

Langzeitkonten – Warum ein gutes Arbeitszeitkonzept nur mäßig erfolgreich ist

HARTMUT SEIFERT

Die Idee, mit Hilfe eines Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkontos¹ die vereinbarte Regelarbeitszeit je nach individuellem Bedarf variabel über den Erwerbsverlauf zu verteilen, klingt bestechend. Der Grundgedanke ist einfach: Beschäftigte können in Phasen mit relativ geringem privaten, außerbetrieblichen Zeitbedarf, aber hoher Geldpräferenz, länger arbeiten und die über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinausgehenden Zeitelemente auf einem Konto gutschreiben. Die so gebildeten Guthaben können sie in Phasen mit erhöhtem Zeitbedarf nutzen, um bei weiterhin vollem Einkommen kürzer zu arbeiten oder die Arbeit temporär gänzlich auszusetzen. Langzeitkonten (LZK) sollen helfen, in diesem Sinne die Arbeitszeit präferenzgerechter auf der Achse der Lebensarbeitszeit zu verteilen. In der betrieblichen Praxis hat das Prinzip der lebensphasenorientierten Zeitverteilung bislang nur bescheidene Resonanz gefunden; nur relativ wenige Beschäftigte haben überhaupt Zugang zu Langzeitkonten, und nur wenige nutzen diesen auch. An diesem enttäuschenden Bild hat sich seit dem Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes zu Beginn des Jahres 2009, das den rechtlichen Rahmen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen festlegte und insbesondere den Insolvenzschutz einführt, kaum etwas geändert.

Angesichts der im Vergleich zu den weit verbreiteten Kurzzeitkonten nur mäßigen Nutzung von LZK hat sich die Bundesregierung wiederholt für deren Expansion starkgemacht. Ihre bisherigen Absichtserklärungen (sowohl im Weißbuch² als auch im Koalitionsvertrag von 2018³) lassen allerdings nicht erkennen, wie sie LZK zu einem größeren Erfolg verhelfen will. Eine gezielte Förderung setzt voraus, zunächst einmal die zentralen Hemmnisse für eine weitere Verbreitung von LZK zu identifizieren. Diese können sowohl aufseiten der Betriebe als auch der Beschäftigten liegen. Der Beitrag zeigt auf, welche Hürden einer stärkeren Verbreitung von LZK im Wege stehen; deutlich wird aber auch, welche Faktoren beflügelnd wirken. Den Beitrag schließen einige Überlegungen zur stärkeren Verbreitung von LZK ab.

Verbreitung von Langzeitkonten

Der Anteil der Betriebe mit LZK stagniert seit Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes im Jahre 2009 bei etwa 2 %. Die dort getroffenen Vereinbarungen bieten 7 % der Beschäftigten die Möglichkeit, Arbeitszeit und/oder Geld über einen längeren Zeitraum anzusparen, jedoch nur gut 3 %, also eine Minderheit, nutzt diese auch.⁴

Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich je nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich beachtliche Unterschiede in der Nutzung: Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Nutzerbetriebe von 2 % bei den Kleinbetrieben bis auf 16 % bei denen mit mehr als 500 Beschäftigten. Während im Handel nur etwa 1 % der Betriebe LZK eingerichtet haben, sind es in der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung 13 %. Bei der Post AG führten Ende 2019 knapp 23 % der Beschäftigten ein Langzeitkonto/Wertguthaben. In der chemischen Industrie boten Ende 2016 38 % der Betriebe ein LZK an, Großbetriebe mehr als kleine.⁵ Starke Branchenunterschiede bestehen ferner

- 1 Die beiden Begriffe werden hier synonym verwendet, ebenso der im Flexi-II-Gesetz eingeführte Begriff des Wertguthabens.
- 2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2017): Weissbuch Arbeiten 4.0, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: 22.02.2020)
- 3 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1
- 4 Ellguth, P./ Gerner H. D./ Zapf, I. (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger, IAB-Kurzbericht 15, Nürnberg.
- 5 <https://www.bavc.de/aktuelles/1629-umfrage-zu-tv-demo-und-tea-tarifliche-spielraume-werden-genutzt>

zwischen den Zweigen der Metall- und Elektroindustrie; während im Maschinenbau 16 % der Betriebe ein LZK offerieren, sind es bei den IT-Dienstleistungen lediglich 7 %.⁶ Offensichtlich finden LZK in Teilbereichen der Wirtschaft gute Resonanz, in anderen dagegen weniger. Welche Faktoren aber können die beträchtlichen Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen erklären?

Perspektive der Betriebe

Die Entscheidung, Langzeitkonten einzuführen, obliegt allein den Betrieben. Kosten und Nutzen sind folglich abzuwägen: Einmalige Kosten fallen mit der Einführung von LZK an: für deren Konzeptionierung, vor allem aber für Beratung zur Insolvenzversicherung und Anlage der Wertguthaben.⁷ Solche Fixkosten treffen kleinere Betriebe relativ stärker. Laufende Kosten entstehen für die Verwaltung von LZK (Depot- und Kontoführungskosten). Sie variieren in aller Regel nach der Zahl der abgeschlossenen individuellen Kontenvereinbarungen.⁸

Prohibitiv könnte aus betrieblicher Sicht ferner der Umstand wirken, dass sich LZK im Unterschied zu Kurzzeitkonten nicht als Instrument der internen zeitlichen Flexibilität nutzen lassen, um bei volatiler Nachfrage den Arbeitseinsatz variabel zu steuern. Je nach Ausgestaltung der vereinbarten Regelungen haben die Betriebe nur eingeschränkte oder überhaupt keine Zugriffsmöglichkeiten auf die Bewirtschaftung der Konten, über die im Prinzip allein die Beschäftigten verfügen. Das Flexi-II-Gesetz schließt die Nutzung „der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen“ (§ 7b Abs. 2 SGB IV,) ausdrücklich aus. Da es sich um persönliche Konten der Beschäftigten handelt, entscheiden ausschließlich sie, mit entsprechendem Vorlauf, wann und wie sie Zeitguthaben in Anspruch nehmen, die Arbeitszeit verkürzen oder die Arbeit für einen bestimmten Zeitraum aussetzen. Der Arbeitgeber muss Freistellungen genehmigen und kann nur widersprechen, wenn gewichtige betriebliche Gründe vorliegen.

Auf der Ansparseite können Betriebe die Kontenbewirtschaftung allenfalls indirekt beeinflussen. In be-

trieblichen Vereinbarungen können sie das Sparpotenzial sowohl in qualitativer (Zeit- und Geldelemente) als auch quantitativer Hinsicht (Grenzen für das Ansparen von Zeit- und Geldelementen) spezifizieren und damit die Sparaktivitäten fördern, eindämmen oder lenken. Auch über die Anordnung von Überstunden können sie Beschäftigten Spielraum für zeitliches Sparpotenzial bieten.

Die Einführung von Langzeitkonten kann Betrieben aber auch Nutzen in Form von Wettbewerbsvorteilen stiften. Vor allem auf knappen Teilarbeitsmärkten und bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Fachkräften signalisieren sie hiermit attraktive Arbeitsbedingungen.⁹ Außerdem sind LZK ein Mittel der Mitarbeiterbindung. Zwar bietet das Flexi-II-Gesetz Beschäftigten bei einem Betriebswechsel ausdrücklich die Möglichkeit, Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen (§ 7 Abs. 1 SGB IV). Die Voraussetzungen hierfür sind aber angesichts der nur geringen Verbreitung von LZK (bislang) eher selten gegeben. Ferner können Betriebe LZK als eine attraktive Alternative – auch in Kombination mit der Altersteilzeit – für Beschäftigte anbieten, die vorzeitig das Erwerbsleben beenden möchten.¹⁰

Die Betriebsgrößendifferenzen dürften neben den bereits erwähnten Fixkosten bei der Einführung vor allem mit dem durchaus komplizierten Regelwerk zu tun haben. Wie die Evaluation des Flexi-II-Gesetzes zeigte, verfügen vor allem Kleinbetriebe häufig nicht über die erforderlichen sozialrechtlichen und finanzwirtschaftlichen Kenntnisse. Die Attraktivität von LZK speziell für Kleinbetriebe leidet ferner dadurch, dass Organmitglieder, wie Geschäftsführer, von den Regelungen des Gesetzes ausgeschlossen sind.¹¹

Die relativ starke Verbreitung von LZK in der chemischen Industrie dürfte damit zu tun haben, dass die Tarifvertragsparteien LZK in weitgehender Übereinstimmung nicht nur als ein sinnvolles Instrument zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Lernzeiten) ansehen, sondern dadurch ermöglichte längere Freistellungsphasen als ebenso geeignet für Pflege- und Erziehungsaufgaben und vor allem für eine frühzeitige Beendigung des Erwerbslebens erachten. Für die letztgenannte Zeitverwendung sprechen die hohen gesundheitlichen Belastungen der Nacharbeit,

6 IG Metall (2017): Ergebnisse der Betriebsrätebefragung, <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/das-wollen-die-beschaeftigten>

7 Die Wertguthaben müssen von einem Dritten außerhalb des Unternehmens treuhänderisch geführt und gegen Insolvenz geschützt werden. Für die Anlage der Wertguthaben gelten strikte Kriterien, die einen Verlust ausschließen sollen.

8 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015): Wertguthaben. Arbeitsleben aktiv gestalten. So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a861-1-wertguthaben-broschuere.pdf?__blob=publicationFile&v=2

9 Zahnen, H. / Rump, J. / Eilers, S. (2019): Attraktive Arbeitszeitmodelle bei der Zahnen GmbH, in: Rump, J. / Eilers, S.: Arbeitszeitpolitik, Berlin, S. 213–216.

10 Flüter-Hoffmann, C. (2019): Lebensarbeitszeitkonten – Win-win-Personalpolitik für mehr betriebliche und erwerbsbiografische Flexibilität, in: Rump, J. / Eilers, S.: Arbeitszeitpolitik, Berlin, S. 41–56.

11 Seifert, H. / Kümmerling, E. / Riedmann, A. (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?, in: WSI-Mitteilungen 66 (2), S. 133–143, https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_02_seifert.pdf

die hier mit etwa 20 % (2017) deutlich mehr Beschäftigte betreffen als in der Gesamtwirtschaft (11,2 %). Entsprechend groß sind die Risiken, aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen vorzeitig das Erwerbsleben beenden zu müssen.

Vor diesem Hintergrund haben die Tarifvertragsparteien mit dem tariflichen Demografiefonds ein in vielen Betrieben der chemischen Industrie genutztes Instrument geschaffen, das LZK durch finanzielle Förderung für Beschäftigte attraktiv macht.¹² Ähnliches bietet der Tarifvertrag bei der Post AG über Zeitwertkonten. Er sieht Förderleistungen des Arbeitgebers vor,¹³ der außerdem bei Kombination der Guthaben aus einem Zeitwertkonto mit den Regelungen zur Altersteilzeit das Entgelt sowie die Beiträge zur Rentenversicherung aufstockt.

Die vergleichsweise weite Verbreitung von LZK im öffentlichen Dienst dürfte damit zusammenhängen, dass hier bei fehlender Insolvenzfähigkeit die Notwendigkeit einer Insolvenzversicherung entfällt. Außerdem können unter Bezugnahme auf § 10 Abs. 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TV ÖD) – anders als es ansonsten das Flexi-II-Gesetz vorsieht – die Konten in Zeit und nicht in Geld geführt werden, da für Vereinbarungen wie den TV ÖD von 2005, der vor dem Flexi-II-Gesetz abgeschlossen worden ist, der Bestandsschutz gilt.

Perspektive der Beschäftigten

Für Beschäftigte besteht die Option, ein LZK zu führen, nur, wenn dieses vom Betrieb angeboten wird. Weder sie noch die betrieblichen Interessenvertretungen haben hierbei ein Initiativrecht. Dieses regulatorische Defizit erklärt zum Teil die geringe Verbreitung von LZK. Es erklärt aber nicht, warum nur eine Minderheit der Beschäftigten in den Betrieben, die ein LZK anbieten, dieses auch nutzt.

Zunächst einmal ist zu sehen, dass Teilgruppen, wie vor allem geringfügig oder befristet Beschäftigte, nicht per lege, aber faktisch häufig vom Zugang zu LZK ausgeschlossen sind.¹⁴ Wesentlicher dürfte sein, dass ein Teil der Be-

schäftigten nur über eine begrenzte Sparfähigkeit verfügt, um auf LZK größere Geld- oder Zeitguthaben ansammeln zu können.¹⁵ Mehrere Faktoren spielen hierfür eine Rolle. Erstens kann das häufig anzutreffende Nebeneinander von LZK und Kurzzeit- oder Jahreskonten zu Konkurrenzen zwischen den zeitlichen Sparalternativen führen. Als weitere Alternative für (temporäres) Zeitsparen kommen in der Metall- und Elektroindustrie noch Flexi-Konten hinzu, die dem Ausgleich schwankender Auftragslagen dienen sollen. Kurzzeitkonten müssen überwiegend innerhalb von einem Jahr ausgeglichen werden, dienen also vornehmlich den kleinen Zeitfreiheiten. Insofern sind die Möglichkeiten, gleichzeitig Guthaben auf Kurz- und auf Langzeitkonten zu bilden, eher beschränkt, vor allem wenn Beschäftigte der ersten Variante Priorität einräumen. Zudem ist es nicht überall möglich, Guthaben von Kurz- auf Langzeitkonten zu transferieren.¹⁶

Zweitens hängt die Sparfähigkeit vom Einkommen ab. Geringverdiener dürften kaum in der Lage sein, über längere Zeiträume auf die sofortige Auszahlung geleisteter Arbeit zu verzichten und Einkommensbestandteile (Weihnachtsgeld u. a.) auf einem LZK anzusparen. Die unteren drei Dezile der Einkommensbezieher weisen sogar eine negative Sparquote auf.¹⁷ Auch unterscheidet sich das Sparpotenzial von Zeitelementen stark zwischen den Beschäftigtengruppen. Männer leisten durchschnittlich mehr Überstunden pro Woche als Frauen, Vollzeitbeschäftigte mehr als Teilzeitbeschäftigte und Personen mit höheren Bildungsabschlüssen mehr als solche mit einfacheren.¹⁸ So überrascht es auch nicht, dass Beschäftigte mit niedrigen Ausbildungsabschlüssen und/oder geringem Einkommen gegenüber LZK eine größere Zurückhaltung zeigen.¹⁹

Optionsmodelle als Konkurrenz zu Langzeitkonten?

Als Konkurrenz zu einem LZK können auch die in den letzten Jahren in verschiedenen Tarifbereichen (Bahn, Post

12 Beschäftigte können pro Jahr 750 € an Fördermitteln für ein LZK erhalten.

13 § 9 der Betriebsvereinbarung sieht einen jährlichen Beitrag des Arbeitgebers in Höhe von 300 € vor, die Beschäftigten müssen einen Eigenbeitrag von 250 € leisten.

14 Dazu Groß, H. (2019), a. a. O. Das Flexi-II-Gesetz schließt geringfügig Beschäftigte ausdrücklich ein.

15 Das Flexi-II-Gesetz erlaubt, sowohl Geld- als auch Zeitelemente anzusparen (§ 7b SGB IV). Tarifverträge können diese Option einschränken, vgl. Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv (2016), a. a. O.

16 Wie eine Auswertung von 83 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu LZK zeigt, erlauben 83 % von ihnen, Guthaben vom Kurzzeit- auf ein Langzeitkonto zu übertragen, siehe

Groß, H. (2019): Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten. Hans-Böckler-Stiftung: Study 422, Düsseldorf. In der metallverarbeitenden Industrie sind Übertragungen von Zeitelementen vom Kurz- auf ein Langzeitkonto tarifvertraglich ausgeschlossen.

17 Späth, J. / Schmid, K. D. (2016): The Distribution of Household Savings in Germany. Hans-Böckler-Stiftung: IMK Study Nr. 50, Düsseldorf.

18 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund/Berlin/Dresden.

19 Wotschack, P. (2017): Leave Saving Options over the Life Course – only for the Highly Skilled? Evidence from two German Best-Practice Companies, in: European Societies, 19 (4), S. 396–418.

AG, Metallindustrie, chemische Industrie Ost u. a.) eingeführten Optionsmodelle angesehen werden. Sie bieten den Beschäftigten Spielraum, die vertragliche Arbeitszeit innerhalb vorgegebener Bandbreiten zu verkürzen oder zwischen Lohnzuwächsen oder entsprechender Minderung der Arbeitszeit zu wählen.²⁰ Es erscheint wenig plausibel, dass Beschäftigte, die diese Wahlmöglichkeiten nutzen und ihre vertragliche Arbeitszeit mit entsprechenden Einkommensabstrichen verkürzen oder auf ansonsten mögliche Einkommenssteigerungen verzichten, ihre tatsächliche Arbeitszeit aufrechterhalten oder sogar verlängern, um Zeitguthaben für ein LZK zu erwirtschaften. Für diese Annahme spricht auch, dass ein Teil der Vollzeitbeschäftigten kürzere tatsächliche Arbeitszeiten (bei proportionaler Anpassung der Einkommen) favorisiert.²¹ Zwar lassen die meisten Vereinbarungen zu LZK die Möglichkeit zu, anstelle von Zeit- auch Geldbestandteile einzuzahlen und setzen einen Anreiz zum Sparen, da die Einzahlungen in Bruttowerten erfolgen, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erst bei der Inanspruchnahme der Guthaben zu entrichten sind. Wie stark die hiermit gesetzten Sparimpulse sind, ist jedoch eine noch ungeklärte Frage.

Regelungsperspektiven

Unbekannt ist zwar das insgesamt an LZK interessierte Potenzial, aber sicherlich kann man, wie die Bereiche mit überdurchschnittlicher Nutzerintensität nahelegen, von noch unausgeschöpftem Spielraum ausgehen. Eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung ist, die bisherige starke Abstinenz der Betriebe zu überwinden und deren Engagement für LZK deutlich zu steigern. In einem zweiten Schritt müssten sich auch deutlich mehr Beschäftigte für eine langfristig variable Bewirtschaftung der Arbeitszeit erwärmen.

Für Impulse dürfte erstens externe Beratung vor allem für kleinere Betriebe sorgen, da die Einführung organisatorisch aufwendig und mit Kosten verbunden ist.²² Hilfreich wären zweitens überbetriebliche Einrichtungen, die, wie in der Bauwirtschaft, die administrative Verwaltung von Arbeitszeitkonten und deren Absicherung gegen Insolvenz übernehmen.²³ Gerade für kleine und mittlere Unternehmen mit nur beschränkter personalwirtschaftlicher Infrastruktur wären solche Dienstleistungsangebote äußerst hilfreich. Drittens lassen Förderinstrumente analog zu dem Demografiefonds in der chemischen Industrie eine verstärkte Nutzung von LZK erwarten. Solche Festbeträge würden Geringverdiener, die sich bislang noch zurückhaltend gegenüber LZK verhalten, besonders begünstigen. Mit zusätzlichen positiven Effekten ist zu rechnen, wenn die im Tarifvertrag von Ende 2019 in der chemischen Industrie vereinbarten zusätzlichen fünf freien Tage stufenweise bis 2022 in Kraft treten und für LZK genutzt werden. Viertens ist zu prüfen, inwieweit sich die in 14 Bundesländern existierenden Bildungsurlaubsansprüche von fünf Tagen pro Jahr zweckgebunden mit Langzeitkonten verknüpfen lassen. Auf diese Weise könnte der Grundstock für allgemeine Lernzeitkonten gebildet werden, die möglichst allen Beschäftigten Ansprüche auf Weiterbildungszeiten sichern. Weitere Impulse würde fünftens die Einführung eines Initiativrechtes für betriebliche Interessenvertretungen auslösen. Eine solche Regelung würde zwar nur einen Teil der Beschäftigten erreichen, in Kleinbetrieben deutlich weniger als in großen.²⁴ Vielleicht aber könnte eine ausgeweitete Mitbestimmungskompetenz Anstöße geben, betriebliche Interessenvertretungen dort zu etablieren, wo Betriebe starkes Interesse an LZK zeigen. ■

AUTOR

HARTMUT SEIFERT, Dr., 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

20 Seifert, H. (2019): Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 305–308, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-optionen-als-neues-gestaltungsprinzip-der-arbeitszeitpolitik-18836.htm>.

21 Seifert, H. / Holst, E. / Matiaske, W. / Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-arbeitszeitwuensche-und-ihre-kurzfristige-realisation-13264.htm>; Weber, E. / Zimmert, F. (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, IAB-Kurzbericht 13/18, Nürnberg.

22 Praxisorientierte Leitfäden und Broschüren, wie sie z. B. das BMAS anbietet (vgl. Fußnote 9), sind sicherlich hilfreich, können aber direkte Beratung nicht ersetzen. Hierzu auch: Rieke, C. / Seifert, H. / Stracke, S. (2019): Flexible Arbeitszeitmodelle beteiligungsorientiert gestalten. Ein Leitfaden für Betriebs- und Personalräte, https://www.inqa.de/Shared-Docs/PDFs/DE/Publikationen/flexible-arbeitszeitmodelle-beteiligungsorientiert-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

23 In der Bauwirtschaft verwaltet die SOKA BAU, eine Einrichtung der Tarifvertragsparteien, die individuellen Arbeitszeitkonten, https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Arbeitnehmer/siko-flex_arbeitnehmer_betriebsraete.pdf.

24 In Westdeutschland arbeiten 42 % der Beschäftigten in einem mitbestimmten Betrieb, in Ostdeutschland nur 35 %. Hierzu auch: Ellguth, P. / Kohaut, S. (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 290–297, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-und-betriebliche-interessenvertretung-ergebnisse-aus-dem-iab-betriebspanel-13411.htm>.