt, dass psychische Erkrankungen zu mehr als 30 Ausfalltagen pro Fall führen (Theel 2013).

Eine Umfrage der Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) der deutschen Kranken- und Unfallversicherungen unter 2.000 Beschäftigten kommt zu dem Ergebnis, dass sich knapp 23 Prozent zu erschöpft fühlen, um nach der Arbeit noch etwas zu unternehmen. Weitere 30 Prozent gaben an, dass dies zumindest teilweise vorkommt (Wiwo 2014b).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch der DGB Index Gute Arbeit (2012). Ein Drittel der Befragten gibt an, Schwierigkeiten zu haben, nach der Arbeit abschalten zu können. 37 Prozent denken auch Zuhause an Probleme der Arbeit (Bild 6).

Eine der Folgen dieser entgrenzten Arbeit ist es, dass es für die Betroffenen immer schwieriger wird, Arbeit und Leben in Einklang zu bringen. In einem OECD-Vergleich zeigt sich, dass die Work-Life-Balance sich für die Bundesrepublik von 2004 auf 2010 verschlechtert hat (Grieß 2014). Damit einher geht, dass die Freizeit nicht mehr der Erholung dient, sondern zu einem weiteren Stressfaktor wird, weil man versucht, alles in Einklang zu bringen.



**Bild 5:** Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit (Quelle: DGB 2014)  
**Figure 5:** Accessibility outside regular working hours (Source: DGB 2014)



**Bild 6:** Belastungen durch Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung und Entgrenzung (Quelle: DGB 2012, S. 3)

**Figure 6:** Burden of work stress, work intensification and blurred boundaries (Source: DGB 2012, S. 3)

Betriebliche Vereinbarungen können ein Ansatzpunkt sein, die Arbeitszeiten zu begrenzen und die Balance zwischen Arbeit und Leben zu erleichtern.

## 5 Betriebliche Lösungen

Ständige Erreichbarkeit ist ein zentraler Stressfaktor für Arbeitnehmer/innen, so dass die Vorsitzende des Verbandes der Ersatzkassen (vdek), Ulrike Elsner, fordert, dass eindeutige Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten über die Erreichbarkeit getroffen werden. Dadurch werde das Konfliktpotenzial gemindert und der Erholungswert der Freizeit steigt (Welt 2014b).

Die ersten Unternehmen haben bereits auf das Phänomen „Ständige Erreichbar-

keit“ reagiert und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die unterschiedliche Schwerpunkte legen und unterschiedliche Ansatzpunkte wählen, um dem Arbeiten ohne Ende einen Riegel vorzuschieben. Im Folgenden werden exemplarisch drei Konzepte vorgestellt, die auf unterschiedlichen Wegen das Problem in den Griff bekommen wollen.

### 5.1 Volkswagen und Daimler – die technische Lösung

Das erste Unternehmen, das mit einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der ständigen Erreichbarkeit an die Öffentlichkeit trat, war die Volkswagen AG. Dort nutzt man die technische Lösung, das heißt, dass dreißig Minuten nach Ende der Gleitzeit die Server abgestellt

werden, so dass keine Mails mehr an die Smartphones und Notebooks gesendet werden können. Die „Funkstille“ läuft bis eine halbe Stunde vor Beginn der Gleitzeit. Die Vereinbarung gilt für Tarifbeschäftigte, die einen Firmen-Blackberry besitzen. Erklärtes Ziel der Betriebsvereinbarung war es, die Belegschaft vor übermäßigem Stress und drohendem Burn Out zu schützen (Stern 2011; Spiegel 2011).

Einem ähnlichen Ansatz folgt Daimler. Bei dem Automobilhersteller entwickelte man einen elektronischen Abwesenheitsassistenten namens „Mail on Holiday“, der nach einer Pilotphase nun von rund 100.000 Beschäftigten genutzt werden kann. Durch „Mail on Holiday“ können die Arbeitnehmer alle E-Mails, die während ihres Urlaubs eingehen, automatisch löschen lassen. Die Absender der Mails erhalten eine Information über die Löschung. Durch die Vereinbarung soll erreicht werden, dass der Urlaub der Erholung dient und sich nach Ferienende nicht eine E-Mail-Flut aufgebaut hat, die sofort zu einem stressigen Arbeitsbeginn führt (Daimler 2014; Welt 2014a).

So effektiv und vor allem schnell umsetzbar eine technische Lösung auf den ersten Blick ist, so vernachlässigt sie die zugrundeliegenden Probleme wie beispielsweise Führungskräfte, denen der Feierabend eben nicht heilig ist.

### 5.2 Deutsche Telekom und Bundesarbeitsministerium – Selbstverpflichtung der Führungskräfte

Hier setzen die Maßnahmen der Deutschen Telekom und des Bundesarbeitsministeriums an. Bei der Deutschen Telekom haben sich die leitenden Angestellten bereits im Jahr 2010 verpflichtet, nach Feierabend und im Urlaub keine Mails mehr an die Arbeitnehmer/innen zu senden. Hintergrund dieser Maßnahme waren unter anderem die Selbstmorde bei der France Télécom. Dort hatten sich Beschäftigte das Leben genommen und in ihren Abschiedsbriefen den Arbeitsstress verantwortlich gemacht (Spiegel 2014a; Welt 2014c).

Auch Führungskräfte des Bundesarbeitsministeriums dürfen seit Sommer 2013 Beschäftigte nur noch in begründeten Ausnahmefällen in ihrer Freizeit per E-Mails oder Anrufe kontaktieren.

## Arbeitszeitgesetz

## § 3. Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

## § 5. Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Bild 7: Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

Figure 7: Regulations of Working Time Act



Bild 8: Verbreitung flexibler Arbeitszeiten (Quelle: Statistisches Bundesamt 2012)

Figure 8: Distribution of flexible working hours (Source: Statistisches Bundesamt 2012)

Parallel ist vereinbart, dass keinerlei Benachteiligungen damit verbunden sind, falls jemand das Smartphone in der Freizeit abschaltet (WDR 2014).

Im Unterschied zu den Lösungen von Volkswagen und Daimler wird hier die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Beschäftigten in den Blick genommen. Ob allerdings Selbstverpflichtungen allein hinreichend sind, müsste wissenschaftlich untersucht werden. Ungeklärt bleibt auch bei diesem Konzept, wie die Arbeitszeiten bewertet werden, die „in begründeten Ausnahmefällen“ anfallen können.

### 5.3 BMW – Ansprechzeiten vereinbaren und Arbeitszeiten anrechnen

Die Anrechnung von Arbeitszeiten nach Feierabend, verbunden mit garantierten Freizeiten steht im Mittelpunkt einer Be-

triebsvereinbarung, die bei BMW im Dezember 2013 abgeschlossen wurde. Die Vereinbarung „Flexible Arbeit“ ermöglicht es den Beschäftigten, von Zuhause aus zu arbeiten, wobei sie mit ihrem Vorgesetzten Zeiten vereinbaren, in denen sie nicht erreichbar sind. Ziel sei es, so ein BMW-Sprecher, die Vorteile flexibler Arbeit beizubehalten und gleichzeitig eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Damit will der Automobilhersteller für die Arbeitnehmer ein „Recht auf Unerreichbarkeit“ gewährleisten (Süddeutsche 2014; Spiegel 2014a; Manager Magazin 2014).

Zeiten, die in der Freizeit anfallen oder von Zuhause aus gearbeitet werden, werden als Arbeitszeiten angerechnet. Durch diese Regelung kann dem „Zeitdiebstahl“ ein Riegel vorgeschoben werden, der sonst mit dem unbezahlten „nur mal kurz die Mails checken“ einhergeht.

In eine ähnliche Richtung zielen Forderungen, die seitens der Gewerkschaften, aber auch von der ehemaligen Arbeitsministerin Ursula von der Leyen in die Debatte gebracht wurden: Arbeit in der Freizeit sollte als Rufbereitschaft gewertet werden. Allerdings muss dann berücksichtigt werden, dass diese Zeit als Arbeitszeit gilt und damit unter den Schutzbereich des Arbeitszeitgesetzes fällt. Von Relevanz können hier vor allem die §§ 3 und 5 ArbZG sein, die eine tägliche Höchstarbeitszeit sowie die ge-

setzliche Ruhezeit von 11 Stunden festzuschreiben (Bild 7).

## 6 Diskussion Arbeitszeitkonten als Instrument der Steuerung?

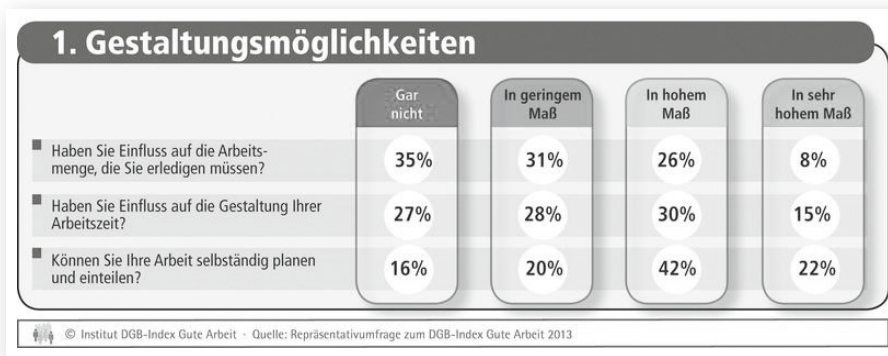
Abschließend wird die Frage diskutiert, welche betrieblichen Ansatzpunkte es gibt, um Arbeitszeiten zu begrenzen oder wenigstens zu erfassen, damit sie entlohnt oder perspektivisch in Freizeit ausgeglichen werden können. Das zentrale Instrument zur Dokumentation und Verwaltung flexibler Arbeitszeiten ist das Arbeitszeitkonto, das es inzwischen in den unterschiedlichsten Varianten gibt. Vom Kurzzeit-Konto, das innerhalb eines Jahres den Ausgleich auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erreichen soll bis hin zum Lebensarbeitszeitkonto, das einen Vorruhestand ermöglichen soll (Hildebrandt 2007).<sup>4</sup> Die folgende Diskussion konzentriert sich auf die Gestaltung von Kurzzeitkonten, da deren Verbreitung deutlich größer ist als die der Langzeitkonten. Darüber hinaus tauchen im Zusammenhang mit Langzeitkonten respektive Wertguthaben noch weitere Probleme auf, wie deren Insolvenzsicherung oder das Einzahlen von Geld.

Eine Analyse des Statistischen Bundesamts (2012) kommt zu dem Ergebnis, dass die Mehrheit der Beschäftigten in festen Arbeitszeiten arbeitet (Bild 8). Nur knapp ein Viertel nutzt ein Arbeitszeitkonto. Problematisch ist hierbei, dass das Arbeitszeitkonto als Modell flexibler Arbeitszeitgestaltung betrachtet wird, was es nicht ist. Ein Arbeitszeitkonto ist ein Instrument zur Verwaltung flexibler oder von der vertraglichen Wochenarbeitszeit abweichender Arbeitszeiten; es setzt also ein Arbeitszeitmodell voraus. Gleitzeit beispielsweise, die in der Untersuchung des Statistischen Bundesamts als eigenes Arbeitszeitmodell aufgelistet ist, wird auch über Arbeitszeitkonten verwaltet.

TNS Infratest kommt allerdings zu einem ähnlichen Ergebnis: 56 % der Befragten hatten kein Arbeitszeitkonto, 26 Prozent eines mit einem Ausgleichszeitraum bis zu einem Jahr, 16 Prozent mit einem längeren Ausgleichszeitraum oder keinem festgelegten. Nur 2 Prozent

<sup>4</sup> Seifert (2005) unterscheidet Gleitzeitkonten, Überstundenkonten, Bandbreiten- bzw. Korridormodellen und Ansparkonten.





**Bild 9:** Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung (Quelle: DGB 2014)

**Figure 9:** Influence of employees in the organization of working time (Source: DGB 2014)

verfügen bisher über Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten (BDA 2014).

Das IAB (2013) kommt zu deutlich höheren Werten. Nach Auswertungen des IAB Betriebspanels verfügten 2011 34 Prozent der Betriebe und mehr als die Hälfte der Beschäftigten über Arbeitszeitkonten, was einen deutlichen Anstieg verglichen mit 1999 darstellt (IAB 2013).

Inzwischen gibt es langjährige betriebliche Erfahrungen mit der Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten. Es zeigt sich, dass die zentrale Frage dabei immer ist: wem gehört die Zeit dieser großen Frage verbergen sich im Detail: Wer entscheidet über Aufbau der Stunden und – beinahe wichtiger noch – wer entscheidet über den Abbau der Stunden? Wie viel Freiheit und Einflussmöglichkeiten haben Beschäftigte in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit?

Nach den Erhebungen des DGB Indexes Gute Arbeit (2014) haben weniger als die Hälfte der Befragten großen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit; ein gutes Viertel gibt sogar an, gar keine Gestaltungsmöglichkeiten zu haben (Bild 9).

Hier besteht auf jeden Fall Regelungs- und Gestaltungsbedarf. Damit mit Arbeitszeitkonten einem Verfall der Arbeitszeit einerseits sowie einer direkten oder indirekten Verlängerung der Wochenarbeitszeit entgegenwirkt werden kann, müssen folgende Regelungen in einer betrieblichen Vereinbarung zum Tragen kommen:

- Erfassung aller geleisteten Arbeitszeiten, auch der, die außerhalb der regulären Arbeitszeit und nicht am eigentlichen Arbeitsort anfallen

- Verfügungsrechte der Beschäftigten über ihre Zeit, vor allem eine Gewährleistung des Abbaus der Arbeitszeitguthaben
- Konfliktregelungen, wenn betriebliche Interessen und Zeitwünsche der Beschäftigten kollidieren

Flankierend sollten Maßnahmen oder Kontrollmechanismen angesprochen werden, die dafür sorgen, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere §§ 3 und 5 ArbZG, eingehalten werden.

## 7 Fazit

Die aktuellen Entwicklungen lassen sich höchstwahrscheinlich nicht zurückdrehen – weder, was die Technologien angeht, noch, was die Ausdehnung der Arbeitszeiten betrifft. Daher sollten Regulierungen getroffen werden, die ein Übermaß an Erreichbarkeit und Überstunden verhindern.

Eine gesetzliche Regelung wäre wünschenswert, aber der zentrale Ansatzpunkt zur Arbeitszeitgestaltung liegt auf der betrieblichen Ebene. Bisher finden sich erste Beispiele und Versuche, Arbeitszeiten einzudämmen. Die Spanne reicht von technischen Lösungen, die als kurzfristig wirksamer Maßnahmen sicherlich ihre Bedeutung haben, bis hin zu eher langfristig orientierten Konzepten, in denen Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Arbeitnehmer/innen im Mittelpunkt stehen.

Arbeitszeitkonten können sich als wichtiges Steuerungsinstrument dazu beitragen, das Arbeiten ohne Ende einzudämmen. Allerdings können sie diese Aufgabe nur erfüllen, wenn die Ver-

einbarungen den Arbeitnehmer/innen stärker als bisher Verfügungsrechte über ihre Zeitguthaben einräumen.

## Literatur

**BDA 2014:** BDA kompakt. Arbeitszeitkonten. [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt-Arbeitszeitkonten.pdf/\\$file/kompakt-Arbeitszeitkonten.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/kompakt-Arbeitszeitkonten.pdf/$file/kompakt-Arbeitszeitkonten.pdf) vom März 2014

**Bitkom 2013:** Drei Viertel der Berufstätigen sind über die Feiertage erreichbar. [http://www.bitkom.org/de/markt\\_statistik/78000\\_78234.aspx](http://www.bitkom.org/de/markt_statistik/78000_78234.aspx) vom 19.12.2013

**Brand 2014:** Brandt, M.: 58% der Überstunden 2013 unbezahlt. <http://de.statista.com/infografik/2685/ueberstunden-je-arbeitnehmer-in-deutschland/> vom 9.09.2014

**Daimler 2014:** <http://www.daimler.com/dc.com/0-5-7153-49-1728889-1-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0-0.html> vom 13.08.2014

**DGB 2012:** DGB Index Gute Arbeit. Der Report 2011. Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. März 2012

**DGB 2014:** DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. April 2014. [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

**Grieff, A.:** Work-Life-Balance verschlechtert sich. Infographik vom 6.08.2014. <http://de.statista.com/infografik/2539/work-life-balance-verschlechtert-sich/>

**Handelsblatt 2014:** <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/vergleich-der-euro-laender-deutsche-machen-die-meisten-u8.09.2014eberstunden/10667354.html> vom 8.09.2014

**Hildebrandt 2007:** Hildebrandt, E.: Langzeitkonten, Lebensplanung und Zeithandeln. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin 2007, S. 173-202

**IAB 2013:** IAB-Kurzbericht: Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. von P. Ellguth, H.-D. Gerner und I. Zapf. IAB Kurzbericht 3/2013

**IAB 2014:** Aktueller Bericht 1407. Verbreitung von Überstunden in Deutschland. IAB. September 2014. [http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller\\_bericht\\_1407.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf)

**IG Metall 2012:** Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall. Herausgeber IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main 1. Auflage, Juni 2012

**IG Metall 2014:** Den Zeitdieben Grenzen setzen. <http://www.igmetall.de/mehr-zeitsouveraenitaet-fuer-alle-arbeitnehmer-13414.htm> vom 16.04.2014

**Manager Magazin 2014:** <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/autoindustrie/erreichbarkeit-via-handy-nach-feierabend-als-ueberstunden-a-953912.html> vom 17.02.2014

**Pangert /Schüpbach 2013:** Pangert, B. / Schüpbach, H.: Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit“. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2013

**Seifert 2005:** Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit zum Langzeitkonto. In: WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 308–313

**Spiegel 2011:** <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/blackberry-pause-vw-betriebsrat-setzt-email-stopp-nach-feierabend-durch-a-805524.html> vom 23.12.2011

**Spiegel 2012:** <http://www.spiegel.de/netzwelt/web/daimler-loescht-e-mails-im-urlaub-a-868960.html> vom 23.11.2012

**Spiegel 2013:** <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/jeder-dritte-ist-rund-um-die-uhrfuer-den-chef-erreichbar-a-894700.html> vom 16.04.2013

**Spiegel 2014a:** <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/erreichbar-nach-dienstschluss-massnahmen-der-konzerne-a-954029.html> vom 17.02.2014

**Spiegel 2014b:** <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ueberstunden-deutsche-mit-den-meisten-ueberstunden-im-euroraum-a-990340.html> vom 08.09.2014

**Statistisches Bundesamt 2014a:** Flexible Arbeitszeiten [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3\\_4\\_FlexibleArbeitszeiten.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_4_FlexibleArbeitszeiten.html) vom 15.01.014

**Statistisches Bundesamt 2014b:** Überlange Arbeitszeiten [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3\\_2\\_UeberlangeArbeitszeiten.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_2_UeberlangeArbeitszeiten.html) vom 15.01.014

**Stern 2011:** <http://www.stern.de/wirtschaft/news/burnout-vorbeugen-bei-vw-haben-blackberrys-feierabend-1766261.html> vom 23.12.2011

**Süddeutsche 2014:** <http://www.sueddeutsche.de/karriere/flexible-arbeitszeiten-bmw-mitarbeiter-haben-jetzt-recht-auf-unerreichbar-keit-1.1890514> vom 16.02.014

**Theel 2013:** Theel, Anika: Präsentismus - Selbstgefährdung der Gesundheit? Bachelorarbeit im Studiengang Gesundheitswissenschaften der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg Fakultät Life Sciences. Hamburg, vorgelegt am 16. Juli 2013

**Verdi 2003:** Dokumentation. Immer flexibler – immer mehr! Auf dem Weg zur Zeitsouveränität? Dokumentation der Fachtagung, Herausgegeben von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. Berlin, Juni 2003

**WDR 2014:** <http://www1.wdr.de/fernsehen/aks/themen/erreichbarkeit108.html> vom 17.02.2014

**Welt 2014a:** <http://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article124960587/Warum-Arbeitgeber-ploetzlich-die-E-Mail-ausbremsten.html> vom 18.02.2014

**Welt 2014b:** <http://www.welt.de/wirtschaft/article130952980/Die-staendige-Erreichbarkeit-macht-Mitarbeiter-krank.html> vom 6.08.2014

**Welt 2014c:** <http://www.welt.de/regionales/stuttgart/article131198401/Mitarbeiter-koennen-Mails-im-Urlaub-loeschen-lassen.html> vom 13.08.2014

**WiWo 2013:** <http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/abschalten-unnoetig-die-meisten-sind-an-weihnachten-erreichbar/9248054.html> vom 20.12.2013

**Wiwo 2014a:** [http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/arbeit-zum-nulltarif-jeder-sechste-macht-unbezahlte-ueberstunden/v\\_detail\\_tab\\_print/9737994.html](http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/arbeit-zum-nulltarif-jeder-sechste-macht-unbezahlte-ueberstunden/v_detail_tab_print/9737994.html) vom 09.04.2014

**Wiwo 2014b:** <http://www.wiwo.de/erfolg/stress-deutschland-ist-erschoept/10305824.html> Vom 07.08.2014

## Anschrift der Verfasserin

**Dr. rer. pol. Christiane Lindecke**  
Arbeitszeitberatung Dr. Lindecke  
Dalwigkstraße 17  
D-34130 Kassel  
E-Mail: CLindecke@gmx.de