

Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik

Eckart Hildebrandt
Philip Wotschack

Die weitere Erhöhung der Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes wird noch immer als erfolgreiche Wettbewerbsstrategie propagiert. Ein Baustein dafür ist die Umverteilung individueller Arbeitszeiten mittels Zeitkonten. Gerade Langzeitkonten ermöglichen es, die Volumina angesparter Arbeitszeiten zu erhöhen und die Zeithorizonte für den Zeitausgleich zu strecken. Damit verändern sich nicht nur alltägliche Balancen von Arbeit und Leben, sondern auch die Lebensläufe der Beschäftigten. Welche Dynamik bringen Langzeitkonten in die betriebliche Zeitpolitik? Und können sie einen Beitrag zur Stabilisierung diskontinuierlicher Lebensläufe leisten?

1

Langzeitkonten – Grundprinzip, Merkmale und aktuelle Trends

Ziel von betrieblichen Zeitkonten ist grundsätzlich, die Umverteilung von individueller Arbeitszeit zu ermöglichen und gleichzeitig Abweichungen von der Normalarbeitszeit zu regulieren. Damit wird eine Normalisierung flexibler Arbeitszeiten angestrebt. Dazu werden die – von im Betrieb geltenden formellen Regelungen – abweichenden Arbeitszeiten (Plus und Minus) auf einem Zeitkonto mit definierten Grenzen bezüglich Volumen und Ausgleichszeiträumen registriert. Prozeduren des Ansparens (Volumen, Quellen) und der Entnahme (Volumen, Zwecke, Antragsverfahren) werden in der Regel betrieblich vereinbart.

Zeitkonten sind nach dem *Grundprinzip des Zeitausgleichs* gestaltet: Sie ermöglichen zeitweise Mehrarbeit und, in geringem Maße, zeitweise Minderarbeit, behalten aber dabei durch die Saldierung innerhalb vereinbarter Zeiträume die tariflich bzw. betrieblich vereinbarte Arbeitszeit bei. Nach dem Kriterium der Dauer der Ausgleichsphasen lassen sich Kurzzeit-, Langzeit- und Lebenszeitkonten unterscheiden, wobei mit steigenden Zeiträumen auch das mögliche Kontenvolumen zunimmt. Das Besondere der Zeitkonten besteht – im Unterschied zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, wie etwa bezahlte Überstunden oder vorübergehende Teilzeitarbeit, – darin, dass vor- oder mehr geleistete Arbeitszeit einen Anspruch auf ein Zeitäquivalent aus späterer Erwerbsarbeitszeit begründet, also unter den Bedingungen von Flexibilisierung den Erhalt frei verfügbarer Lebenszeiten anstrebt. Zeit für

Leben, für Regeneration, für Familie, Bildung und Freizeit wird zu einem Gestaltungsfaktor betrieblicher Zeitpolitik (*Abbildung 1*).

Es lassen sich vier *Merkmale von Langzeitkonten* unterscheiden:

- Die Kontenbestände werden länger als mindestens ein Jahr geführt, häufig bis zum Ende der Betriebszugehörigkeit bzw. des Erwerbslebens (wenn die Verrichtung im selben Betrieb stattfindet bzw. wenn Portabilität gegeben ist). Es wird in der Regel kein Zeitpunkt definiert, zu dem das Konto geräumt wird, um dann wieder neu aufgebaut zu werden;
- die Konten können direkt aus Einbringungen in Zeit und Geld gespeist werden und gegebenenfalls auch aus Übertragungen von anderen, befristeten Konten;
- Langzeitkonten untergliedern sich bezüglich der Entnahme in zwei Typen mit qualitativ unterschiedlichen Merkmalen. Optionale Langzeitkonten werden während des Erwerbsarbeitslebens für Zeitentnahmen zu wählbaren Zeitpunkten und für unterschiedliche persönliche Zwecke genutzt, die vom Beschäftigten, aber auch vom Betrieb bestimmt werden können. Altersbezogene Langzeitkonten dagegen werden nur zum Ende des Arbeitslebens fällig, entweder in Form eines vorzeitigen Ruhestands bzw. von Altersteilzeit oder als zusätzliche Altersversorgung. Es gibt auch betriebliche Modelle, in denen beide Gruppen unter dem Begriff des Langzeitkontos geführt werden;
- entsprechend den Verwendungszwecken für die Zeitentnahmen wird hier ein Mindestentnahmenvolumen definiert (im Unterschied zu den Kurzzeitkonten).

Die Verbreitung von Langzeitkonten und ihre Ausgestaltung werden durch vier *aktuelle Trends* geprägt:

(1) Die ökonomischen Konstellationen haben sich für die Beschäftigten im letzten Jahrzehnt entscheidend verändert. Die gewerkschaftliche Forderung nach einem Zeitausgleich von Überstunden ist im Rahmen der Programmatik der Humanisierung der Arbeit und einer stärkeren Freizeitorientierung entstanden und sollte insbesondere dem Gesundheitsschutz dienen. Dies hat aber nichts daran geändert, dass Überstunden-Entgelte wichtige Einkommensbestandteile vieler Beschäftigter bleiben und die Möglichkeit boten, Sonderausgaben durch Zusatzeinkommen abzudecken. Diese Geldpräferenz wurde durch eine hohe Beschäftigungsstabilität und kontinuierliche Einkommenszuwächse relativiert. In den letzten zehn Jahren dagegen sind die durchschnittlichen Realeinkommen aus unselbstständiger Arbeit nicht mehr gestiegen und die Beschäftigungssicherheit hat abgenommen. Der Großteil der Beschäftigten dürfte darauf

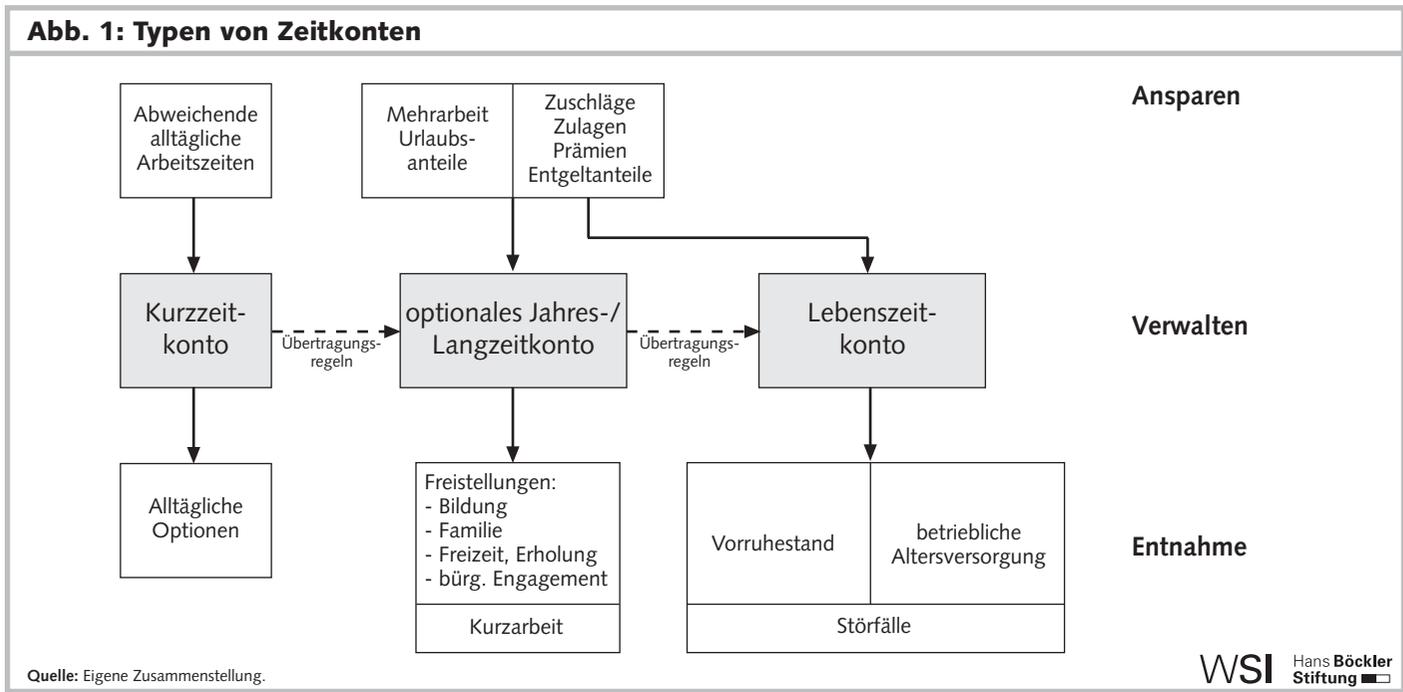
Eckart Hildebrandt, Prof. Dr., Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
Arbeitsschwerpunkte: Zukunft der Arbeit und Nachhaltigkeit, flexible Arbeitszeiten, alltägliche und biografische Lebensführung, Transformation der industriellen Beziehungen.

e-mail: seeloewe@wz-berlin.de

Philip Wotschack, Dipl.-Soz., Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
Arbeitsschwerpunkte: Flexible Arbeitszeiten, betriebliche Arbeitszeitorganisation, Zeitorganisation von Haushalten, Lebenslaufpolitik.

e-mail: wotschack@wz-berlin.de

Abb. 1: Typen von Zeitkonten



mit einer erneuten Verstärkung der Geldpräferenz reagieren und auf die schnelle Auszahlung von Überstundenentgelten drängen. Dieser Trend könnte gegebenenfalls das Interesse der Beschäftigten an Langzeitkonten begrenzen.

(2) Die Möglichkeit, Entgeltanteile auf Zeitkonten einzubringen, schafft die Voraussetzung für eine *Kombination von Zeit- und Geldwerten*, überwiegend im Ansparprozess (z. B. ergebnisabhängige Entgeltanteile), aber auch im Entnahmeprozess (sogenannte Störfälle, betriebliche Altersvorsorge). Damit verändern die Zeitkonten ihren Charakter, was im Begriff des „Zeitwertkontos“ zum Ausdruck kommt: Neben die Funktion des Zeitausgleichs treten finanzielle Ausgleichs- bzw. Sparmechanismen (Entgeltumwandlung als Investition z. B. in die betriebliche Altersvorsorge). Eine Folge ist die Einschränkung des mit Zeitkonten verfolgten Ziels, die Zeitsouveränität für die Beschäftigten zu erhöhen. Demgegenüber gewinnen andere Motive an Bedeutung wie die Verzinsung des Kontenbestands und die Nutzung steuerlicher Vorteile. Auf Seiten der Beschäftigten wird diese Gewichtsverlagerung das Geldspar- und Sicherheitsmotiv verstärken und Lernprozesse des Zeithandelns im Arbeitsleben eher behindern; das Geflecht von Wechselwirkungen wird komplexer.

(3) Bei der Anwendung von Zeitkonten zeigt sich eine Tendenz zur *Ausweitung des*

Kontenvolumens und des Ausgleichszeitraums bis zum Ende des Erwerbslebens. Zu den bereits verbreiteten Gleitzeit- und Jahreskonten treten Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten hinzu. Es werden Übertragungsmechanismen zwischen den verschiedenen Kontentypen vorgesehen, was zu einer Entgrenzung zwischen alltäglicher und biografischer Flexibilisierung führt. Allerdings wird die Gestaltung der Grenzen sehr unterschiedlich gehandhabt. Ein Extrem ist die vollständige Trennung zwischen kurzfristiger Flexibilität und langfristigen Ansparen, das andere Extrem ist die möglichst vollständige Nutzung kurzfristiger Ansparprozesse für langfristige Kontenvolumina (Abbildung 1). Dabei wird der Unterschied zwischen Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitkonten wichtiger. Da *altersbezogene Langzeitkonten* nur sinnvoll sind, wenn sie ein großes Volumen erreichen (z. B. 5.000 Stunden als Äquivalent für drei Erwerbsjahre), treten sie notwendigerweise in Konkurrenz zu den Zielen der optionalen Langzeitkonten. Zugespitzt lässt sich von einem Konflikt zwischen optionaler Gestaltung des Erwerbsverlaufs und Altersvorsorge im weiteren Sinne sprechen. Wenn wir im Folgenden von *Langzeitkonten* reden, beziehen wir uns auf optionale und altersbezogene Langzeitkonten (sogenannte Lebenszeitkonten).

(4) In einer starken Wechselbeziehung damit haben auf europäischer und nationaler

Ebene *Reformstrategien* eingesetzt, die direkt und gravierend in die betriebliche Personalpolitik und die individuelle Lebensplanung intervenieren (Lebenslaufpolitik als Mehrebenenpolitik). Zur Erhöhung der Beschäftigungsquote werden die Möglichkeiten von Vorruhestand und Altersteilzeit eingeschränkt; zur finanziellen Sanierung der Rentenversicherungen wird die Lebensarbeitszeit auf 67 Jahre erhöht. Seitdem das Auslaufen von Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen in Deutschland absehbar ist (2009), bemühen sich große Unternehmen zunehmend, betriebliche Äquivalente in Form von Lebenszeitkonten zu schaffen, die das Lebenslaufmodell der „komprimierten Erwerbsphase“ fortführen (Behrens 2004, S. 251; IQPC 2005). Dieser Prozess ist ein gutes Beispiel für die Wechselwirkungen zwischen der nationalen und europäischen Politikebene einerseits sowie der betrieblichen und der individuellen Politikebene andererseits, auf die wir im letzten Abschnitt eingehen.

Gleichzeitig ist die Veränderung zweier wichtiger Rahmenbedingungen mitzudenken, wenn die Verbreitungsdynamik von Zeitkonten abgeschätzt wird. Förderlich wirkt die Dezentralisierung bzw. „*Verbetrieblichung*“ der *Regulierung von Arbeitsbedingungen*, insbesondere auch von Arbeitszeiten (Schmierl 2001). Öffnungsklauseln und Ergänzungstarifverträge ermöglichen den Betrieben, Arbeitszeitkorridore zu definieren und verschiedenste Kontensysteme

aufzubauen (Bispinck 2004). Hinderlich dagegen wirken die Tendenzen zur *Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit*, die durch betriebliche Praxis und durch die Revision entsprechender Tarifverträge vorangetrieben werden (Seifert 2005a). Je länger die individuelle Normalarbeitszeit ist, desto weniger Volumen steht für Mehrarbeit oberhalb definierter Arbeitszeitkorridore zur Verfügung, die Grenzen der Belastbarkeit und Zumutbarkeit werden grundsätzlich enger. Unter den Aspekten der Potenziale von Zeitkonten und der Zeitsouveränität ist eine niedrige tarifliche Arbeitszeit (z. B. die Realisierung bzw. Aufrechterhaltung der 35-Stunden-Woche) günstiger, da die zusätzliche Arbeitszeit dann als Mehrarbeit gilt, die auf Konten geführt werden kann. Diese Überlegung ist in einigen Standortvereinbarungen berücksichtigt worden, in denen ein Teil der Arbeitszeitverlängerung obligatorisch auf ein Konto eingezahlt wird.

2

Interessenkonstellationen und Handlungsfelder

Arbeitszeitkonten berühren die Interessen des Betriebs und der einzelnen Beschäftigten in verschiedener Weise. Dabei ist der Wissensstand sehr ungleich verteilt: Die bisher durchgeführten Befragungen konzentrieren sich überwiegend auf die betrieblichen Interessenlagen.

2.1 BETRIEBLICHE INTERESSEN

Auf Seiten der Betriebe beeinflussen grundsätzlich folgende Zielsetzungen die Einführung und Ausgestaltung von Zeitkonten (*Übersicht 1*):

- Die systematische kurzfristige Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen ausgedehnter Betriebszeiten (Richtung „Rundum-die-Uhr-Betrieb“ insbesondere bei personenbezogenen Dienstleistungen);
- die mittelfristige Flexibilisierung der Personalkapazität entsprechend saisonaler und konjunktureller Nachfrageschwankungen (und eine entsprechende Stabilisierung der Beschäftigung);
- das langfristige Interesse, in einer Phase des Auslaufens der Altersteilzeit und einer absehbaren Verlängerung der Lebensarbeitszeit dennoch einen vorgezogenen Ruhestand zu ermöglichen;

Übersicht 1: Interesse an Zeitkonten

Betrieb	Beschäftigte
<ul style="list-style-type: none"> → Ausdehnung der Betriebszeiten → Kurz- und mittelfristige Kapazitätsanpassung → Optimierung der Belegschaftsstruktur durch Vorruhestand → Kosteneinsparungen → Mitarbeitermotivation und -bindung (Human Resources Management) 	<ul style="list-style-type: none"> → Beschäftigungssicherheit → Alltägliche und biografische Zeitoptionen <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit/Freizeit • Familie • Bildung • Bürgerschaftliches Engagement → Vorruhestand bzw. Alterssicherung
Gesellschaftliche Zukunftsressourcen <ul style="list-style-type: none"> → Gesundheit → Familie → Bildung → Zivilgesellschaft → Inklusion 	

Quelle: WZB-Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

- Kosteneinsparungen durch den Wegfall von Zuschlägen für abweichende Arbeitszeiten innerhalb eines definierten Korridors;
- die Erhöhung der Mitarbeitermotivation und -bindung durch das Angebot neuer Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich der Zeit- und Einkommensverwendung (teilweise eingeschränkt auf bestimmte Mitarbeitergruppen, insbesondere die Leistungseliten);
- die Vereinfachung der Regulation flexibler Arbeitszeiten durch die Vereinbarung von Zeit-Korridoren, innerhalb derer schnelle und unkomplizierte Zeitdispositionen möglich sind.

Darüber hinaus ist für die Betriebe eine Reihe von Rahmenbedingungen relevant. Dazu zählen die Kosten, die infolge der steuerlichen Behandlung der Konten („nachgelagerte Besteuerung“) und der Sozialbeiträge (Verschiebung und Verbeitragung im Störfall, Insolvenzversicherung) anfallen, der administrative Aufwand der Kommunikation, der Kontenverwaltung und der Insolvenzversicherung.

2.2 BESCHÄFTIGTENINTERESSEN

In Bezug auf die Beschäftigten im Betrieb existiert wenig Wissen über ihre konkreten Interessen bezüglich der Einführung und Nutzung von Zeitkonten. Es ist auch davon auszugehen, dass in Befragungen geäußerte Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten nicht unbedingt mit ihrem konkreten Zeitverhalten bei vorhandenen Zeitoptionen übereinstimmen müssen (Bielski et al. 2002). Ganz generell wird ein grundsätzliches Interesse an einer begrenzten Zeitsouveränität zur Balancierung von Arbeit und

Leben unterstellt (alltäglich, im Jahresverlauf, biografisch). Dabei sind große Unterschiede nach Alter, Geschlecht, Familienkonstellation, betrieblichem Status und Lebensstil gegeben (Eberling et al. 2004; Klenner/Pfahl 2005; Garhammer 2005). Entscheidend für ihr Einverständnis zur Einführung von Zeitkonten – die in der Regel mit betrieblichen Erfordernissen begründet wird – dürfte aber die Erwartung einer erhöhten Beschäftigungssicherheit sein, wenn den Flexibilisierungswünschen des Managements Rechnung getragen wird.

Die Flexibilitätsanforderungen an die Betriebe sind zweifellos in den letzten Jahren gewachsen und werden zunehmend direkt an die Beschäftigten weitergegeben. Die „Folgebereitschaft“ der Beschäftigten gegenüber solchen Flexibilisierungsanforderungen resultiert sicher zum einen daraus, dass solche einzelbetrieblichen Marktzwänge für die Beschäftigten nachvollziehbar sind; zum anderen wirkt hier die betriebliche Machtasymmetrie. Hinzu kommen positive Motivationen der Beschäftigten aus dem Interesse, eine gute Arbeit abzuliefern und die Kunden zufriedenzustellen. Außerdem wirkt sich der Druck aufgrund anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und überwiegend stagnierender Beschäftigungsentwicklungen in den Betrieben auch im Zeitverhalten der Beschäftigten aus.

2.3 REGULIERUNGSERFORDERNISSE

Die Regulierung von Arbeitszeitkonten erscheint auf den ersten Blick banal. Sie baut auf dem Arbeitsvertrag auf, demzufolge eine qualifizierte Leistungsbereitschaft gegen Entgelt getauscht wird. Zeitkonten begrün-

den nun eine zusätzliche Tauschbeziehung, die Abweichungen von der Normalarbeitszeit regelt. Die Funktionsfähigkeit des Instruments der Zeitkonten stellt Anforderungen an die Interessenbalance zwischen Betrieb und Beschäftigten, die mit dem Begriff der *Reziprozität* beschrieben werden können (Struck/Köhler 2004, S. 288ff.; Diewald et al. 2005, S. 226; Gouldner 1984, S. 119). Die Beschäftigten beteiligen sich an der Bewältigung betrieblicher Flexibilitätsanforderungen und dürfen nicht in ihrer privaten Lebensführung geschädigt werden. Im Gegenzug gibt ihnen das Unternehmen dafür Erwerbsarbeitszeit für ihre Reproduktion zurück. Idealtypisch würde sich Reziprozität im Fall von Zeitkonten aus drei Elementen in verschiedenen Gestaltungsfeldern aufbauen:

(1) ein zeitbezogener wirtschaftlicher Tausch: Eingezahlte Zeit ist gleich entnommene Zeit (abgesehen von eventuell eingebrachten bzw. ausgezahlten geldlichen Anteilen);

(2) ein sozialer, reproduktionsbezogener Tausch: Die Einschränkungen der individuellen Lebensführung durch flexible Mehrarbeit werden durch gleichwertige, reproduktive Zeitentnahmen kompensiert;

(3) eine freiwillige Interaktion in Form einer Beteiligung der Beschäftigten an der betrieblichen Zeitorganisation und entsprechende, gleichgewichtige Aushandlungsprozesse (verhandelte Optionalität bzw. Zeitsouveränität).

Die explizite Ausgestaltung und Verhandlung dieses zusätzlichen Tauschs dürfte allerdings zögerlich verlaufen; einmal, weil die *Prognostizierbarkeit* der zukünftigen Flexibilitätsanforderungen und ihrer Risiken sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten gering ist. Die bisherigen Ausgleichsperioden von Leistung und Gegenleistung sind der Monat und bei leistungsabhängigen Entgeltbestandteilen teilweise das Jahr. Diese Perioden sind für beide Parteien überschaubar und durch Planungs- und Abrechnungsroutinen klar strukturiert. Für Zeiträume von bis zu 40 Jahren gibt es dagegen kaum betriebliche Regelungstraditionen – mit Ausnahme der betrieblichen Altersversorgung.

Die Zeitkonten bergen zudem einen grundsätzlichen *Zielkonflikt zwischen unterschiedlichen Zeitregimen*, der das Modell

der Reziprozität bedroht: das Interesse der Betriebsleitung an flexibler Kapazitätsanpassung durch Kontenaufbau und Kontenabbau („atmender Betrieb“) einerseits und das Interesse der Beschäftigten an Zeitsouveränität zumindest beim Kontenabbau andererseits. Da die überwiegende Mehrheit der Betriebe auch den Abbau der Zeitkonten steuern will („unter Berücksichtigung betrieblicher Belange“), wird – in Abhängigkeit von der betrieblichen Arbeitszeitkultur – die Wahlfreiheit bei der Entnahme, und das heißt die Reziprozität, eingeschränkt.

In der Konsequenz ist das *Vertrauen der Beschäftigten in die Optionalität*, also in die Entnahmemöglichkeiten zu den gewünschten Zeiten und Zwecken, ein Grundproblem der Akzeptanz von Zeitkonten (Haipeter/Lehndorff 2004, S. 160). Dieses Vertrauen entsteht erst in der betrieblichen Praxis: durch den Umgang mit Anträgen auf Zeitentnahme, durch die betriebliche Zeitkultur, die sich im Umgang mit den Wünschen der Beschäftigten nach Zeitsouveränität und den Bedürfnissen nach dem Balancieren von Arbeit und Leben konkretisiert. Das erfordert Diskurs- und Lernprozesse auf beiden Seiten.

3

Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten

Langzeitkonten sind ein junges arbeitszeitpolitisches Instrument, das sich noch in der Entwicklung befindet, dessen Funktionsweisen noch nicht ausgereift und dessen Nebenwirkungen noch kaum absehbar sind. Es besteht eine hohe Unsicherheit über die Verbreitung von Langzeitkonten, insbesondere auch über die Ausbreitungsdynamik. Daher war es für uns eine sehr günstige Gelegenheit, einen Fragekomplex zu Langzeitkonten im aktuellen Betriebsurvey der Sozialforschungsstelle Dortmund zu Arbeits- und Betriebszeiten einzubringen. Die Brutto-Stichprobe von 9.700 Betrieben wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen; im Herbst 2005 antworteten 18 % der Betriebe. Die folgenden Daten sind aus der Nettostichprobe auf die Gesamtheit der Betriebe hochgerechnet. Demnach unterhielten zum Befragungszeitpunkt insgesamt 6,9 % der Betriebe ein Langzeitkonto, 0,9 % planen die Einführung. Hochgerech-

net auf die Beschäftigtenstruktur bedeutet das, dass etwa 18 % der Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die ein Langzeitkonto führen.

Im Folgenden soll ein erster Eindruck der unterschiedlichen Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten in Abhängigkeit von zentralen Betriebsmerkmalen gegeben werden. Ziel dieser ersten Auswertung¹ ist nicht die statistische Analyse der vielfältigen Einflussfaktoren, sondern lediglich die Deskription der Verbreitung von Langzeitkonten. Leitend sind die Fragen nach der Selektivität von Langzeitkonten und den Merkmalen ihrer Verbreitung. Ausgehend vom bisherigen (eher mageren) Forschungsstand zur Integration von lebenslauf- und vereinbarkeitsorientierten Zielsetzungen in die betriebliche Personalpolitik (siehe dazu den Überblick der European Foundation von 2006, S. 78ff.) und den oben genannten Merkmalen von Langzeitkonten untersuchen wir die folgenden (Bündel von) *Faktoren*:

- Strukturelle Rahmenbedingungen: Betriebsgröße, Flexibilitätsbedarf, wirtschaftliche Situation, Branche, Region (Ost/West);
- Personalpolitik und Arbeitszeitpolitik: Personalplanung, überbetriebliches Engagement, vertragliche Wochenarbeitszeit, Nutzung von Vertrauensarbeitszeit;
- Industrielle Beziehungen: Tarifbindung, Betriebs- bzw. Personalrat, Betriebsvereinbarung und betriebliche Bündnisse zur Arbeitszeit.

3.1 STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Unsere Auswertungen zeigen eine höhere Verbreitung von Langzeitkonten in größeren Betrieben, Betrieben mit höherem Flexibilitätsbedarf (größere Schwankungen der Nachfrage) und Betrieben in guter wirtschaftlicher Situation. Darüber hinaus finden sich Betriebe mit Langzeitkonten häufiger im produzierenden Gewerbe als im Dienstleistungssektor und eher im Bundesgebiet West als im Bundesgebiet Ost (*Übersicht 2*).

¹ Es handelt sich um erste Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt der Verfasser zum Thema „Langzeitkonten und biografische Lebensführung“, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird.

3.2 PERSONALPOLITIK UND ARBEITSZEITPOLITIK

Als wichtige Rahmenbedingung hatten wir eingangs das Vorliegen einer langfristigen Personalplanung benannt. Diese Annahme wird durch die Befragung bestätigt. In eine ähnliche Richtung zielte die Frage nach dem betrieblichen Engagement für gesellschaftliche Belange. Betriebe, die sich sozial engagieren, führten sehr viel häufiger ein Langzeitkonto als Betriebe, die dies verneinen. In Bezug auf die betriebliche Arbeitszeitpolitik finden wir einen komplexen Zusammenhang von Länge der Arbeitszeit und Nutzung von Langzeitkonten. Tendenzen zur Verlängerung der realen Arbeitszeiten werden sich – so ist zu vermuten – einschränkend auf die Ansparmöglichkeiten auf Zeitkonten auswirken. Die Befragung deutet auf eine höhere Verbreitung von Langzeitkonten in Betrieben hin, in denen die vertragliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Bereich von 38 bis 40 Stunden liegt. In Betrieben, in denen die vertragliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften deutlich oberhalb oder unterhalb dieser Grenze liegt, finden sich seltener Langzeitkonten. Interessant ist, dass Betriebe, die Vertrauensarbeitszeit nutzen, auch deutlich häufiger Langzeitkonten haben. Das überrascht zunächst, da eine präzise Zeiterfassung eine wichtige Voraussetzung von Langzeitkonten ist (*Übersicht 3*).

3.3 INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Die Verbreitung von Langzeitkonten variiert mit den von uns ausgewerteten Merkmalen der industriellen Beziehungen im Betrieb. Betriebe mit Tarifbindung, Betriebs- bzw. Personalrat, Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit oder betrieblichen Bündnissen zur Arbeitszeit verfügen vergleichsweise häufiger über Langzeitkonten. Das deutet darauf hin, dass die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten sowie die Regulierung der Arbeitszeiten durch betriebliche Vereinbarungen und Bündnisse der Betriebsparteien wichtige Voraussetzungen für Langzeitkonten sind. Allerdings sind auch hier genauere Aussagen erst auf Basis multivariater Auswertungen möglich, da unter anderem die Betriebsgröße in engem Zusammenhang mit den genannten Merkmalen steht (*Übersicht 4*).

Übersicht 2: Verbreitung von Langzeitkonten nach strukturellen Betriebsmerkmalen – in % –

Alle Betriebe	6,8
Betriebe mit 1–19 abhängig Beschäftigten	6,4
Betriebe mit 20–249 abhängig Beschäftigten	10,3
Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten	17,0
Nennenswerte Schwankungen der Nachfrage im letzten Jahr	9,3
Keine nennenswerte Schwankung der Nachfrage im letzten Jahr	4,5
Guter wirtschaftlicher Erfolg in den letzten zwei Jahren	10,4
Durchschnittlicher wirtschaftlicher Erfolg in den letzten zwei Jahren	6,5
Schlechter wirtschaftlicher Erfolg in den letzten zwei Jahren	5,3
Produzierendes Gewerbe	8,3
Dienstleistungssektor	6,3
Bundesgebiet Ost	5,7
Bundesgebiet West	7,2

Quelle: Auswertung des Betriebssurveys der sfs Dortmund (2005) durch das WZB.

WSI Hans Böckler Stiftung

Übersicht 3: Verbreitung von Langzeitkonten nach Merkmalen der Personalpolitik – in % –

Alle Betriebe	6,8
Langfristige Personalplanung	9,1
Keine langfristige Personalplanung	5,3
Häufig überbetriebliches soziales Engagement	10,8
Gelegentlich überbetriebliches soziales Engagement	8,1
Selten überbetriebliches soziales Engagement	7,5
Nie überbetriebliches soziales Engagement	3,3
Vertragliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigte: 30 – 35 Stunden	5,9
Vertragliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigte: 35,1–38 Stunden	7,0
Vertragliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigte: 38,1–40 Stunden	8,0
Vertragliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigte: mehr als 40 Stunden	3,7
Vertrauensarbeitszeit im Betrieb	13,0
Keine Vertrauensarbeitszeit im Betrieb	6,1

Quelle: Auswertung des Betriebssurveys der sfs Dortmund (2005) durch das WZB.

WSI Hans Böckler Stiftung

3.4 NUTZUNGSFORMEN UND HINDERNISSE

Für unsere strategische Frage nach der Optionalität von Langzeitkonten kommt den angebotenen Nutzungen zentrale Bedeutung zu. Unsere Auswertung der Repräsentativdaten zeigt, dass das Spektrum möglicher Nutzungen allgemein relativ eingeschränkt ist. In der überwiegenden Mehrheit der Betriebe mit Langzeitkonto sind nur ein (50 %) bis zwei (33 %) Nutzungen möglich.

In Großbetrieben dominieren deutlich Nutzungen für Altersteilzeit, Vorruhestand

und Weiterbildung, während in kleinen und mittleren Betrieben Familienzeiten und vorübergehende Teilzeitbeschäftigung die häufigsten Nutzungsformen sind. Mit der Betriebsgröße steigt das Nutzungsangebot für Altersteilzeit, Vorruhestand und Weiterbildung stark an. Da die Mehrheit der Beschäftigten in Großbetrieben beschäftigt ist, ist insgesamt von einer starken Verbreitung altersbezogener Regelungen auszugehen.

Schließlich haben wir auch nach Anwendungsschwierigkeiten und Barrieren von Langzeitkonten gefragt. Überraschenderweise geben nur 7,7 % der Betriebe mit Langzeitkonten an, Schwierigkeiten mit

Übersicht 4: Verbreitung von Langzeitkonten nach Merkmalen der industriellen Beziehung – in % –

Alle Betriebe	6,8
Tarifbindung	7,9
Keine Tarifbindung	6,4
Mit Betriebs- oder Personalrat	13,8
Ohne Betriebs- oder Personalrat	6,3
Mit Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeiten	8,1
Ohne Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeiten	6,5
Mit betrieblichen Bündnissen zur Arbeitszeit	9,5
Ohne betriebliche Bündnisse zur Arbeitszeit	6,7

Quelle: Auswertung des Betriebssurveys der sfs Dortmund (2005) durch das WZB.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 1: Mögliche Nutzungen von Langzeitkonten nach drei Betriebsgröße

	1–19 Beschäftigte	20–249 Beschäftigte	Mehr als 249 Beschäftigte
Weiterbildung	14,7	24,9	49,8
Sabbatical	4,9	10,1	26,6
Familienzeit	25,4	38,0	25,8
Temporäre Teilzeit	28,0	41,7	27,5
Altersteilzeit	3,7	16,3	69,3
Vorruhestand	3,7	14,8	53,6
Sonstiges	66,0	57,3	33,9

Quelle: Auswertung des Betriebssurveys der sfs Dortmund (2005) durch das WZB.

WSI Hans Böckler Stiftung

dem Langzeitkonto zu haben. Bei der Neuartigkeit und Komplexität des Instruments hätten wir einen höheren Prozentsatz erwartet. Vergleichbares gilt für die Frage nach den Ursachen solcher Schwierigkeiten: Am häufigsten werden Erfahrungsmangel der Vorgesetzten und der Beschäftigten im Umgang mit großen Zeitguthaben genannt. Das bestätigt unsere Annahme, dass Zeitsparen für Ressourcenerhalt langfristige und tiefgreifende Lernprozesse erfordert.

Insgesamt weisen die Daten auf differenzierte Muster der Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten in deutschen Betrieben hin. Dabei zeigt sich eine klare Häufung von Langzeitkonten in größeren Betrieben, eine begrenzte Auswahl möglicher Verwendungszwecke und eine Dominanz der Nutzungen für Altersteilzeit und Vorruhestand. Es sei noch einmal betont, dass die skizzierten Ergebnisse lediglich deskriptiven Charakter haben und in Kürze durch vertiefende, multivariate Analysen erweitert werden. Eine große Rolle dürfte bei diesen Analysen der Einfluss der Betriebsgröße spielen.

4

Lebenslaufpolitik und Langzeitkonten in Europa

Die skizzierten konzeptionellen und empirischen Befunde werfen die Frage auf, ob

und unter welchen Bedingungen Langzeitkonten ein geeignetes Instrument darstellen, um Beschäftigten einen erweiterten Zugriff auf die Arbeitszeitverteilung im Lebensverlauf zu ermöglichen. Die diesbezüglichen Erwartungen sind derzeit hoch, wie etwa das Beispiel der „Optionszeiten“ im aktuellen Familienbericht (BMFSFJ 2005) deutlich macht. Wie eine mögliche überbetriebliche Regulierung, Flankierung und Einbettung von Langzeitkonten aussehen könnte, zeigt uns der Blick auf einige europäische Nachbarländer. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über unterschiedliche Ziele, Ansätze und Regelungsebenen der Lebenslaufpolitik in Europa gegeben. Anschließend werden die Niederlande als mögliches Beispiel einer relativ weitreichenden staatlichen Regulierung von Zeitsparoptionen im Lebensverlauf diskutiert.

Ein erstes wichtiges Gruppierungsprinzip von unterschiedlichen lebenslaufpolitischen Instrumenten ergibt sich aus deren grundsätzlicher Ausrichtung: Von dem sogenannten „Combination Model“, das auf die Kombination beruflicher und außerberuflicher Anforderungen – auf Basis einer kontinuierlich reduzierten Wochenarbeitszeit – und eine unterstützende Infrastruktur (z. B. Kinderbetreuung) zielt, lassen sich sogenannte Phasenmodelle (oder „Transitions“-Modelle) unterscheiden, die auf einen (mehr oder weniger flexiblen) Wechsel zwischen Phasen erhöhter Erwerbsarbeitszeiten, Phasen reduzierter Erwerbsarbeits-

zeiten und Phasen der Unterbrechungen der Erwerbsarbeitszeit orientieren (Van der Meer/Leijnse 2004).

Innerhalb der Phasenmodelle lassen sich wiederum zwei unterschiedliche, aber einander nicht notwendig ausschließende Ansätze unterscheiden (European Foundation 2005). Erstens: die Gestaltung von Zeitoptionen, die an Lebensereignisse geknüpft sind („life-phase“ specific), etwa die Geburt eines Kindes (Mutterschutz bzw. Elternzeit), das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze (Ruhestand) oder aber auch – wie etwa bei unseren schwedischen oder niederländischen Nachbarn – Betreuungsbedarf im Fall schwerer Krankheit von Familienangehörigen. Im Kern verweisen diese Optionen auf das tradierte Phasenmodell des Lebenslaufs mit Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Ruhestand (bzw. Vorruhestand) und ähnlichen ereignisbezogenen Zeitoptionen und Freistellungen (Übersicht 5).

Zweitens gibt es Zeitoptionen, die den Individuen unabhängig vom Eintreten bestimmter Ereignisse zur Verfügung stehen („life-course“ orientiert). Es findet also im Prinzip eine Entkoppelung von Ereignis und zeitlichen Optionen statt. Die Optionen bestehen durchgehend im gesamten Lebenslauf. Formal steuert und entscheidet das Individuum Zeitpunkt, Art und Dauer ihrer Nutzung. Dabei spielen zentrale Lebensereignisse und Lebensphasen nach wie vor eine große Rolle. Drei wichtige Beispiele hierfür sind:

- (1) das Recht auf eine individuelle Anpassung der Arbeitszeit (also ein Recht auf Teilzeitarbeit bzw. die Anhebung der Wochenarbeitszeit);
- (2) das Ansparen von Zeitguthaben über Mehrarbeit und Entgeltbestandteile, die dann später für Kinderbetreuung, Weiterbildung, Freizeitinteressen (Sabbaticals) oder Vorruhestand verwendet werden können;
- (3) staatlich subventionierte Modelle zur zeitlich befristeten Arbeitszeitreduktion bzw. Freistellung (Übersicht 5).

Optionen zum Ansparen von längeren Freistellungen wird derzeit ein großes Potenzial zugemessen. Länder, in denen dieses Instrument eine Rolle spielt, sind Deutschland, Frankreich, die Niederlande und Schweden (siehe European Foundation 2005, S. 21ff.). Bisher ist noch relativ wenig

Übersicht 5: Beispiele für „life-phase“ und „life-course“ orientierte Zeitoptionen

„Life-phase“ orientiert	„Life-course“ orientiert
Mutterschutz	Recht auf befristete Anpassung der Wochenarbeitszeit
Elternzeit	Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten
Ruhestand und Vorruhestand	Freistellung für Weiterbildung
Bedingte Freistellung	Freistellungen und Sabbaticals
Erwerbslosigkeit	Flexibler Ruhestand

Quelle: WZB-Zusammenstellung nach European Foundation (2005).

WSI Hans Böckler Stiftung

über Verbreitung, Nutzung und langfristige Effekte solcher Sparoptionen bekannt. Die Forschung hat gerade erst begonnen. Ob und unter welchen Bedingungen solche Optionen tatsächlich ein geeignetes Instrument darstellen, um Beschäftigten erweiterte Optionen bei der Lebenslaufgestaltung zu gewähren, ist daher zurzeit noch nicht eindeutig zu sagen. Erkenntnisse der bisherigen Arbeitszeitforschung und erste Erfahrungsberichte aus der betrieblichen Praxis lassen allerdings vermuten, dass der institutionellen Einbettung und Regulierung hier eine entscheidende Bedeutung zukommt.

Damit kommen wir zu einem zweiten wichtigen Gruppierungsprinzip von Instrumenten der Lebenslaufpolitik, das sich auf die verschiedenen *Regelungsebenen* bezieht: Staat, Tarifsysteem, Betrieb, Haushalt und Individuum. Hier lassen sich vereinfacht Länder (bzw. Regime) unterscheiden, in denen:

(1) lebenslaufbezogene Zeitoptionen stark auf der gesetzlichen Ebene reguliert werden (etwa Schweden oder die Niederlande);

(2) kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen eine große Rolle spielen (etwa Deutschland oder Frankreich).

(3) Und schließlich gibt es Länder, die sich durch eine geringere Bedeutung von derartigen Regelungen auszeichnen und Anpassungsleistungen im Lebensverlauf eher zur Sache der Einzelnen machen (etwa das Vereinigte Königreich oder Spanien).

In Bezug auf Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen lässt sich die skizzierte Unterschiedlichkeit der Regulierung anhand des Vergleichs von Deutschland und den Niederlanden verdeutlichen. In Deutschland sind Möglichkeiten zum Ansparen von längeren Freistellungen überwiegend auf betrieblicher und kollektivvertraglicher Ebene verankert. Im Augenblick finden in den Betrieben entscheidende Entwicklungen im Bereich von Zeit- und Geldsparoptionen für Beschäftigte statt, und zwar in Form der oben skizzierten unterschiedlichen Varianten von Langzeitkonten bzw. Lebensarbeitszeitkonten. Auf gesetzlicher Ebene bestehen hingegen lediglich Mindestabsicherungen – etwa im Falle betrieblicher Insolvenz – oder Regelungen zur sozial- und steuerrechtlichen Behandlung von Zeitguthaben.

Die gesetzliche Regulierung von Zeit-sparoptionen, wie sie in den Niederlanden besteht, ist im Vergleich zur Situation in den anderen europäischen Ländern einzigartig. Sie ermöglicht uns einen Einblick in die Praxis einer überbetrieblichen und übertariflichen Regulierung von individuellen Zeitsparoptionen im Erwerbsverlauf.

5

Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen am Beispiel der Niederlande

Die Möglichkeit, in einem bestimmten Rahmen Zeit- bzw. Geldguthaben für längere Freistellungen anzusparen, ist in den Niederlanden seit 2001 gesetzlich geregelt. Genauere Bestimmungen dazu sind in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen festgelegt. Darüber hinaus zeichnen sich die Niederlande allgemein durch eine hohe Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung aus (Visser 2003; Rürup/Gruesco 2005, S. 30). Das Recht auf Teilzeitbeschäftigung und – einzigartig in Europa – auf eine Anhebung der Wochenarbeitszeit ist gesetzlich verankert. Zugleich existieren einige ereignis- bzw. zweckbezogene Möglichkeiten (sogenannte „verlofspaarregelingen“), um vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren.

Schon in den 1990er Jahren war es in den Niederlanden erklärtes politisches Ziel, Impulse für das Ansparen von Zeitguthaben zu geben. Damit wurde zugleich auf die Zunahme von Regelungen auf der betrieblichen und tariflichen Ebene reagiert. 1997 waren in 17 % der Tarifverträge Regelungen zum Ansparen von Zeitguthaben enthalten; 2000 waren es bereits 53 %, die für 48 % der abhängig Beschäftigten galten.

Das Beispiel der Niederlande zeigt, wie eine gesetzliche Regulierung von Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen aussehen könnte (ausführlich: Wotschack 2006). Im Sinne der Lebenslaufpolitik wurden mit der „verlofspaarregeling“ (2001–2005) Obergrenzen für die Zeitguthaben gesetzt und die Verwendung der Guthaben für den vorzeitigen Ruhestand eingeschränkt. Beschäftigte konnten einen Teil ihres Einkommens („geld-voor-tijd sparen“) oder ihrer Arbeitszeit („tijd-voor-tijd sparen“) für eine spätere bezahlte Freistellung einbringen. Das angesparte Guthaben blieb von Steuern befreit. Diese fielen erst

bei der Nutzung des Guthabens an. Es galten folgende Regelungen (Van Luijn/Keuzenkamp, 2004):

- Der Betrieb musste über eine schriftlich fixierte Betriebsvereinbarung verfügen, die die Zeitsparmöglichkeiten regelte und mindestens 75 % der Beschäftigten offen stand;
- gespart werden durften maximal 10 % des Bruttoeinkommens bzw. der Arbeitszeit;
- das Guthaben wurde vom Arbeitgeber bei einem externen Finanzinstitut angelegt (teilweise bestanden auch sektorale Fonds, etwa die „stichting tijdsparfonds“);
- das Guthaben durfte eine zwölfmonatige Freistellung nicht überschreiten;
- das Guthaben durfte für alle Zwecke genutzt werden, allerdings nicht direkt vor dem Ruhestand.

Eine aktuelle Studie hat die „verlofspaarregeling“ zwei Jahre nach ihrer Einführung evaluiert. Ihre Ergebnisse zeigen (Van Luijn/Keuzenkamp 2004), dass deren Nutzung durch die Beschäftigten eher gering ausfiel. 2002 machten nur 6 % der befragten Beschäftigten von der Regelung zum Zeitsparen Gebrauch. Zwar gaben 17 % der Befragten an, Bedarf zu haben, aber 11 % konnten diesen Bedarf offensichtlich in der Praxis nicht realisieren. Bei den Motiven dominierten Freizeitinteressen. Dabei unterschied sich die Gruppe, die die Regelung tatsächlich nutzte, kaum von der Gruppe, die ein Interesse an der Nutzung hatte, dieses Interesse aber offensichtlich nicht umsetzen konnte. Es waren oft genau jene Gruppen – Beschäftigte mit Kindern und Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblemen –, die im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von den Sparoptionen profitieren sollten, die diese Möglichkeiten faktisch jedoch seltener nutzten.

Die Erfahrungen mit der „verlofspaarregeling“ weisen darauf hin, dass sich selbst unter der Bedingung einer gesetzlichen Regulierung die Nutzung der Ansparmöglichkeiten im Erwerbsverlauf bisher in Grenzen hält und nur in geringem Maße der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient. Ein abschließendes Urteil ist kaum möglich, da die „verlofspaarregeling“ nur für eine relative kurze Zeit bestand. So könnte eine weniger pessimistische Interpretation des niederländischen Beispiels argumentieren, dass sich die gewünschten Effekte erst mittel- und langfristig einstellen. Dass Gruppen mit hohen außerberuf-

lichen Anforderungen (z. B. Kinderbetreuung) nur schwer größere Zeitguthaben ansparen können, ist evident. Der Idee nach sollten sie zum Bedarfszeitpunkt bereits über größere Zeitguthaben verfügen, die sie zu ihrer Entlastung einsetzen können. Das Ansparen von Zeitguthaben müsste im Idealfall in der ersten Phase des Erwerbslebens stattfinden, in der Beschäftigte noch kinderlos und flexibler sind. In der Mitte des Erwerbslebens könnten die Beschäftigten dann von diesem Zeitpolster profitieren und ihre Arbeitszeiten reduzieren, ohne entsprechende Einkommenseinbußen riskieren zu müssen. Dass solche Muster nicht in den Daten zu erkennen waren, kann also schlicht an der kurzen Dauer der bestehenden Regelungen liegen.

Mit dem Inkrafttreten der „levensloopregeling“ (seit 2006) lassen sich solche langfristigen Effekte nur noch sehr eingeschränkt untersuchen. Die neue Regelung gibt Beschäftigten erstmals das Recht, unabhängig von der Existenz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung Freistellungen anzusparen. Bedingung ist die Zustimmung des Arbeitgebers. Vor allem durch die Öffnung der Regelung für Vorruhestand und die Reduzierung der Sparoptionen auf Entgeltbestandteile setzt das neue Gesetz jedoch andere Akzente und erzeugt vermutlich neue Verwendungsmuster. Zum einen wird der Vorruhestand ein wichtiges Ziel bei der Nutzung der „levensloopregeling“. Zum anderen sind stark einkommensabhängige Nutzungsmuster zu erwarten: So sind es eher höhere als niedrigere Einkommensgruppen, eher Beschäftigte mit Vermögen als Beschäftigte ohne Vermögen und eher ältere als jüngere Beschäftigte, die über den finanziellen Spielraum verfügen, um von der „levensloopregeling“ zu profitieren (Groot/Breedveld 2004).

6 Resümee

Zeitkonten sind eine Form der Regulierung der Umverteilung von Erwerbsarbeitszeit, die beständig an Bedeutung gewinnt. Mit der Ausweitung von Zeitkonten verändert dieses Instrument allerdings auch seinen Charakter. Frühe Formen, die als Gleitzeitkonten aus dem beidseitigen Bedürfnis nach einer alltäglichen Anpassung der Arbeitszeiten resultierten, waren nach dem Prinzip des kurzfristigen Zeitausgleichs aufgebaut. Das Ansparen durch vorgezogene Arbeit oder Mehrarbeit folgte akuten Markt- oder Projekterfordernissen der Unternehmen, die Entnahmen dagegen wurden durch private Anforderungen bei den Beschäftigten bestimmt, die Abweichungen von den Rhythmen der alltäglichen Lebensführung erforderlich machten. Aus der zeitlichen und volumenmäßigen Erweiterung der Konten resultiert nun eine Erweiterung der Nutzungszwecke. Optionale Langzeitkonten können z. B. für eine verlängerte Elternzeit, für lebenslanges Lernen, für zwischenzeitliche Gesundheitsmaßnahmen, für Sabbaticals oder für Zeiten verstärkten ehrenamtlichen Engagements genutzt werden.

Damit ist zugleich die Gefahr einer Überforderung der Zeitkonten verbunden: Aufgrund des notwendigerweise begrenzten Kontenvolumens besteht eine *Konkurrenz zwischen den verschiedenen Nutzungszwecken*, die von den Beschäftigten entschieden werden muss. Wenn aktuell zusätzlich die Möglichkeit geschaffen wird, Konten für neue betriebliche Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen sowie für die Alterssicherung zu nutzen, wird die Verwendungskonkurrenz noch einmal wesentlich verschärft. Denn allein um eine relevante Verkürzung der Dauer der Erwerbstätigkeit um z. B. drei Jahre anzusparen, ist über mindestens zwanzig Jahre erhebliche regelmäßige Mehrarbeit notwendig. Aus diesen Ansparbedarfen folgt die Tendenz,

auch Einkommensanteile in die Konten einbringen zu können (sog. Zeit-Wert-Konten) und auch das Ansparen obligatorisch zu gestalten (z. B. im Rahmen von Schichtregelungen und Standortsicherungsvereinbarungen). Das Hinzufügen von monetären Sparvorgängen relativiert den Mechanismus des Zeitausgleichs und die Möglichkeiten der Reziprozität, es verstärkt dagegen die Orientierung auf finanzielle Alterssicherung, Ansparmodelle und Zinskonditionen.

Langzeitkonten könnten ein Gerüst sein, mit dem sowohl die langfristige betriebliche Personalpolitik als auch die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten unter den Bedingungen zunehmender Diskontinuität und Veränderungsgeschwindigkeit stabilisiert und weiterentwickelt werden. Marktorientierte Flexibilisierungsstrategien der Unternehmensleitungen führen allerdings dazu, auch die Entnahmeprozesse von Langzeitkonten nach betrieblichen Anforderungen zu steuern und damit das Vertrauen in die Optionallität zu untergraben. Dieses Vertrauen stellt aber eine entscheidende Voraussetzung für die Akzeptanz und das Funktionieren der mit Langzeitkonten gegebenen langfristigen Tauschbeziehungen dar. Um Reziprozität im Kontenaufbau und Kontenabbau herzustellen – und zwar nicht nur in quantitativer Hinsicht, sondern auch in der Qualität der Nutzung –, sind die Zeitinteressen der Beschäftigten in der Auslegung und alltäglichen Anwendung von Langzeitkonten eindeutig zu verankern. Auf diese Weise könnte sich eine Zeitkultur entwickeln, in der Langzeitkonten ein Rückgrat neuer, flexibler Lebensläufe sind. Wie gezeigt, findet sich ein Beispiel für eine relativ weitgehende überbetriebliche Regulierung und Flankierung von Langzeitkonten in den Niederlanden.

Ein offener Diskurs um Langzeitkonten – im Zusammenhang mit anderen ressourcenbezogenen Maßnahmen – könnte hier wichtige Lernprozesse auf beiden Seiten initiieren, als Baustein für eine neue, konzentrierte Lebenslaufpolitik.

LITERATUR

- Behrens, J.** (2004): Betriebliche Strategien und demographische Folgen, in: *Arbeit* 3, S. 248–263
- Bielenski, H./Bosch, G./Wagner, A.** (2002): Working Time Preferences in Sixteen European Countries, European Foundation, Dublin
- Bispinck, R.** (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: *WSI Mitteilungen* 5, S. 237–245
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** (2005): Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin
- Diewald, M./Brose, H.-G./Goedicke, A.** (2005): Flexicurity im Lebenslauf. Wechselwirkungen zwischen pluralen Lebensformen und betrieblichen Beschäftigungspolitiken, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin, S. 223–248
- Eberling, M./Hielscher, V./Hildebrandt, E./Jürgens, K.** (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (2003): A New Organisation of Time over the Life Course, Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (2005): Working Time Options over the Life Course: Changing Social Security Structures, Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (2006): Working Time Options over the Life Course: New work patterns and company strategies, Luxemburg
- Garhammer, M.** (2005): Neue Konzepte für lebensspezifische Arbeitszeiten, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 67–101
- Gouldner, A. W.** (1984): Etwas gegen Nichts. Reziprozität und Asymmetrie, in: Adloff, F./Mau, S. (Hrsg.) (2005): Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität, Frankfurt/Main, S. 109–124
- Groot, L./Breedveld, K.** (2004): Time over the Life Course: Preferences, Options and Life Course Policy, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 20, S. 288–299
- Haipeter, T./Lehndorff, S.** (2004): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte?, Berlin
- IQPC** (2005): Betriebliche Zeitwertkonten, Berlin
- Klammer, U.** (2004): Flexicurity in a Life-Course Perspective, in: *Transfer* 02, S. 282–299
- Klenner, C./Pfahl, S.** (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/Main, S. 124–168
- Rürup, B./Gruescu, S.** (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Schmierl, K.** (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus, in: *Soziale Welt* 4, S. 427–448
- Seifert, H.** (2005a): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/Main, S. 40–66
- Seifert, H.** (2005b): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto, in: *WSI-Mitteilungen* 6, S. 308–313
- Struck, O./Köhler, C.** (Hrsg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel?, München und Mering
- Van Luijn, H./Keuzenkamp, S.** (2004): Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsuur. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), Den Haag
- Van der Meer, M./Leijnse, F.** (2004): Life-Course Schemes and social policy reform in the Netherlands. Paper presented at the TLM.net conference "Quality in Labor Market Transitions: An European Challenge". Amsterdam
- Visser, J.** (2003): Negotiated Flexibility, Working Time and Transitions in the Netherlands, in: O'Reilly, J. (ed.): Regulating Working-Time Transitions in Europe, Cheltenham/Northampton, S. 123–169
- Wotschack, P.** (2006): Lebenslaufpolitik in den Niederlanden. Gesetzliche Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen: „verlofspaarregeling“ und „levensloopregeling“, WZB Discussion Paper SP I 2006-115