

# Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto

Hartmut Seifert

Als Gleitzeitkonten in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts aus verkehrspolitischen Gründen aufkamen, war nicht absehbar, welche Karriere variable Arbeitszeitformen nehmen sollten. Mittlerweile haben Arbeitszeitkonten in vielfältigen Varianten die betriebliche Arbeitszeitgestaltung grundlegend verändert, und diese Entwicklung ist längst nicht abgeschlossen. Der Trend weist in Richtung Langzeitkonten. Sie eröffnen Betrieben und Beschäftigten neue Möglichkeiten der Zeitgestaltung und Verwendung, werfen aber auch neue zeitpolitische Konflikte auf, die der folgende Beitrag erörtert.

## 1

### Problemstellung

Arbeitszeitkonten gehören in weiten Teilen der Wirtschaft zum arbeitszeitorganisatorischen Alltag. Angelehnt an das Funktionsprinzip der Gleitzeitkonten, die Urform variabler Arbeitszeitverteilung, sind in den letzten beiden Jahrzehnten zahlreiche Modelle von Arbeitszeitkonten entstanden. Als Funktionsprinzip ist ihnen gemeinsam, dass sie im Unterschied zu der auf einem uniformen Verteilungsmuster beruhenden Normalarbeitszeit erlauben, die Arbeitszeit variabel in unterschiedlichen Portionen auf der Zeitachse zu verteilen. Damit enden aber die Gemeinsamkeiten. Nicht nur der Spielraum für eine variable Verteilung der Arbeitszeit kann je nach Zeitkontenmodell erheblich differieren. Die Zeitguthaben können auch sehr unterschiedlichen Verwendungszwecken dienen. Erlauben Gleitzeitkonten vorrangig nur kurzfristige Abweichungen von der Regelarbeitszeit, so eröffnen die allmählich aufkommenden Langzeitkonten völlig neue Perspektiven der Arbeitszeitgestaltung. Die Ausgleichszeiträume können sich über das gesamte Erwerbsleben erstrecken. Das Spektrum der zeitlichen Verwendungsmöglichkeiten ist breit gefächert und bietet neue Gestaltungsoptionen für die Lebensarbeitszeit ebenso wie Möglichkeiten, konjunkturelle Schwächephasen beschäftigungspolitisch zu überbrücken oder Lernzeiten für lebenslanges Lernen zu organisieren. Wo neue Chancen entstehen, sind neue Risiken oder gar zeitpolitische Konflikte nicht fern. Risiken bestehen auch, dass angesparte Zeitguthaben der Beschäftigten in der zeitorganisatorischen Alltagspraxis verfallen oder im Insolvenzfall verloren gehen.

Diese Aspekte sollen nachfolgend für die Privatwirtschaft diskutiert werden. Im Vordergrund der Erörterungen stehen Langzeitkonten. Gestützt auf die aktuelle WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten<sup>1</sup> liefert der Beitrag Daten zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten, speziell von Langzeitkonten und zu ihrer Absicherung gegen Verlust bei Insolvenzen, diskutiert anschließend die durch Langzeitkonten ermöglichten zeitlichen Verwendungsmöglichkeiten und erörtert einige hiermit verbundene Zeitkonflikte. Zunächst aber beschreibt die nachfolgende Analyse kurz den Formwandel, den Arbeitszeitkonten durchlaufen, um anschließend die damit einhergehenden Veränderungen ihrer Funktionen zu diskutieren.

## 2

### Arbeitszeitkonten im Wandel

#### 2.1 FORMWANDEL

Die Geburtsstunde der Arbeitszeitkonten läutete mit dem Aufkommen der Gleitzeitkonten. Sie führten das Grundprinzip einer variablen Arbeitszeitverteilung ein, indem sie die für die Normalarbeitszeit konstitutive Identität von tatsächlicher und vereinbarter durchschnittlicher Arbeitszeit lockerten. Zeitkonten halten die Abweichungen zwischen diesen beiden Größen als Zeitguthaben oder -schulden fest. Der Kontostand auf den Zeitkonten ist – im Unterschied zu einem Geldkonto – innerhalb definierter Zeiträume auszugleichen. Gleitzeitkonten sollten primär vom Pünktlichkeitszwang der starren Normalarbeitszeit befreien, um mit Hilfe eines variablen Arbeitsbeginns und -endes schwierige Verhältnisse zu entzerren (Schultz

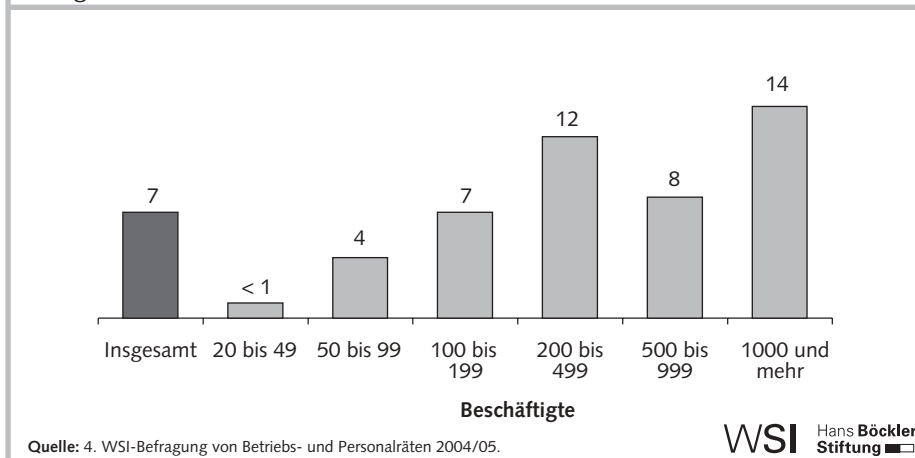
1975, S. 961). Schwankungsbreiten und Ausgleichszeiträume der Gleitzeitkonten waren eng begrenzt und ließen in aller Regel nur kurzfristige Zeitvariationen zu. Die Bildung von größeren Zeitguthaben oder -schulden und deren Auflösung zu größeren Freizeitblöcken waren ausgeschlossen (Seifert 1987, S. 732).

Eine neue Blüte erlebten die Arbeitszeitkonten im Zusammenhang mit den Mitte der 80er Jahre getroffenen tariflichen Vereinbarungen über den Einstieg in die 35-Stundenwoche. Neue Zeitkontenmodelle kamen auf. Sie erweiterten den vergleichsweise engen Rahmen, den Gleitzeitkonten bislang für variable Arbeitszeitgestaltung zuließen. Im Tausch gegen kürzere Wochenarbeitszeiten hatten die Arbeitgeber die Einführung von tariflichen Bandbreitenregelungen durchgesetzt, innerhalb derer die wöchentliche Arbeitszeit schwanken durfte (Seifert 1987). Die tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit wandelte sich von einer fest fixierten Größe zu einem rechnerischen Durchschnittswert, der innerhalb eines definierten Zeitraumes (von meistens einem Jahr) einzuhalten ist. Arbeitszeitkonten liefern die zeitorganisatorischen Voraussetzungen, um diese neue Form variabler Arbeitszeitgestaltung in der betrieblichen Praxis effizient nutzen zu können. Der Modus, wie Zeitkonten zu

<sup>1</sup> Es werden hier nur die Angaben der Betriebsräte ausgewertet, da die Personalräte für den öffentlichen Dienst zuständig sind. Zur Methode der Befragung vgl. den Beitrag von Claus Schäfer in diesem Heft.

Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.  
e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de

**Abb. 1: Anteil Betriebe mit Langzeitkonten nach Betriebsgröße**  
- Angaben der Betriebsräte in % -



führen und Zeitguthaben und -schulden zu organisieren sind, kann je nach tariflichen und betrieblichen Regelungen variieren.

Seit dieser Zeit haben zahlreiche tarifliche Vereinbarungen den Weg geebnet, in den Betrieben neue Varianten von Zeitkonten zu entwickeln und einzuführen (Bispinck 1996; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005). Die Erosion der starren Normalarbeitszeit war nicht mehr aufzuhalten. Neue Zeitkontenmodelle dehnten den zeitlichen Spielraum für eine variable Arbeitszeitgestaltung immer weiter aus. Schritt für Schritt wurden die ursprünglich eng begrenzten Unter- und Obergrenzen für die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, die Höchstwerte für Zeitschulden und -guthaben sowie die Ausgleichszeiträume hinausgeschoben. Die Betriebsparteien nutzten die neuen Gestaltungsmöglichkeiten, entwickelten betriebspezifische Zeitkontenvarianten und kombinierten einzelne Modelle miteinander.

Die mittlerweile breite Palette an Zeitkontenvarianten lässt sich zu folgenden Grundmodellen bündeln: (1) Gleitzeitkonten, (2) Überstundenkonten, (3) Ansparmodelle<sup>2</sup> und (4) Bandbreitenmodelle<sup>3</sup> (Seifert 1998). Kriterien für diese Modellbildung sind die Modi, nach denen Zeitkonten organisiert sind, sowie die Zeitelemente, die auf den Konten verbucht werden können. Eine andere Kategorisierung legt als Kriterium die Länge des Ausgleichszeitraums zugrunde. Verbreitet ist die Unterscheidung zwischen Kurzzeit-, Langzeit und Lebensarbeitszeitkonto. Beide Kategorisierungen lassen sich miteinander verknüpfen, und es hängt dann von der analytischen Perspektive ab, welche problemadäquater ist. Eine dritte Kategori-

sierung unterscheidet nach funktionalen Kriterien und geht von den Verwendungszwecken von Zeitguthaben aus: kurzfristiger und vorübergehender (volatiler) Arbeitsbedarf, Überbrückung saisonaler oder gar konjunktureller Schwankungen, betriebliche Weiterbildung, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben usw. Wegen der häufig bei einzelnen Zeitkonten gegebenen mehrfachen Verwendungszwecke ist diese Typisierung jedoch weniger trennscharf. Hinzu kommt, dass Beschäftigte und Betriebe bei einzelnen Kontenvarianten jeweils unterschiedliche Verwendungszwecke reklamieren können. In der betrieblichen Praxis findet man häufig Mischformen und Kombinationen einzelner Zeitkontenmodelle. Häufig lassen sich auch, analog zu Konten im monetären Sektor, Zeitelemente zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitkonten transferieren.

## 2.2 VERBREITUNG VON ARBEITSZEITKONTEN

Arbeitszeitkonten haben in den letzten Jahren eine rasche Ausbreitung gefunden. In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe bilden sie in unterschiedlichen Varianten die Grundlage für eine variable Verteilung der Arbeitszeit. Eine Erhebung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) aus dem Jahre 2004 beziffert den Anteil der Betriebe mit Zeitkonten auf 67 % (DIHK 2004), die aktuelle WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung von 2004/05 kommt auf einen etwas höheren Wert (77 %); er basiert allerdings nur auf Betrieben mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten. Gegenüber der zwei Jahre zuvor durchgeführten vergleichbaren

WSI-Befragung von Betriebsräten ist der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten um 6 Prozentpunkte von damals 71 % gestiegen<sup>4</sup> (Seifert 2005).

Nach den Ergebnissen der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 handelt es sich überwiegend um Arbeitszeitkonten (Gleitzeit-, Überstunden- oder Ampelkonten) mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr. Parallel zu diesen Jahres- bzw. Kurzfristkonten führt ein gutes Drittel (35 %) der Betriebe noch ein separates Altersteilzeitkonto. Langzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr sind dagegen noch rar und finden nur in etwa 7 % der Betriebe (mit Betriebsrat) Anwendung (Abbildung 1); ihr Verbreitungsgrad steigt mit der Betriebsgröße. Die DIHK-Erhebung, die auch Kleinbetriebe einbezieht, beziffert den Anteil der Betriebe mit Lebensarbeitszeitkonten auf 3 %.<sup>5</sup> Stellt man in Rechnung, dass Kleinbetriebe nur in seltenen Fällen Lebensarbeitszeitkonten eingeführt haben, dann entsprechen die Werte der DIHK-Erhebung in etwa denen der WSI-Untersuchung. Bei der Verteilung der Anteilswerte auf die Betriebsgrößenklassen ab 20 Beschäftigte sowie auf die Wirtschaftszweige zeigen die beiden genannten Erhebungen ein ähnliches Muster über die Verbreitung von Langzeitkonten. Im Baugewerbe kommen sie so gut wie nicht vor, et-

<sup>2</sup> Diese Modelle kamen Mitte der 80er Jahre im Zusammenhang mit den Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit auf. Ihr Grundprinzip besteht darin, die tatsächliche tägliche/wöchentliche Arbeitszeit nicht um die tarifvertraglich vereinbarte Größenordnung zu verringern, sondern beizubehalten und die Differenz auf einem Zeitkonto gutzuschreiben.

<sup>3</sup> Synonym verwendet wird auch der Begriff Korridormodell. Diese Modelle fixieren eine tarifvertraglich definierte Bandbreite, innerhalb derer die tarifliche Regelarbeitszeit variieren kann mit der Vorgabe, dass sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes den vereinbarten Durchschnittswert einhält.

<sup>4</sup> Die empirischen Befunde über die Verbreitung von Arbeitszeitkonten differieren teilweise erheblich. Ursächlich hierfür sind neben unterschiedlichen Erhebungsmethoden (Beschäftigten-, Betriebs- oder Betriebsrätebefragungen) unterschiedliche Definitionen von Zeitkonten. So berücksichtigt z. B. die ISO-Erhebung (Bauer et al. 2004) nicht die o.a. Ansparmodelle.

<sup>5</sup> Das Fragebogendesign lässt keine Aussagen über den Anteil der Betriebe zu, bei denen der Ausgleichszeitraum für die Arbeitszeitkonten größer als ein Jahr ist.

was häufiger (mit knapp 10 % der Betriebsratsbetriebe) sind sie in den Bereichen der Produktionsgüter- und Investitionsgüterproduktion eingeführt.

Dieses Bild wird sich rasch ändern. Tarifpolitisch sind die Weichen gestellt, dass Langzeitkonten in absehbarer Zeit die betriebliche Arbeitszeitorganisation erobern werden. In der Chemischen Industrie bietet ein Anfang 2004 in Kraft getretener Tarifvertrag den Betrieben neue Möglichkeiten, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen Langzeitkonten einzuführen und diese für Freistellungen vor der Altersrente oder Qualifizierungszeiten zu nutzen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005). Auch in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden gilt seit April 2005 ein Tarifvertrag über Langzeitkonten, der ebenfalls eine Nutzung der Zeitguthaben für Qualifizierungen sowie zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung der Beschäftigten vorsieht. Von diesen Möglichkeiten dürften die Betriebe erst nach und nach Gebrauch machen. Zu klären ist vor allem die bei Langzeitkonten wichtige Frage der Insolvenz-sicherung, auf die noch einzugehen ist (Abschnitt 4 dieses Beitrags).

### 2.3 FUNKTIONSWANDEL

Mit den Formen ändern sich auch die Funktionen der Zeitkonten. Die Einführung von Gleitzeitkonten diente vorrangig dazu, Beschäftigte und Betriebe vom starren Korsett der Normalarbeitszeit zu befreien und ihnen einen begrenzten Spielraum für alltägliche zeitliche Flexibilität einzuräumen (Bosch et al. 1992, S. 58). Im Idealfall, wenn die Arbeitsorganisation entsprechend flexibel angelegt ist, teilautonome Entscheidungsprozesse vorherrschen und flache Hierarchien bestehen, können beide Betriebsparteien zeitpolitisch profitieren (Schmidt 1987). Die Beschäftigten können dann „kleine Zeitfreiheiten“ für wechselnde außerbetriebliche Zeitanforderungen gewinnen. Für die Betriebe liegen die Vorteile der durch Gleitzeitarbeit eröffneten zeitlichen Flexibilität darin, dass sie auf kurzfristig schwankenden Arbeitsbedarf ohne die bei Überstunden notwendigen prozeduralen Verfahren (Mitbestimmung des Betriebsrats) und zusätzlichen Kosten (Geldzuschläge) reagieren können. Die neuen Formen der Arbeitszeitkonten und speziell Langzeitkonten sprengen den engen Rahmen der Gleitzeitarbeit und eröffnen der Arbeitszeitgestaltung völlig

neue Gestaltungsdimensionen. Sowohl für Betriebe als auch Beschäftigte erweitern sie das Spektrum der zeitlichen Verwendungszwecke bzw. der Funktionen der Arbeitszeitgestaltung. Im Extremfall kann sich die Gestaltungsperspektive über den gesamten Erwerbsverlauf erstrecken. Vermutlich dürften derartige Zeithorizonte jedoch die üblicherweise überblickbaren Planungsperspektiven sowohl bei vielen Betrieben als auch Beschäftigten bei Weitem übersteigen. Generell bewegen sich die Verwendungszwecke zwischen kurzfristigen und langfristigen Zeithorizonten.

Aus Sicht der Betriebe können Zeitkonten dazu dienen,

(1) den Arbeitseinsatz mit einer volatilen Arbeitsnachfrage zu synchronisieren, um Überstunden und damit verbundene Geldzuschläge zu vermeiden, Lagerkosten zu verringern, Leerzeiten zu reduzieren und die Arbeitsintensität zu steigern,

(2) um saisonale und konjunkturelle Nachfrageschwankungen ohne kostentreibende (Entlassungs- und Einstellungskosten) oder die Produktivität mindernde (Erhalt von eingespielten Arbeitsteams und von betriebspezifischem Humankapital) Variation der Beschäftigtenzahl zu überbrücken.

Aus Sicht der Beschäftigten können Zeitkonten dazu beitragen,

(1) alltägliche kurzfristige Bedarfe an außerbetrieblicher Zeitverfügung zu ermöglichen,

(2) größere Arbeitsunterbrechungen (Sabbaticals) zu organisieren,

(3) bei saisonalen und konjunkturellen Nachfrageschwankungen eine Beschäftigung sichernde Alternative zu Entlassungen zu bieten.

Schließlich können beide Betriebsparteien übereinstimmend Zeitguthaben dazu nutzen,

(1) um Lernzeitkonten einzurichten und die Weiterbildungszeiten auszuweiten und neu zu organisieren,

(2) um älteren Beschäftigten Möglichkeiten zur vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens zu bieten.

Die aufgelisteten Verwendungszwecke können kompatibel sein, aber auch miteinander konkurrieren. Beschränkt man die weitere Diskussion allein auf die zukünftig an Bedeutung gewinnenden Langzeitkonten, dann sind folgende zeitpolitische Konflikte nicht auszuschließen.

## 3 Zeitpolitische Konflikte

Je größer die Vielfalt der Verwendungsmöglichkeiten von Zeitguthaben, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit von Zeitkonkurrenzen und -konflikten. Divergierende Anforderungen an die Bewirtschaftung von Zeitkonten und speziell von Langzeitkonten können sich auf verschiedenen Ebenen stellen: Denkbar sind sie erstens zwischen den Betrieben und den Beschäftigten. Zweitens können aber auch Betriebe ebenso wie Beschäftigte selbst konkurrierende Anforderungen an die Zeitgestaltung reklamieren. Und drittens kann die Nutzung von Langzeitkonten mit überbetrieblichen arbeitszeitpolitischen Zielen konfliktieren. Ähnlich wie bei angesparten Geldguthaben kann man die angesparte Zeit nicht für beliebig viele Verwendungszwecke einsetzen. Prioritäten sind zu setzen. Außer Acht bleiben in den nachfolgenden Erörterungen Spannungen zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten. Die Erörterungen konzentrieren sich auf Langzeitkonten.

Langzeitkonten bieten die Möglichkeit, größere Zeitguthaben anzusparen, die zu einem späteren Zeitpunkt entweder für Weiterbildung, zur Überbrückung konjunktureller Schwächephase, für längere Freistellungszeiten oder zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitslebens eingesetzt werden können. Welchem Nutzungszweck die Zeitkonten auch immer dienen, vorausgesetzt ist auf jeden Fall, dass zunächst entsprechende Zeitguthaben zu erwirtschaften sind. Die Beschäftigten müssen eine Art „Zeitsparquote“ bilden (können). Definieren lässt sie sich als der Anteil der einem Zeitkonto gutgeschriebenen Zeit an der in einem bestimmten Zeitraum (Tag, Woche oder Jahr) insgesamt tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Die Höhe der Zeitguthaben hängt dann davon ab, in welchem Umfang und in welchem Zeitraum über die vereinbarte durchschnittliche Regelarbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Diekehr-

seite hoher Zeitguthaben besteht darin, dass sie das Ergebnis einer „schleichenden Arbeitszeitverlängerung“ sind. (Munz et al. 2002, S. 337).

Übertreffen in der Ansparphase die faktischen Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum die vereinbarte Regelarbeitszeit, so bleiben die Abweichungen nicht ohne beschäftigungs-, sozial- und gesellschaftspolitische Folgewirkungen. Beschäftigungspolitisch verhindern die auf diese Weise verlängerten Arbeitszeiten bei konjunkturell anspringender Nachfrage die Einstellung von zusätzlichen Arbeitskräften. Das Arbeitsvolumen kann ohne zusätzliche Beschäftigte expandieren. Umgekehrt können Langzeitkonten im konjunkturellen Abschwung, wenn die Zeitguthaben geräumt werden, helfen, Entlassungen oder Kurzarbeit zu vermeiden. Sollen angesparte Zeitguthaben Freistellungen vor der Altersrente ermöglichen, wird der Beschäftigungsausgleich weit in die Zukunft verlagert.

Sozialpolitisch können Langzeitkonten das von allen Seiten politisch angestrebte Ziel, das faktische Renteneintrittsalter hinauszuschieben, konterkarieren. Mit diesem Effekt ist vor allem in Arbeitsbereichen mit hohen Belastungen, speziell in Folge von Nachtarbeit zu rechnen. Mit der Dauer der Arbeitszeit steigt bei dieser als wenig sozialverträglich geltenden Arbeitszeitform der Grad der Belastungen (Janßen/ Nachreiner 2004). Das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen und einer vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens wächst. Da Nachtarbeit im Trend zunimmt, würden dauerhaft verlängerte Arbeitszeiten für immer mehr Beschäftigte die Wahrscheinlichkeit erhöhen, das Erwerbsleben vorzeitig beenden zu müssen.

Unter gesellschafts- und familienpolitischen Aspekten ist zu bedenken, dass die durch Zeitkonten verlängerten Arbeitszeiten die ohnehin in bestimmten Lebensphasen (Alter zwischen ca. 30-50 Jahre) starke Ballung der zeitlichen Belastungen („rush hour of life“) noch verstärken würden (Klammer 2005, S. 326). Rein theoretisch eröffnen Langzeitkonten umgekehrt aber auch Chancen, die in bestimmten Phasen kumulierenden zeitlichen Belastungen zu reduzieren und kürzer zu arbeiten, um vermehrt Zeit in außerbetriebliche Aktivitäten investieren zu können. Ob Langzeitkonten Zeitengpässe ver- oder entschärfen, hängt wesentlich von den Möglichkeiten autonomer Zeitgestaltung durch die Beschäftigten

ab. Je souveräner die Beschäftigten ihre Zeitkonten bewirtschaften und sowohl Zeitpunkte als auch Ausmaß der Kontenbewegungen nach eigenen Vorgaben bestimmen können, desto größer sind die Chancen für eine biografieorientierte Arbeitszeitgestaltung.

Überlagert werden diese durch Langzeitkonten und ihre Praxis möglichen beschäftigungs- und sozialpolitischen Zielkonflikte durch konkurrierende Verwendungszwecke der Zeitguthaben. Zeitguthaben lassen sich nur in begrenztem Rahmen multifunktional nutzen, weil das zeitliche Ansparpotenzial kaum ausreichen dürfte, um sowohl wiederholte Weiterbildungsphasen im Rahmen des Lebenslangen Lernens zu ermöglichen als auch schwankenden Arbeitsbedarf in konjunkturellen Schwächephasen zu überbrücken, um längere Unterbrechungen der Arbeit (Sabbaticals) zu ermöglichen oder um vorzeitig das Erwerbsleben zu beenden. Für jede dieser Verwendungsarten allein sind beträchtliche Zeitpolster auf den Konten vorausgesetzt, die nur durch lange Arbeitszeiten während der Ansparphase und/oder durch lange Ansparphasen akkumulierbar sind. Oder aber die Beschäftigten müssten sich in Phasen nachlassender Arbeitsnachfrage entsprechend zeitlich verschulden, was aber an der hier angeschnittenen Grundproblematik nichts ändert, da die Zeitsalden langfristig wieder ausgeglichen werden müssten.

Angesichts begrenzter Zeitsparpotenziale und konkurrierender Verwendungsmöglichkeiten sind Prioritäten zu setzen. Zentral ist dabei, wer nach welchen Kriterien über die Verwendung von Zeitguthaben verfügen kann und wie sich individuelle Zeitplanungen und -präferenzen mit betrieblichen Anforderungen und übergeordneten gesamtwirtschaftlichen und -gesellschaftlichen Zielen ausbalancieren lassen. Zu welchen Konkurrenzen und Konflikten es bei der Zeitverwendung kommen kann, lässt sich am Beispiel einer altersgerechten Arbeitszeitgestaltung andeuten. Eine Politik, die wegen des bevorstehenden demografischen Strukturwandels den längeren Verbleib der Beschäftigten im Erwerbsleben zu fördern versucht, kann mit individuellen Arbeitszeitinteressen und -präferenzen ebenso kollidieren wie mit betrieblichen Zeitanforderungen. Individuelle Entscheidungskalküle für eine variable Arbeitszeitgestaltung hängen stark von der beruflichen Stellung, der Qualifika-

tion, den Entwicklungsperspektiven, dem gesundheitlichen Status, den familialen Bedingungen oder der finanziellen Situation sowie vom Alter ab. Deshalb erscheint die Annahme nicht unplausibel, dass Beschäftigte mit steigendem Alter angesparte Zeitguthaben eher für längere Freistellungsphasen vor der Altersrente einsetzen und vermehrter Weiterbildungszeit eine Absage erteilen. Diese Zeitoptionen würden das Ziel, Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten, unterlaufen. Individuelle Zeitsouveränität gerät in eine dilemmatische Situation. Je uneingeschränkter individuelle Zeitoptionen realisierbar sind, desto größer sind die Risiken, übergeordnete gesellschaftspolitische Zeitziele zu verfehlen.

Analoge zeitpolitische Zielkonflikte stellen sich auch den Betrieben. Sie müssten, um beispielsweise das politische Ziel des längeren Verbleibs im Erwerbsleben nicht infrage zu stellen, den zeitlichen Anforderungen unterschiedlicher Lebensverläufe ebenso Rechnung zu tragen versuchen wie den im Erwerbsverlauf wechselnden Belastungen sowie den Zeitbedarfen für lebenslanges Lernen. Nicht vereinbar hiermit ist eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkonten. Da das Altersteilzeitgesetz bis 2009 befristet ist, könnte die Versuchung groß sein, anschließend Langzeitkonten als eine Art Ersatz zu nutzen. Das Ziel, Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten, würde dadurch nicht gerade gefördert. Eine zeitpolitische Konsequenz einer Politik des altersgerechten Arbeitens wäre, dass Langzeitkonten, wie sie beispielsweise im Bereich der Chemischen oder der Metallindustrie vereinbart sind, nicht mehr beliebig entweder für längere Freistellungsphasen vor Eintritt in den Ruhestand oder für Weiterbildungszeiten genutzt werden dürften.

## 4

### Risiken für Zeitverluste

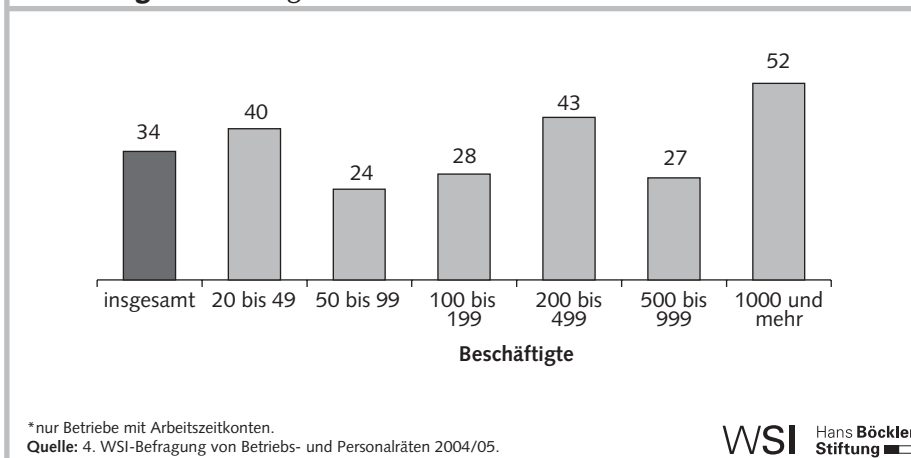
Zeitkonten bergen ein doppeltes Risiko, dass den Beschäftigten angesparte Zeitguthaben verloren gehen. Zentrale Regelungsparameter sind zwar relativ engmaschig im Rahmen von Tarif- und Betriebsvereinbarungen gestaltet (Munz et al. 2002; Seifert 2005, S. 49ff.). Sie haben aber nicht das in der arbeitszeitpolitischen Praxis verbreitete Problem verfallender Zeitguthaben verhindern können. Und zweitens sind Zeit-

guthaben nur sehr lückenhaft gegenüber Verlust im Insolvenzfall geschützt. Dass angesparte Zeitguthaben ersatzlos verfallen, wenn bestimmte Grenzwerte (Ausgleichszeiträume, Höchstgrenzen für Zeitguthaben) erreicht werden, kommt nach den Angaben der befragten Betriebsräte in gut einem Drittel der Betriebe mit Zeitkonten vor (Abbildung 2). In den letzten fünf Jahren hat sich dieser Wert von damals 21 % auf 34 % deutlich erhöht (Seifert 2001). Für eine wachsende Zahl der Beschäftigten bedeutet der ersatzlose Verfall von Zeitguthaben nicht nur eine schleichende Verlängerung der Arbeitszeit, auch die monetäre Vergütung bereits geleisteter Arbeit entfällt. Zusätzlich zu den gekappten Zeitguthaben registrieren die Betriebsräte in jedem fünften Betrieb (21 %) unbezahlte Mehrarbeit. Addiert man ferner die durchschnittlich je Beschäftigten 2,2 pro Jahr verfallenden Urlaubstage (Saborowski et al. 2004), so summiert sich die unbezahlte Arbeitszeit auf einen mittlerweile beachtlichen Anteil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Und dieser Wert steigt.

Eine zweite offene Regelungsflanke stellt der Insolvenzschutz von Zeitguthaben dar (ausführlicher der Beitrag von Marc Schietinger in diesem Heft). Obwohl Arbeitszeitkonten in den letzten Jahren eine weite Ausbreitung gefunden haben, kann von einem generellen verbindlich geregelten Insolvenzschutz bislang nicht die Rede sein. Zwar hat der Gesetzgeber 1998 eine gesetzliche Regelung eingeführt (§ 7d Sozialgesetzbuch IV). Sie delegiert die Vereinbarung aber an die Vertragsparteien (Tarif- oder Betriebsparteien), die sich auf eine Insolvenzsicherung einigen sollen. Eine Versicherungspflicht schreibt sie für Zeitguthaben vor, deren Laufzeit 27 Monate überschreitet oder einen „Betrag in Höhe des Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße“ erreicht. Neben diesen Regelungen sieht das Altersteilzeitgesetz für Zeitguthaben, die aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell entstehen, verpflichtend vor, die Wertguthaben gegen das Risiko einer Zahlungsunfähigkeit abzusichern (§ 8 Altersteilzeitgesetz).

Nur zögerlich haben die Tarifvertragsparteien bislang Guthaben auf Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz gesichert (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1998; BMA 2001). Gemeinsam ist diesen Vereinbarungen, dass sie lediglich Empfehlungen aussprechen, wie die Unternehmen Arbeitszeitkonten absichern sollen (Schietinger 2003, S. 19).

**Abb. 2: Anteil Betriebe mit entfallenden Zeitguthaben nach Betriebsgröße\* - Angaben der Betriebsräte in % -**

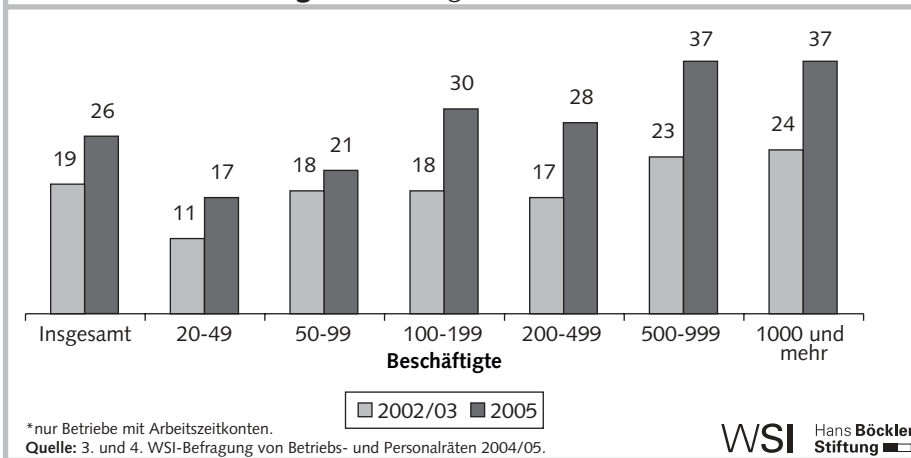


Zeitguthaben stellen Forderungen der Beschäftigten an den Betrieb dar. Geleistete Arbeit wird nicht, wie dies bei der Normalarbeitszeit der Fall ist, unmittelbar entlohnt, sondern die Auszahlung des Entgelts wird auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Zeitguthaben sind wie eine gestundete Lohnzahlung. Die durchschnittliche Höchstgrenze für die Bildung von Zeitguthaben lag zu Beginn des Jahres 2003 bei gut 90 Stunden (Seifert 2005), in über einem Drittel der Betriebe auch darüber. Legt man nur die durchschnittliche Höchstgrenze zugrunde, so können sich die möglichen Guthaben wertmäßig auf mehr als ein halbes Monatseinkommen summieren. Diese Werte dürften mit der Ausbreitung von Langzeitkonten sprunghaft ansteigen. Für die Beschäftigten kommt im Unterschied zur Normalarbeitszeit Unsicherheit ins Spiel, da nicht garantiert ist, ob der Schuldner auch zukünftig in der Lage sein wird, die an ihn

gestellten Forderungen zu erfüllen. Angesichts von über 39.000 Konkursen im Jahre 2004 erscheint die obligatorische Sicherung von Zeitguthaben längst überfällig. Für einen Zeitraum bis zu drei Monaten sind die Beschäftigten über das Insolvenzgeld (§§ 183 bis 189 SGB III) vor Einkommensrisiken geschützt im Unterschied zu Langzeitkonten, bei denen Guthaben aus einer länger zurückliegenden Zeitperiode stammen.

Betriebe mit einer Insolvenzversicherung sind trotz der weiten Verbreitung von Arbeitszeitkonten bislang noch die Minderheit. Die geschützten Zonen haben sich in den letzten Jahren zwar deutlich vergrößert. Gleichwohl verfügt lediglich ein gutes Viertel (26 %) der (Betriebsrats-)Betriebe mit einem Arbeitszeitkonto über derartige Absicherungen (Abbildung 3). Die Verbreitung von Insolvenzversicherungen korrespondiert mit der Betriebsgröße. Aber auch bei den Großbetrieben mit mehr als 1.000 Be-

**Abb. 3: Anteil Betriebe mit Insolvenzversicherung der Arbeitszeitguthaben nach Betriebsgröße\* - Angaben der Betriebsräte in % -**



schäftigten sind Insolvenzversicherungen keineswegs selbstverständlich, sondern nur in der Minderheit bereits implementiert. Deutliche Unterschiede bestehen zwischen den Wirtschaftsbereichen. Am besten sieht die Situation für die Beschäftigten im Baugewerbe aus, wo nur etwa jeder fünfte Betrieb weder eine Insolvenzversicherung eingeführt hat, noch dieses für die nächste Zeit plant.

Sind Langzeitkonten (einschließlich Altersteilzeit) eingeführt, dann erhöht sich der Anteil der vor Insolvenz gesicherten Konten auf 44 %, weitere 23 % der Betriebe planen entsprechende Schritte. Aber ein gutes Drittel (34 %) der Betriebe mit Langzeitkonten lässt nach den Angaben der Betriebsräte keinerlei Initiativen erkennen, sodass die Beschäftigten in wirtschaftlich kritischen Phasen hohen Einkommensrisiken ausgesetzt sind.

## 5 Zeitpolitische Perspektiven

Die Zukunft der Arbeitszeitgestaltung dürfte zweifellos den Langzeitkonten gehören. Sie erweitern sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte das Spektrum der zeitpolitischen Gestaltungspotenziale. Umgekehrt liegen hierin aber zugleich auch wachsende Risiken für zeitpolitische Konflikte und Probleme. Angesichts der hochgradigen Gestaltungskomplexität, die mit Langzeitkonten verbunden ist, fällt es schwer, generelle verbindliche Regelungsinhalte zu formulieren. Zudem fehlt es an empirisch gesicherten Befunden über die Praxis von Langzeitkonten. Ungeachtet dieser Einschränkungen lassen sich gleichwohl einige Orientierungslinien für die Gestaltung von Langzeitkonten entwerfen.

(1) So erscheint erstens die Begrenzung der in einem bestimmten Zeitintervall (Woche,

Monat oder längerem Zeitraum) zulässigen Höchstarbeitszeit notwendig, um über längere Phasen verlängerte Arbeitszeiten zu vermeiden. Der Rahmen, den das Arbeitszeitgesetz zulässt, ist angesichts der diskutierten Probleme zu weit.

(2) Der potenziell hohe Grad an Gestaltungsoffenheit bei Langzeitkonten mit multifunktionalen zeitlichen Verwendungsmöglichkeiten erfordert prozedurale Verfahren, um arbeitszeitpolitische Prioritäten in den Betrieben aushandeln und Zeitkonflikte möglichst ausschließen zu können. Hierzu gehören Rechte der Zeitkontengestaltung (Ansparen und Entnahme von Zeitguthaben).

(3) Der Verfall von nicht bezahlten Arbeitszeiten ließe sich durch eine einfache Regelung stoppen. Sämtliche Restzeiten aus nicht beanspruchtem Urlaub oder Guthaben auf Zeitkonten oder auch nicht ausbezahlte Überstunden müssten automatisch und unverfallbar auf einem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.

## LITERATUR

**Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E.** (2004): *Arbeitszeit 2003*, Köln  
**Bispinck, R.** (1996): *Zeitfragen – Streitfragen. Zur Entwicklung der kollektiven Regulierung von Arbeitszeit*; in: *WSI-Mitteilungen* 7, S. 414–422  
**Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (1998): *Zwischen Plus und Minus: Zeitkonten in Tarifverträgen, Elemente qualitativer Tarifpolitik* 35, Düsseldorf  
**Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2005): *Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung, Elemente qualitativer Tarifpolitik* 57, Düsseldorf  
**Bosch, A./Ellguth, P./Promberger, M.** (1992): *Gleitzeit: Wieviel Zeitautonomie ist gefragt?*; in: *WSI-Mitteilungen* 1, S. 51–59  
**Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung** (2001): *Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach §7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes*, Berlin  
**DIHK** (2004): *Individuell und flexibel. Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung*, Berlin  
**Janßen, D./Nachreiner, F.** (2004): *Flexible Arbeitszeiten*, Dortmund/Berlin/Dresden  
**Klammer, U.** (2005): *Sozialpolitische Dimensionen flexibler Arbeitszeiten und Erwerbsbiografien*; in: Seifert, H. (Hrsg.): *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt/New York, S. 304–329

**Munz, E./Bauer, F./Groß, H.** (2002): *Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten*; in: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 334–340  
**Saborowski, C./Schupp, J./Wagner, G.** (2004): *Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus*; in: *DIW-Wochenbericht* 15, S. 172–176  
**Schietinger, M.** (2003): *Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien*, Düsseldorf  
**Schmidt, R.** (1987): *Über die Notwendigkeit und die Probleme einer tarifvertraglichen Rahmgestaltung von Gleitzeitvereinbarungen*; in: *WSI-Mitteilungen* 12, S. 735–745  
**Schultz, R.** (1975): *Gleitende Arbeitszeit*; in: Gaugler, E. (Hrsg.), *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart  
**Seifert, H.** (1987): *Variable Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeit nach Maß für die Betriebe oder Zeitautonomie für die Arbeitnehmer?*; in: *WSI-Mitteilungen* 12, S. 727–735  
**Seifert, H.** (1998): *Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten*; in: Klenner, Ch./Seifert, H. (Hrsg.), *Zeitkonten – Arbeit a la carte?*, Hamburg, S. 9–26  
**Seifert, H.** (2001): *Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität*; in: *WSI-Mitteilungen* 2, S. 84–91  
**Seifert, H.** (2005): *Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität*; in: Seifert, H. (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Frankfurt/New York, S. 40–66