

KURZFASSUNG**FLEXIBILITÄT UND ARBEITSZEITKONTEN –
PROBLEME UND PERSPEKTIVEN DER
FLEXIBLEN ARBEITSZEITREGULIERUNG**

Thomas Haipeter

Deutsche Unternehmen gehören im internationalen Vergleich zu den Vorreitern einer Flexibilisierung der Regelarbeitszeiten. Befürchtungen, die Flexibilisierung könnte zu einer Deregulierung der Arbeitszeiten führen, haben sich nicht bestätigt. Wohl aber ist mit der Flexibilisierung eine Aufwertung des Betriebs und seiner Akteure – Betriebsrat und Management, aber auch Beschäftigte – als Verhandlungs- und Handlungsebene der Arbeitszeitgestaltung verbunden, weil die Regulierungen dezentral auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden und weil ihre Umsetzung und Kontrolle den Akteuren neue Rollen zuweist. Ein genauerer Blick auf die Arbeitszeitpraxis zeigt, dass es typische Probleme der praktischen Wirksamkeit flexibler Arbeitszeitregulierungen gibt. Gleitzeitkontengrenzen werden häufig überschritten, Langzeitkonten werden nur zurückhaltend genutzt, Arbeitszeiten verfallen teilweise und die Lösung von Arbeitszeitproblemen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft entwickelt sich allenfalls schleppend. Dafür können nicht zuletzt Defizite in den Regelungen verantwortlich sein. Hauptsächlich aber dürfte die Ursache der Probleme in der Reorganisation der Unternehmen in Richtung marktorientierter Steuerungsformen liegen. Der damit einhergehende wachsende Kosten- und Renditedruck ist typischerweise mit einer Personalpolitik der unteren Linie verbunden, die der Funktionsfähigkeit einer flexiblen Arbeitszeitregulierung abträglich ist. In dieser Situation kommt dem Betriebsrat eine besondere Verantwortung als Gegengewicht zu marktorientierten Steuerungsformen zu, die mit vielfältigen Herausforderungen für seine Mitbestimmungspraxis verbunden ist.