



Björn Henrik Metzner (Autor)

Sozialstaatliche Verantwortung bei der Einbettung flexibler Arbeitszeitmodelle in das deutsche Finanz-, Wirtschafts- und Sozialsystem

Björn Henrik Metzner

Sozialstaatliche Verantwortung bei der Einbettung flexibler Arbeitszeitmodelle in das deutsche Finanz-, Wirtschafts- und Sozialsystem

Insbesondere Absicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten im Falle der Insolvenz



Cuvillier Verlag Göttingen

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/2483>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>

Teil 1: Einleitung und Gang der Untersuchung

**„Wer nichts verändern will, wird auch
das verlieren, was er bewahren möchte.“**

*Gustav Heinemann (1899-1976),
Deutscher Bundespräsident von 1969 bis 1974*

I. Einleitung

Diese schon vor längerer Zeit getroffene Aussage kommt in der derzeitigen Diskussion um Arbeitszeitmodelle und Altersvorsorge immer wieder zu neuen Ehren. Die Arbeitswelt verlangt nach größerer Flexibilität, konjunkturelle Erfordernisse, globaler Wettbewerb, steigende Personalkosten, Verlängerung der Betriebszeiten (technische Realisationen der Produktion mit Sachzwängen), Mangel an Fachkräften trotz hoher Arbeitslosigkeit, steigende Kundenanforderungen und vor allem die veränderten Interessen der Mitarbeiter sowie deren Wunsch nach interessengerechter Arbeitszeit sind die wichtigsten Argumente, die ein Umdenken der Unternehmen in der Arbeits- und Betriebszeitgestaltung erfordern. Mehr und mehr Beschäftigte leisten heute Überstunden, fahren Sonderschichten oder verzichten auf einen Teil Ihrer Bezüge, um sich dafür später freinehmen oder schon vor dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand gehen zu können. Starre Arbeitszeitregelungen werden somit in den wenigsten Fällen den neuen wirtschaftlichen Anforderungen gerecht. „Flexibilität“ ist das heutige Schlüsselwort, wenn es in den Unternehmen der deutschen Wirtschaft um Maßnahmen zur Sicherung und zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit geht. Dabei vollzieht sich der gesellschaftliche Wandel immer schneller und das existenzielle Risiko wächst zunehmend. Das zeigen insbesondere auch die ständigen Gesetzesreformen der letzten Jahre in den im Zusammenhang mit dieser Arbeit zu besprechenden Rechtsgebieten, die eine umfangreiche und ausführliche Auseinandersetzung mit dem Thema auch mit einem hohen Schwierigkeitsgrad versehen haben und den Anspruch auf eine vollständige Aktualität kaum erfüllen lassen.

„Die Arbeitszeitpolitik stellt den wichtigsten Bestandteil einer umfassenden Reform des Arbeitsmarktes dar“, so oder so ähnlich konnte man es in letzter Zeit häufiger der Fachdiskussion entnehmen. Arbeitszeitpolitik verfolgt neben dem Ziel eines Abbaus der Arbeitslosigkeit schließlich auch das Ziel, die Lebensqualität der Beschäftigten zu steigern und kann zur Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitsorganisation und damit zur Sicherung vorhandener und Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen¹.

¹ Vgl. z.B. den Bericht „Arbeitszeitpolitik“ der Benchmarking Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 21. Februar 2000, S. 3 f.

Daher stand auch für die deutsche Bundesregierung bei Strukturreformen neben der langfristigen Sicherung der Renten und des Rentenniveaus vor allem der gleichzeitige Abbau der Arbeitslosigkeit und die Schaffung dauerhafter Beschäftigung seit Beginn der Regierungszeit 1998 an im Vordergrund – beide Ziele gemeinsam sollten u.a. durch eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit verfolgt werden². Gerade durch Arbeitszeitmodelle, die Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen, können **beschäftigungspolitisch motivierte Ziele mit versorgungspolitischen Zielen verknüpft** werden. In Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit und auch steigender Versorgungslücken im Altersvorsorgebereich liegt das hier aufgeworfene Thema somit genau im Schnittbereich aktuellster sozialpolitischer Probleme³.

In einer Zeit sich wandelnder Strukturen in der Arbeitswelt im Zuge von Veränderungen der klassischen Verteilung der Arbeitszeit bis hin zu Modellen der Lebensarbeitszeit und auch durch Überlegungen der Arbeitszeitumgestaltung, die im Hinblick auf die Integration von Familienarbeit und beruflicher Tätigkeit anzustellen sind, wächst insbesondere die Bedeutung von **Arbeitszeitkonten** ständig an.

Arbeitszeitkontenmodelle leiten einen tiefgreifenden Modellwechsel des bestehenden Arbeitszeitsystems ein.

Dabei sind die Menschen aber auch weiterhin darauf angewiesen, dass das **Netz der sozialen Sicherung** funktioniert. Oder sollen wir künftig mehr Flexibilität mit weniger sozialer Sicherung erkaufen? Die steigende Anzahl von Arbeitszeitmodellen⁴, die mit

² Vgl. die Regierungserklärung von Bundeskanzler *Gerhard Schröder* vom 11.11.98 vor dem Deutschen Bundestag, unter Pkt. 12, über www.bundesregierung.de/02/0203/01 (Stand Dez. 2004).

³ Allerdings üben in jüngster Zeit Politiker von SPD und Union Druck auf die Gewerkschaften aus, auch Vereinbarungen über Arbeitszeitverlängerungen zuzustimmen. Vorreiter ist hier das Daimler-Chrysler-Modell, das bei einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Std. eine zweijährige Beschäftigungssicherung vorsieht. Auch etliche andere deutsche Großunternehmen wollen in nächster Zeit über eine Rückkehr zur 40-Std.-Woche verhandeln (vgl. etwa *Financial Times Deutschland*, Ausgabe v. 26.07.04, „Der Arbeitszeitkampf tobt“, S. 1, 8). Arbeiten künftig die Beschäftigten für das gleiche Gehalt etwa zehn Prozent länger, dann ist als wichtigster Effekt ein Sinken der Stundenlöhne zu erwarten, das die Gewinnmargen verbessert und vermutlich von der Belegschaft besser akzeptiert werden wird als eine direkte Lohnkürzung. Diese Entwicklung könnte ein weiteres Ausbreiten der Arbeitszeitkontenmodelle verhindern. Ein zusätzliches Ansparen von Überstunden dürfte bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Std. schwer möglich sein. Allerdings bleibt hier die genaue Ausgestaltung der neuen Arbeitszeitmodelle abzuwarten – wobei die neue Entwicklung im Übrigen nicht nur positiv zu sehen ist: zusätzlicher Umsatz wird zunächst kaum zu erwarten sein, auch ist ein Beschäftigungsförderungseffekt zu bezweifeln. Stammkräfte werden künftig länger im Betrieb verbleiben, damit insbesondere deren Arbeitsplätze und Einkommen gesichert werden; so wird auf teure Aushilfen und Saisonarbeitskräfte verzichtet.

⁴ Def.: Arbeitszeitmodelle (AZM) sind auf Dauer angelegte Vereinbarungen für Betriebe über die grundlegenden Bedingungen des zeitlichen Einsatzes der Arbeitnehmer (z.B. hinsichtlich von Arbeitsdauer, -verteilung und -lage). In einem Betrieb können mehrere AZM parallel genutzt

Arbeitszeitkonten und mit Wertguthaben operieren, verdeutlicht die Schwerpunktwahl in der thematischen Auseinandersetzung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen insgesamt. Die vorliegende Arbeit will daher im Kern als Untersuchungsziel ein neues und aktuelles, praktisch sehr wichtiges Reformelement deutscher Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsverfassung – die Modelle zur Bildung von sog. Wertguthaben⁵ in Arbeitnehmerhand, insbesondere bei Altersteilzeit und Blockung – ins Visier nehmen und dabei auch eine konstruktivistische Systematisierung versuchen. Vor allem sollen dabei die trotz der in letzter Zeit vielfältigen Gesetzeskorrekturen dennoch weitgehend ungelösten Probleme eines angemessenen Insolvenzschutzes rechtstatsächlich, dogmatisch und versicherungspolitisch betrachtet werden.

Nach einem IAB-Bericht wurden 2001 über 32.000 Unternehmensinsolvenzen verzeichnet, wobei in 17.500 Fällen mangels Masse das Verfahren nicht eröffnet werden konnte. Die quantitative Auswirkung auf die Arbeitnehmer lässt sich auch gut aus der Zahl der bewilligten Anträge auf Insolvenzgeldzahlungen i.S.d. SGB III ablesen: im Jahr 2001 über 275.000 Anträge⁶! Diese Zahlen verdeutlichen, dass es sich bei der Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitflexibilisierungsmodellen nicht bloß um ein Randproblem handelt, sondern um ein gewichtiges Problem sozialpolitischen Ausmaßes.

Schwierigkeiten ergeben sich in der Untersuchung der aufgeworfenen Fragen vor allem durch die Breite des Themas, vom Sozialversicherungsrecht über Insolvenzrecht, Arbeitsrecht, Kapitalgesellschaftsrecht zum Steuerrecht und Verfassungsrecht, sowie die weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit in der deutschen Wirtschaft erst in jüngerer

werden. Die Gültigkeit für den einzelnen Arbeitnehmer wird in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festgelegt. AZM regeln heute unterschiedliche biografische Zeiträume wie den Arbeitstag, das Arbeitsjahr, aber auch das gesamte Arbeitsleben.

⁵ Der Begriff „Wertguthaben“ soll als Oberbegriff für Arbeitszeit- oder Vergütungskonten verstanden werden, die zum Zweck der Gewährung eines Arbeitsentgelts während einer Freistellungsphase gebildet werden. § 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV enthält dazu eine Legaldefinition: Angesammelte Zeitguthaben – gleichgültig ob als Wert- oder reine Zeitkonten geführt – werden als Wertguthaben bezeichnet (vgl. Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP, Begründung zu Art. 1 Nr. 1 Abs. 1 a Satz 1, BT-Drucks. 13/9741 v. 03.02.1998, S. 9). Dazu können Teile des laufenden Arbeitsentgelts, Mehrarbeitsvergütungen, Einmalzahlungen, Überstunden aber auch sonstige freiwillige Leistungen des Arbeitgebers und auch nicht in Anspruch genommene Urlaubstage gezählt werden. Arbeitsentgeltbestandteile können als Wertguthaben verwendet werden, soweit ein Tarifvertrag einer solchen Verwendung nicht ausdrücklich entgegensteht. Dabei werden auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Die mit dem Wertguthaben zu Gunsten des Arbeitnehmers erwirtschafteten Erträge (Zinserträge u. ä.) gehören ebenfalls zum Wertguthaben.

⁶ Kurzbericht Nr. 17 v. 19.08.2002 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit.

Zeit. So haben sich die sozialversicherungsrechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für diese Umwandlungsmodelle im Wesentlichen erst in den letzten 5 Jahren herausgebildet. Die Politik ist bezüglich neuer Vorsorgeentwicklungsmodelle ständig im Fluss. Dieses macht eine empirische Auswertung sowie Systematisierung nicht immer einfach, gerade wenn man den Anspruch hegt, mit dieser Arbeit einen aktuellen „Leitfaden“ für die praktische Anwendung bieten zu wollen.

II. Gang der Untersuchung

Zunächst erscheint es sinnvoll, die Hintergründe der Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle zu betrachten, um damit besser die heutigen Anforderungen und veränderten Rahmenbedingungen einordnen zu können. Erst die historische Betrachtung ermöglicht es häufig, die heutigen Kernforderungen zu verstehen.

Gezeigt werden soll dabei auch, dass Flexibilität und Sicherheit nicht als unvereinbare Gegenpole zu verstehen sind, vielmehr zwischen der Ausgestaltung des Arbeitsmarkt- und Sozialsystems und den vorfindbaren Arbeits- und Lebensmustern vielfältige Wechselwirkungen bestehen, die als komplexes Ganzes in den Blick genommen werden müssen⁷.

Schließlich wird erfasst, warum sich die wissenschaftlichen Diskussionen um Arbeitnehmeransprüche aus sog. „**Deferred-Compensation-Modellen**“⁸ im Zuge der Bestrebungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zunehmend in die Aufmerksamkeit gedrängt haben. „Deferred-Compensation“ wird dabei als das Instrument zur flexiblen Gestaltung des Arbeitnehmerentgelts beschrieben. Eine aufgeschobene Vergütung lässt sich über die Modelle der betrieblichen Altersvorsorge aber auch – und gerade hier - im Rahmen einer Arbeitszeit-Flexibilisierung mit Arbeitszeitkonten realisieren⁹. Eine Aufarbeitung dieses komplexen Themas ist insbesondere auch im Hinblick auf eine steigende Anzahl von mit Arbeitszeitguthaben operierenden Arbeitszeitmodellen notwendig. Auf diese Modelle soll der Schwerpunkt der Betrachtung gelenkt werden.

Aufgrund der deutlich gestiegenen wirtschaftlichen Bedeutung von langfristigen Alterszeitmodellen und damit auch der Höhe der angewachsenen Wertguthaben, spektakulärer Groß-Insolvenzen in den letzten Jahren, des umfassenden Berichts des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zu § 7 d SGB IV aus Dezember 2001 und der Tatsache, dass viele Unternehmen noch keine Insolvenzschutzregelung getroffen haben, erscheint es notwendig, ins Zentrum der weiteren Betrachtung im dritten Teil der Arbeit

⁷ Hier findet man in letzter Zeit auch häufiger den **Begriff** „**flexicurity**“ in der Diskussion – eine englische Wortschöpfung als Verbindung von „flexibility“ und „security“.

⁸ „Modelle aufgeschobener Mitarbeitervergütung“

⁹ Mokry, Personalwirtschaft, Heft 6, 2002, S. 36.

die Rahmenbedingungen der Absicherung von Arbeitszeitguthaben – ein Schwerpunkt bildet hierbei auch die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Betrachtung - und einzelne Absicherungsmodelle zu stellen.

Es soll vor allem auch aufgezeigt werden, durch welche Konzeptionen ein angemessener Schutz unter Berücksichtigung der – sich gerade in letzter Zeit ständig ändernden – rechtlichen Vorgaben zu erreichen ist. Dabei wird in der Betrachtung auch auf die allgemeine Systemlinie im deutschen Insolvenzschutzsystem abgestellt.

Ein Ziel dieses Kapitels soll es sein, Erfahrungen über die Einführung einer Insolvenzschutzsicherung zu sammeln, hinderliche bzw. förderliche Faktoren zu identifizieren sowie Aushandlungsprozesse und Entscheidungskriterien für funktionstüchtige, geeignete Absicherungsmodelle zu erfassen. Es gibt vor allem drei Entwicklungen, die m.E. im Rahmen dieser Untersuchung die Insolvenzschutzsicherung von Arbeitszeitkonten in den zentralen Blickpunkt stellen: Insolvenzen sind zunächst traurige Realitäten im Wirtschaftsleben. Dazu gehört auch, dass Arbeitnehmer ihren Job verlieren und ihren Anspruch auf erarbeitete Leistung, der durch Arbeitszeitkonten repräsentiert wird. Arbeitszeitkonten als Arbeitszeitformen nehmen dynamisch zu - nicht nur an Zahl, sondern auch an Volumen. Insbesondere die Arbeitszeitkonten für Altersteilzeit sind hier zu nennen. Schließlich sieht das geltende Recht nur unzulänglichen Schutz der Konten vor. Im vierten Teil gilt es zu untersuchen, inwiefern sich unter dem Begriff einer „sozialstaatlichen Grundverantwortung“ eine mögliche Verpflichtung zu einer Insolvenzschutzlösung herleiten lässt. Zu fragen ist dabei vor allem, ob nicht ggf. – in Anlehnung an das geltende Insolvenzschutzsystem in der Bundesrepublik Deutschland – eine Solidaritätslösung auch auf diesem Gebiet angezeigt wäre, gerade auch unter einer zu beobachtenden Gesamtentwicklung, in deren Verlauf sich die Inhalte der Begriffe Gehalt, Vergütung, Entgelt, Fürsorge, Versorgung zunehmend überlagern und vermengen und sich die **Vorstellung eines „Lebens-Gesamt-Einkommens“** herausbildet. Heute schenken die Arbeitnehmer zunehmend nicht mehr nur den Barbezügen während der Beschäftigungszeit, sondern auch Anwartschaften auf spätere Zahlung, also aufgeschobenen Vergütungsformen, Beachtung. Auf dem Gebiet der privaten Altersvorsorge zeigt sich der Staat in den letzten Jahren sehr aktiv und sorgt dabei auch für einen gewissen Sicherheitsstandard bzgl. der angesparten Entgelte (Riester-Rente und sog. Zertifizierungsgesetz).

Abschließend wird im fünften Teil dieser Arbeit unter Berücksichtigung aller zuvor aufgezeigten Aspekte eine Weiterentwicklung des heutigen Rechtszustandes diskutiert, dabei werden auch neue Lösungsansätze aufgezeigt.

Teil 2: Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Arbeitszeitkonten

Flexibilisierung heißt die neue Formel der Arbeitszeitgestaltung und wird als das Schlüsselwort verstanden, wenn es um Maßnahmen zur Sicherung und zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit geht. Flexibilität ist sicherlich eines der beliebtesten Schlagwörter politischer und insbesondere arbeitsmarktpolitischer Kontroversen unserer Zeit¹⁰.

Die Arbeitszeitlandschaft verändert sich drastisch¹¹: Konjunkturelle Nachfrageschwankungen, verstärkter globaler Wettbewerb, internationale Währungsturbulenzen aber auch veränderte Interessen der Beschäftigten in der heutigen Arbeitswelt, steigende Kundenanforderungen und schnelle Innovationszyklen zwingen die Unternehmen zum Handeln. Starre Arbeitszeitregelungen werden in den wenigsten Fällen den neuen wirtschaftlichen Anforderungen gerecht.

Die überragende Vielfalt an Lösungen für die unterschiedlichsten Probleme von Wirtschaft und Arbeitsmarkt, die sich aus Diskussionen in Presse und Fachveröffentlichungen¹² gerade auf dem Feld der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung – von der Umverteilung der Arbeit durch Überstundenabbau und vergrößertes Teilzeitangebot bis hin zur Verringerung von Stückkosten – bietet, kann hier aber nur ansatzweise aufgezeigt werden¹³. Auch eine Analyse, ob solche Ziele mit Hilfe flexibler Arbeitszeitgestaltung erreicht wurden oder überhaupt erreicht werden können, würde im Rahmen dieser Bearbeitung zu weit führen. Wiedergegeben werden soll die über zwei Jahrzehnte andauernde Debatte um die Arbeitszeitflexibilisierung und ihre nennenswerte praktische Umsetzung in den entscheidenden Grundzügen, um die vielfältigen Probleme bei der Einbettung flexibler Arbeitszeitmodelle in das deutsche Rechtssystem überhaupt aufzeigen zu können. Dabei soll es in der folgenden Problematisierung vor allem nicht um Details, sondern um Grundlagen und allgemeine Konsequenzen gehen.

¹⁰ *Schulze-Buschhoff*, Parlament 2000, Beilage 14-15, S. 32.

¹¹ *Koch*, MittAB 2001, 29 ff.

¹² Gerade hierzulande findet eine intensivste Beschäftigung mit dem Instrument der Arbeitszeitflexibilität statt – im Ausland kann man hingegen nicht annähernd so viele Beispiele kreativer Arbeitszeitlösungen feststellen (zustimmend *Kutscher*, in: Praxishandbuch Flexible Arbeitszeit, S. 7).

¹³ In der Praxis zeigt sich eine große Literaturvielfalt, die den Unternehmen und Arbeitszeitberatern unterstützend bei der Einführung von Arbeitszeitkonten zur Seite stehen will - als Grundsatzwerk kann auf die umfangreiche Forschungsliteratur der Hans-Böckler-Stiftung verwiesen werden: etwa *Klenner/Seifert*, Zeitkonten – Arbeit a la carte?, WSI der Hans-Böckler-Stiftung, 1998 und *Herrmann/Promberger/Trinczek*, Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung, 1999.

I. Allgemeine Grundlagen der Arbeitszeitflexibilisierung

Solange sich der Mensch in der Erwerbsphase befindet, strukturiert die Arbeitszeit sein Leben¹⁴. In verschiedenen Studien auf diesem Gebiet¹⁵ finden sich sehr unterschiedliche Kategorisierungen der Arbeitszeitmodelle oder Formen der Arbeitsgestaltung. Die Schwierigkeiten einer Definition flexibler Arbeitszeit beschreiben *Kraetsch* und *Trinczek*¹⁶ gut: Arbeitszeitflexibilisierung umschreibe eigentlich einen recht einfachen Tatbestand. Im Grunde sei mit der Arbeitszeitflexibilisierung ein Personaleinsatzkonzept verbunden, das darauf abzielt, die Arbeitskraft der Beschäftigten zeitlich nur dann zu nutzen, wenn sie betrieblich nötig wird. In der Literatur hat sich aber trotz dieses „einfachen“ Tatbestandes keine einheitliche Definition durchsetzen können, welche Arbeitszeitmodelle unter das „Label Arbeitszeitflexibilisierung“ fallen¹⁷. Hier soll nun keine neue Definition vorgestellt werden – es erscheint aber sinnvoll für die weitere Ausarbeitung, einzelne Formen der Arbeitszeitflexibilisierung analytisch zu betrachten, um so ein wichtiges Grundverständnis zu vermitteln.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit, weil er das Risiko trägt, die geleistete Arbeit wirtschaftlich sinnvoll zu verwerten. Dieses Leistungsbestimmungsrecht kann aber durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen weitgehend eingeschränkt sein¹⁸. So ist verstärkt festzustellen, dass der Rahmen für Flexibilisierungsspielräume zunehmend auch in Tarifverträgen aufgegriffen und geregelt wird, etwa in Form von Differenzierungen oder ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit. Unter diesem Aspekt unterscheiden sich nach heutigem Verständnis flexible Arbeitszeitmodelle von herkömmlichen, starren Arbeitszeitmodellen dadurch, dass die Arbeitszeit nicht festgelegt, sondern permanent abwandelbar und hinsichtlich Lage und Dauer anpassungsfähig ist¹⁹.

Das „optimale“ Arbeitszeitmodell wird im Spannungsfeld zwischen Kosten, Qualität, Flexibilität, Praktikabilität und Innovationsfähigkeit entwickelt - wobei Innovationsfähigkeit hier wohl die Erschließung von Erfolgspotentialen und Interessenausgleich zwischen Beschäftigten, Unternehmen und Gesellschaft meint. Innovation ist nicht bloß als technischer Vorgang zu verstehen, sondern auch sog. „weiche Optionen“ sind zu

¹⁴ *Schanz*, S. 341

¹⁵ Von den unzähligen, hier nicht abschließend zu nennenden Studien vgl. aus aktueller Zeit nur: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsprojekt „Arbeitszeit und Strukturwandel“ aus dem Jahre 2002.

¹⁶ *Kraetsch/Trinczek*, in: *Arbeit* 1998, S. 338, 343

¹⁷ *Kunz* 1992, S. 1 ff.

¹⁸ *Schüren*, *MünchArb*, 2. Aufl., § 165 Rn. 1.

¹⁹ Vgl. z.B. *Schüren*, *MünchArb*, 2. Aufl., § 165 Rn. 2, 16 f.; *Heinze*, *NZA* 1997, S. 681 mwN.

bedenken (z.B. kulturelle oder soziologische Aspekte), eine Koppelung mit komplexen sozialen Prozessen ist nötig²⁰.

Bevor die Ausführungen ins Detail gehen sollen, ist anzumerken, dass gerade in den letzten Jahren durch eine verstärkt geführte Diskussion um die Zukunft des Arbeitsmarktes viele Neuerungen eingeführt wurden, dabei die vor allem dem Arbeitszeitrecht schon seit je her²¹ innewohnende Begriffsvielfalt weiter geschürt wurde. Die bisher von der Rspr. und Lit. entwickelten Begriffsbestimmungen müssen daher mit den in der arbeitszeitrechtlichen Diskussion neu zur Verwendung gekommenen Begriffen in einer Begriffssystematik zusammengefügt werden.

1. Bedeutung flexibler Arbeitszeit

Was ist überhaupt „Arbeitszeitflexibilisierung“? Diese Frage ist nicht ganz einfach zu beantworten, weil „Flexibilisierung“ immer nur als Abweichung von einer „Normal-“ oder „Standard-Arbeitszeit“ bestimmt werden kann; daher ist die Definition von flexiblen Arbeitszeiten an eine Definition von nicht-flexiblen Normal-Arbeitszeiten gebunden. Als „Normalarbeitsverhältnis“ wird grundsätzlich jener Typus von Beschäftigungsverhältnissen verstanden, der durch abhängige, vollzeitige und dauerhafte Beschäftigung mit geregelter Normalarbeitszeit, mit kontinuierlichem Entgelt und Bestandsschutzgarantien gekennzeichnet ist²².

a. Begriff der Arbeitszeit

Arbeitszeitflexibilisierung hat grundsätzlich zwei Ausgangspunkte: den Umfang der Arbeitszeit (Dauer) und die Verteilung der Arbeitszeit (Lage). Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinn ist entsprechend der Legaldefinition des ArbZG²³ die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; die von Beginn und Ende her abgrenzbare Zeitspanne also, innerhalb der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zu Verfügung steht. Maßgebend für die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit sind im Allgemeinen die konkreten betrieblichen Verhältnisse; vertragsrecht-

²⁰ Heinz Putzhammer, DGB-Bundesvorstand, auf der Tagung „Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe“ am 19.06.2002 in Göttingen. Eine interessante Studie zu „Arbeitszeitmodellen und moderner Arbeitsorganisation im Gesundheitswesen“ – gerade hier bestehen u.a. aufgrund von Nacht- und Bereitschaftsdiensten im stationären Sektor enorme Probleme - bietet das Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes NRW (MASSKS), vom Referat Arbeitsschutz/Arbeitsschutzverwaltung im Sommer 2000 veröffentlicht.

²¹ Zu nennen sind hier u.a.: Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Betriebsnutzungszeiten, Entkopplung von Arbeitszeiten.

²² Knörzer, S. 1 ff. mwN.

²³ § 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ArbZG