

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-4-305

Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik

HARTMUT SEIFERT

In der deutschen Arbeitszeitpolitik wurde ein neues Kapitel aufgeschlagen. Mehrere seit 2016 abgeschlossene Tarifverträge (Deutsche Bahn, Deutsche Post AG, chemische Industrie Ost, Metall- und Elektroindustrie) sowie das Anfang 2019 in Kraft getretene Brückenteilzeitgesetz haben für die Beschäftigten Zeit-Geld-Optionen als neues Gestaltungsprinzip eingeführt. Die neue Wahlformel lautet: Mehr Geld- oder mehr Zeitwohlstand. Beschäftigte gewinnen Spielraum für Zeitautonomie. Sie können die tägliche Dauer der Arbeitszeit mehr nach individuellen Wünschen variieren und im Lebensverlauf an wechselnde Zeit-Geld-Präferenzen anpassen. Gleichwohl bleibt die tarifliche Regelarbeitszeit weiterhin als zentrale Bezugsgröße (für Einkommen, Belastungen, Sozialversicherung usw.) erhalten. Die Vereinbarungen über Wahlarbeitszeiten kommen den Wünschen zahlreicher Beschäftigter entgegen, die ihre tatsächlichen Arbeitszeiten gerne auch unter Inkaufnahme proportionaler Einkommensabstriche zumindest temporär verkürzen möchten, dies bislang aber häufig nicht realisieren konnten.¹

Tariflich und gesetzlich verbriefte Wahlmöglichkeiten folgen dem Grundgedanken des Konzepts der „garantierten Optionalität“.² Es basiert auf der Idee, den Beschäftigten Optionen zuzusichern, entsprechend ihrer persönlichen Lebenslage und jeweiligen Bedürfnissen von der Regelarbeitszeit abweichen zu können. Optionen als

Gestaltungsprinzip verändern die Arbeitszeitlandschaft, machen sie flexibler, individualisierter und differenzierter; die Zeit uniformer Zeitmuster läuft ab. Zugleich werten die neuen Vereinbarungen dezentrale Regelungsverfahren in der Arbeitszeitgestaltung auf und verstärken einen Trend, der bereits mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem auf Basis von Arbeitszeitkonten eingesetzt hatte. Dieser Wandel stellt betriebliches Zeitmanagement vor neue Herausforderungen und in gleicher Weise auch die Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen.

Nachfolgend wird diskutiert, inwieweit sich die jüngsten arbeitszeitpolitischen Tarifvereinbarungen von den bisherigen Regelungsmustern flexibler Zeitgestaltung unterscheiden und wie sie unter dem Aspekt der Zeitautonomie zu bewerten sind.

Regelungen über verbrieft Zeioptionen

Mehrere Tarifverträge³ bieten den Beschäftigten die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit (temporär) zu verkürzen. Zwei Varianten von Wahlarbeitszeiten sind zu unterscheiden:

(1) Bisherige rein monetäre Tarifierhöhungen werden durch Optionen erweitert, zwischen den vereinbarten Einkommenssteigerungen oder entsprechender zusätzli-

1 Vgl. u. a. Seifert, H. / Holst, E. / Matiaske, W. / Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, https://www.boeckler.de/wsimit_2016_04_seifert.pdf; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.html

2 Hinrichs, K. / Wiesenthal, H. (1984): Thesen zur Problematik nichtstandardisierter Arbeitszeiten, in: Sozialer Fortschritt 33 (12), S. 285–287.

3 Vgl. dazu Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv (2017): Tarifpolitischer Jahresbericht 2016: Deutliche Reallohnsteigerung

und Anhebung der Mindestlöhne: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2016.pdf; Zitzelsberger, R. (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018, in: WSI-Mitteilungen 71 (4), 326–330, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_115204_115212.htm; Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018. Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf.

cher frei verfügbarer Zeit wählen zu können, vor allem in Form freier Tage.

(2) Ein zweiter Ansatz ermöglicht es, die tarifliche Regelarbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum bis auf definierte Grenzwerte zu verkürzen.

Zu der ersten Variante zählen folgende Vereinbarungen:

- Der Tarifvertrag von 2016 für den Bereich der Deutschen Bahn bietet Beschäftigten die Wahl zwischen einer Lohnerhöhung um 2,6 % oder sechs Tagen mehr Urlaub oder einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit. Der Tarifabschluss von 2018 setzt den Kurs zu optionaler Zeitgestaltung fort. 2020 können die Beschäftigten zwischen weiteren 2,6 % Lohnsteigerungen oder sechs zusätzlichen freien Tagen oder kürzerer Wochenarbeitszeit entscheiden.
- Auf dem gleichen Prinzip basiert die tarifliche Vereinbarung von 2017 bei der Deutschen Post AG. Sie sieht die Wahl zwischen einer Entgelterhöhung in zwei Stufen um 3 bzw. 2,1 % oder eine entsprechende Entlassungszeit um 60 bzw. 42 Stunden pro Jahr vor.
- Der Tarifvertrag von 2018 für die Metall- und Elektroindustrie eröffnet bestimmten Beschäftigtengruppen (Schichtarbeitende, Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen) die Wahl zwischen einem tariflichen Zusatzgeld von 27,5 % eines Monatsentgelts und acht freien Tagen. Neu ist ferner die Option, bei Arbeitszeitkonten bis zu 50 Stunden pro Jahr sich entweder für entsprechende Freizeit oder eine Auszahlung entscheiden zu können.
- Schließlich enthält der Tarifvertrag von 2018 für den Nahverkehr in Bayern die Option, 2,5 % des monatlichen Entgelts in fünf zusätzliche Urlaubstage umzuwandeln.

Die zweite Variante optionaler Zeitgestaltung beruht auf individuellen Verkürzungen der Regelarbeitszeit mit proportionaler Einkommensanpassung:

- Für den Bereich der Chemischen Industrie Ost bietet der 2018 abgeschlossene Tarifvertrag („Potsdamer Modell“) individuelle Wahlarbeitszeiten zwischen 40 und 32 Wochenstunden für einen befristeten Zeitraum. Nach Ablauf der Frist ist die automatische Rückkehr zur tariflichen Regelarbeitszeit gesichert.
- Der Tarifabschluss 2018 in der Metallindustrie verankert das Recht, die individuelle Arbeitszeit für einen Zeitraum von sechs bis 24 Monaten bis auf 28 Stunden verringern zu können (verkürzte Vollzeit). Der Arbeitgeber kann den Anspruch verwehren, wenn bereits mehr als 10 % der Belegschaft eine solche Verkürzung gewährt wurde. Gleiches gilt, wenn der betroffene Beschäftigte eine bestimmte Schlüsselqualifikation innehat und nachweislich kein unmittelbarer Ersatz gefunden werden kann (Überforderungsklausel).

Außerdem hat auch der Gesetzgeber mit dem 2019 in Kraft getretenen Brückenteilzeitgesetz einen wichtigen Schritt in Richtung vermehrter Wahlmöglichkeiten und erweiterter Zeitautonomie vollzogen. Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten haben einen Anspruch, befristet von Voll- zu Teilzeit zu wechseln und diese „Brücke“ auch wieder in umgekehrter Richtung zu nutzen.

All diese Regelungen entsprechen dem Konzept der garantierten Optionalität, dessen Grundgedanke sich auf die neoklassische Arbeitsmarktangebotstheorie zurückführen lässt. Sie geht davon aus, dass Beschäftigte die Zahl der Arbeitsstunden auf der Basis des Lohnsatzes und ihrer Präferenzen für das Verhältnis von Erwerbsarbeits- und Nicht-Erwerbsarbeitszeit wählen. Diese Wahlmöglichkeit war in der betrieblichen Wirklichkeit bislang jedoch kaum gegeben. Optionen waren rar und bestanden bis dato vielfach nur in Form der Wahl zwischen Voll- oder Teilzeit oder dem gänzlichen Verzicht auf Arbeit.⁴ Diese Restriktionen überwinden die neuen Tarifverträge, indem sie den Beschäftigten die Entscheidung überlassen, einen Zugewinn an Geld und/oder Zeit in tariflich vorgegebenen Spielräumen nach ihren Präferenzen zu kombinieren – vorausgesetzt, die Wahlmöglichkeiten sind tarifvertraglich garantiert und die betriebliche Mitbestimmung gewährleistet entsprechende Umsetzungs- und Kontrollkompetenz. Erst kollektivvertragliche Regelungen sichern Beschäftigten die Entscheidungsfreiheit zu, die das individualistische Entscheidungskalkül der Neoklassik verspricht, aber aufgrund von Machtasymmetrien im betrieblichen Austauschprozess nicht einlösen kann.⁵ Verbriefte Ansprüche wie ein „Recht auf Wenigerarbeit“⁶ bieten die Voraussetzungen, um Machtasymmetrien zu verringern und den Weg für präferenzgerechte Individualentscheidungen zu ebnet.

Es war ein langer Weg, bis dieser Grundgedanke Eingang in arbeitszeitpolitische Regelungen fand. Eine Vorreiterrolle hierfür hatte ein 2013 in Österreich für die Elektro- und Elektronikindustrie abgeschlossener Kollektivvertrag gespielt. Unter dem Titel „Freizeitoption“ überließ er Beschäftigten die Wahl zwischen einer Einkommens-erhöhung oder einer entsprechenden Arbeitszeitverkür-

4 Boeri, T./ van Ours, J. (2008): *The economics of imperfect labor markets*, Princeton/Oxford.

5 Offe, C./ Hinrichs, K. (1984): *Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle*, in: Offe, C. (Hrsg.): „Arbeitsgesellschaft“. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a. M./ New York, S. 44–86.

6 Wiesenenthal, H. (1985): *Themenraub und falsche Allgemeinheiten*, in: Schmid, T. (Hrsg.): *Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit*, Berlin, S. 9–24. Hierzu auch der Entwurf eines Wahlarbeitszeitgesetzes: djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (2015): *Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben: Wahlarbeitszeiten*, in: djb 18 (3), S. 121–128.

zung.⁷ In Deutschland folgte ein analoger Tarifvertrag erstmals im Bahnsektor.

Optionen bieten Zeitautonomie

Die neuen Arbeitszeitregelungen sind in zweierlei Hinsicht als innovativ anzusehen:⁸ Erstens unterscheiden sie sich vom traditionellen Regelungsmuster der Arbeitszeiten insofern, als sie Möglichkeiten für individuelle Entscheidungen eröffnen, von der kollektivvertraglich einheitlich geregelten Dauer abzuweichen. Damit verbunden ist zweitens, dass sie den Autonomie- und Flexibilitätsspielraum allein für Beschäftigte erweitern.

Einen ersten Schritt in Richtung garantierter Optionen für individuelle Arbeitszeitverkürzungen hatte das 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz gemacht. Zuvor boten bereits einige Betriebsvereinbarungen abgesicherte Ansprüche auf Teilzeitarbeit. Sie gingen sogar einen Schritt weiter und beließen es nicht nur bei der „Einbahnstraße“, von Voll- zu Teilzeitarbeit wechseln zu können, sondern sicherten auch Rückkehrmöglichkeiten zu.⁹ Abgesehen von diesen Regelungen waren Verkürzungen der Arbeitszeit ansonsten nur im Rahmen kollektiver Vereinbarungen möglich, die individuelle Wünsche jedoch nur bedingt reflektieren können. Hierzu gehören die in mehreren Tarifbereichen bestehenden Korridorregelungen.¹⁰ Sie erlauben, die Arbeitszeit für den gesamten Betrieb oder Teile der Belegschaften befristet in definierten Bandbreiten abzusenken. Funktional vergleichbar, allerdings mit einem Anspruch auf Teillohnausgleich, bietet auch das im Rahmen öffentlicher Arbeitsmarktpolitik geförderte Kurzarbeitergeld (§§ 95ff. SGB III) die Möglichkeit, die Arbeitszeit für Teile oder den gesamten Betrieb befristet zu reduzieren. Allerdings ist die Möglichkeit zur Kurzarbeit an bestimmte wirtschaftliche Problemlagen gebunden. Kurzarbeit entzieht sich individueller Einflussnahme und dient vorrangig kollektiven Zielen (z. B. Sicherung der Beschäftigung bei nachlassender Auftragslage) und weniger individuellen Zeit-Geld-Präferenzen.

Dagegen erweitern tarifvertraglich und gesetzlich verbrieft Optionen zu Wahlarbeitszeiten den Grad autono-

mer Zeitgestaltung und sind als ein Schritt zu mehr individueller Flexibilität zu interpretieren. Im Unterschied zu allen übrigen Formen flexibler Arbeitszeit, vor allem Arbeitszeitkonten, sichern sie dem einzelnen Beschäftigten alleinige Wahlmöglichkeiten zu. Bei Arbeitszeitkonten, der am weitesten verbreiteten Form flexibler Arbeitszeiten, ist dagegen offen, wer über das An- und Entsparen der Zeitguthaben verfügt, wer die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder die Zeitentnahme für Auszeiten festlegt.

Auf der Regelungsebene delegieren Betriebs- und Dienstvereinbarungen die Steuerung der Zeitkonten weit überwiegend sowohl in den Verantwortungsbereich der Betriebe als auch in den der Beschäftigten.¹¹ Erst im betrieblichen Aushandlungsprozess entscheidet sich, wer den Spielraum flexibler Zeitgestaltung ausschöpfen kann. Das können die Beschäftigten, aber eben auch die Betriebe sein. Nach bisherigen Erfahrungen kann die Mehrheit der Beschäftigten autonom über die Verwendung der Zeitguthaben verfügen, bei einer Minderheit sind es die Betriebe.¹² Über das Ansparen der Guthaben liegen keine vergleichbaren Informationen vor. Auf jeden Fall kann man sagen, dass Wahlarbeitszeiten einen Anspruch auf Zeitautonomie sichern, während sie bei Arbeitszeitkonten erst im betrieblichen Aushandlungsprozess durchgesetzt werden muss und deshalb auch das Gegenteil, nämlich Zeitheteronomie, nicht auszuschließen ist.¹³

Das Ende der Normalarbeitszeit?

Die neuen tariflichen Möglichkeiten, die Dauer der Regelarbeitszeit in definierten Bandbreiten verkürzen zu können, werfen die Frage auf, ob sie als ein Schritt zur Auflösung der Normalarbeitszeit – hier mit Regelarbeitszeit gleichgesetzt – zu werten sind. Variationen der tariflichen Regelarbeitszeit sind im Prinzip nicht neu, sondern haben in unterschiedlichen Varianten sowohl nach oben als auch nach unten Tradition, wie die bereits erwähnten tariflichen Korridormodelle zeigen. Sie zeugen von der Flexibilität der Regelarbeitszeit. Sie können jedoch nicht beliebig wahrgenommen werden, sondern sind regelgebunden,

7 Schneider, R. (2018): Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor: Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 091, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/64509.htm?produkt=HBS-006971>

8 Einzelne Unternehmen hatten bereits zuvor Wahlarbeitszeiten eingeführt. Prominentes Beispiel ist das Unternehmen Trumpf, das seit 2011 die Möglichkeit bietet, für bis zu zwei Jahre eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 15 und 40 Stunden zu wählen, https://www.trumpf.com/de_DE/magazin/so-funktioniert-wahlarbeitszeit-bei-trumpf/

9 Büntgen, M. (2013): Teilzeitarbeit, 2. Aufl., Frankfurt a. M.

10 Bispinck R. / WSI-Tarifarchiv (2016): Arbeitszeit – Was bietet

der tarifvertragliche Instrumentenkoffer?: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_82_2016.pdf

11 Groß, H. / Seifert, H. (2017): Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 70 (6), S. 432–441, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_110571_110582.htm

12 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016), a. a. O. (Fußn. 1)

13 Für eine gesicherte Bewertung bleiben die Erfahrungen mit der betrieblichen Praxis abzuwarten.

und können nicht einseitig vom Arbeitgeber praktiziert werden, sondern sind mitbestimmungspflichtig. Ungeachtet aller Variabilisierungsmöglichkeiten bleibt die tarifliche Regelarbeitszeit die Referenzgröße, auf die Bezug genommen werden kann. Sie bietet, ähnlich wie ein sicherer Heimathafen, eine jederzeitige Umkehroption: entweder im Rahmen individueller (Wahlarbeitszeiten) oder kollektiver Entscheidungen (Korridormodelle). Bei den beschriebenen Wahlarbeitszeiten liegen die Rückkehroptionen in der Entscheidungsbefugnis der Beschäftigten, sie sind auch nicht begründungspflichtig. Bei temporärer Verkürzung ist eine automatische Rückkehr zur tariflichen Regelarbeitszeit gesichert.

Auch wenn die Arbeitszeiten zukünftig differenzierter werden, bleibt die Garantiefunktion der Normalarbeitszeit erhalten. Garantiert sind nicht nur Rechte, von der Regelarbeitszeit abweichen und zu ihr zurückkehren zu können, garantiert sind auch Ansprüche auf eine innerhalb eines definierten Zeitraumes (z. B. eines Jahres) durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit, die nicht beliebig unterschritten werden darf, und auf ein hierauf bezogenes Einkommen, das ebenfalls nicht unterschritten werden darf.

Die Optionen, von der Regelarbeitszeit abweichen zu können, lassen sich durchaus als eine Stärkung des Prinzips der Normalarbeitszeit als garantierte Bezugsgröße begreifen. Für diese Sichtweise spricht der Umstand, dass sie erlauben, das bisherige recht unverbundene Nebeneinander zwischen Voll- und Teilzeitarbeit durchlässiger zu machen. Es ist zu erwarten, dass die Wahlmöglichkeiten, die Arbeitszeiten variieren zu können, die Phasen verkürzt werden, in denen Teilzeitarbeit (oder verkürzte Vollzeit) ausgeübt wird. Denn in der Vergangenheit gelang es Teilzeitbeschäftigten, wenn überhaupt, häufig erst nach längeren Wartezeiten oder gar betrieblichem Wechsel, zur Vollzeit zurückzukehren. Denkbar sind ferner wiederholte Phasen verkürzter Arbeitszeit im Laufe eines Erwerbslebens. Das Rückkehrrecht nimmt der Entscheidung für eine der beiden Arbeitszeitformen, die bislang aus der Perspektive vieler Beschäftigte als unumkehrbar angesehen wurde, den finalen Charakter.

Perspektiven

Perspektivisch stellt sich die Frage, ob die neuen tariflich vereinbarten Optionen als Beginn einer neuen Arbeitszeitpolitik zu verstehen sind, die weniger auf kollektive als vielmehr auf individuelle Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung und der Arbeitszeitvariation setzt. Ob der eingeschlagene Weg fortgesetzt wird, dürfte zum einen von den Erfahrungen abhängen, die Betriebe und auch die be-

trieblichen Interessenvertretungen mit den Wahlarbeitszeiten machen. Sie stellen betriebliches Zeitmanagement und die Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen vor neue Herausforderungen, vor allem beim Abgleich individueller Zeitwünsche mit betrieblichen Anforderungen. Diese Aspekte können hier nicht diskutiert werden. Eine Rolle spielt zum anderen, wie die Optionen von den Beschäftigten angenommen werden. Nach bisherigen Erkenntnissen scheinen die neuen Wahlarbeitszeiten auf eine gute Resonanz zu stoßen. Im Bereich des Bahn tarifvertrages hat sich die Mehrheit der Beschäftigten (56 %) für zusätzliche freie Tage entschieden.¹⁴ Weitere Evaluierungen der neuen Vereinbarungen stehen noch aus.

Für eine Ausdehnung der Wahlarbeitszeiten sprechen vor allem zwei Argumente: Erstens bleiben bei der Brückenteilzeit die Arbeitszeitwünsche der bisherigen Teilzeitbeschäftigten unberücksichtigt. Ein nicht unerheblicher Teil von ihnen favorisiert längere Arbeitszeiten, ohne jedoch das Niveau der Vollzeit anzustreben. Für diese Beschäftigten würde als regulatives Pendant zum Recht auf weniger Arbeit ein Recht auf Mehrarbeit (bis zur Vollzeitzgrenze) präferenzgerechte Geld-Zeit-Verteilungen ermöglichen. Zugleich könnten Betriebe partielle Arbeitskräfteengpässe beheben.

Weiterer Handlungsbedarf für optionale Zeitpolitik besteht zweitens bei der Lage der Arbeitszeit. Aus früheren (und leider nicht mehr aktualisierten) Untersuchungen ist bekannt, dass ein nicht geringer Teil der Beschäftigten mit Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit gerne entweder gar nicht mehr zu diesen Zeiten arbeiten oder sie zumindest reduzieren möchte.¹⁵ Optionen, die diesen Beschäftigten die Wahl zwischen den für atypische Arbeitszeiten gezahlten Zuschlägen und entsprechenden Arbeitszeitverkürzungen geben, dürften Anklang finden. Hierfür spricht das hohe Interesse der Schichtbeschäftigten im Bereich der Metall- und Elektroindustrie, die sich im Rahmen der tariflichen Option für zusätzliche freie Tage und nicht für höhere Einkommen entschieden haben. Kürzere Arbeitszeiten mindern die Belastungen und hohen gesundheitlichen Risiken von langjähriger Nacht- und Schichtarbeit. Sie erhöhen die Chancen, das heraufgesetzte gesetzliche Renteneintrittsalter gesund zu erreichen. Optionale Arbeitszeiten können auch für Betriebe vorteilhaft sein. Sie verbessern die Arbeitsbedingungen und steigern dadurch deren Wettbewerbsposition am Arbeitsmarkt. ■

AUTOR

HARTMUT SEIFERT, Dr. rer. pol., war bis Januar 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Seit Februar 2009 im Ruhestand und Mitarbeit an nationalen und internationalen Forschungsprojekten. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

✉ h.g.seifert@t-online.de

¹⁴ www.evg-online.org/gemeinsam-mehr

¹⁵ Bauer, F./ Groß, H./ Lehmann, K./ Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln.