



Philip Wotschack, Soziologe, war von 2000 bis 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Groningen. Aus dieser Tätigkeit ging auch seine Doktorarbeit „Household Governance and Time Allocation. Four Studies on the Combination of Work and Care“ hervor, die im Frühjahr als Buch erscheint. Seit 2005 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB, seit 2008 Mitarbeiter in der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“.

[Foto: David Ausserhofer]

wotschack@wzb.eu

Keine Zeit für die Auszeit

Langzeitkonten schaffen im Erwerbsverlauf bisher kaum Entlastungen

Von Philip Wotschack, Franziska Scheier und Eckart Hildebrandt

Risiken und Unsicherheiten in den Erwerbsbiographien haben heute allgemein ein hohes Niveau erreicht. Konjunkturschwankungen und Arbeitsplatzabbau gefährden kontinuierliche Erwerbsbiographien und verlangen von den Beschäftigten in größerem Maße individuelle Krisen- und Vorsorgestrategien. Das gilt auch hinsichtlich der Möglichkeit, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Hinzu kommen die bekannten Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die gerade in der mittleren Lebensphase und vor allem bei Zweiverdienerpaaren zu Höchstbelastungen führen.

Auf den ersten Blick scheinen Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten eine einfache Lösung für viele dieser neuen Unsicherheiten und Probleme zu sein – von der Überbrückung von Konjunkturerinbrüchen bis zur Bereitstellung von Zeit für berufliche Weiterbildung, Familie oder Pflege. Können Langzeitkonten diese Erwartungen in der Praxis erfüllen, und wie werden sie tatsächlich genutzt? Die Fragen wurden in einem Forschungsprojekt am WZB untersucht, das jüngst abgeschlossen wurde (siehe Kasten).

Langzeitkonten – Idee und Möglichkeiten

Seit den 1990er Jahren haben Langzeitkonten in deutschen Unternehmen zunehmend Verbreitung gefunden. Im Herbst 2005 boten 7 Prozent der deutschen Unternehmen Langzeitkonten an, bei den Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern sogar jedes vierte Unternehmen. Die Grundidee dieses Kontos ist einfach: Mitarbeiter können über viele Jahre hinweg Überstunden oder Entgeltanteile auf einem Zeitwertkonto „sparen“ und zu einem späteren Zeitpunkt für längere Freistellungen nutzen, ohne auf Einkommen verzichten zu müssen, zum Beispiel in der Familienphase, wenn Kinder den Zeit- und Geldbedarf des Haushalts gleichermaßen ansteigen lassen. Betriebe werden durch Langzeitkonten flexibler. In Zeiten hoher Nachfrage können sie ihre Mitarbeiter über längere Zeiträume für Mehrarbeit einsetzen, ohne diese unmittelbar mit Geld oder Freizeit ausgleichen zu müssen oder teure Zuschläge und Prämien zu zahlen. Langzeitkonten können also für Betriebe wie Beschäftigte Vorteile bieten.

Wenig verbreitet, kaum genutzt

Die Bilanz des WZB-Projekts zur aktuellen Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten fällt allerdings eher ernüchternd aus. Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen ist das Langzeitkonto eher selten anzutreffen. Dort, wo das Langzeitkonto angeboten wird, sind die möglichen Verwendungszwecke oft begrenzt. Insbesondere in Großunternehmen wird es vorrangig auf die Bewältigung des Altersübergangs ausgerichtet (siehe Tabelle). Darüber hinaus spielt in der Mehrheit der Unternehmen die Anpassung an Auftragsschwankungen eine wichtige Rolle. Eine solche Ausrichtung des Langzeitkontos lässt wenig Spielraum für alternative Verwendungen wie Qualifizierungs-, Familien-, Pflege- oder Erholungszeiten. Eine einfache Modellrechnung kann dies verdeutlichen: Werden jedes Jahr wöchentlich zwei Stunden Mehrarbeit auf dem Langzeitkonto gespart, dauert es, bei 220 Arbeitstagen pro Jahr, ca. 22 Jahre, bis eine Freistellung im Umfang von einem Jahr möglich wird. Wie dieses kostbare Guthaben dann eingesetzt werden soll, sollte gut überlegt sein. Alles zugleich wird man damit nicht bewerkstelligen können.

Verbreitung möglicher Verwendungen des Langzeitkontos (nach Betriebsgröße; mit Mehrfachnennungen)

	Alle Betriebe	1–9 Beschäftigte	10–49 Beschäftigte	50–249 Beschäftigte	250+ Beschäftigte
Weiterbildung	17	17	12	27	50
Sabbatical	6	2	9	17	27
Familienzeit	27	17	39	42	26
Temporäre Teilzeit	30	17	45	47	28
Altersteilzeit	7	6	1	23	69
Vorruhestand	6	6	1	20	54
Sonstiges	64	64	70	51	34

Nur Betriebe mit Langzeitkonto; n = 204, Angaben in Prozent.

Quelle: Eigene Auswertung der repräsentativen Betriebsbefragung der sfs Dortmund (2005) durch das WZB

Beschäftigte in Betrieben mit Langzeitkonto nutzen das Konto erstaunlich selten. Wenn sie es tun, dann eher verhalten. Bei den befragten Beschäftigten eines großen Dienstleistungsunternehmens nutzte nur jede(r) Vierte diese Möglichkeit (siehe Abbildung 1). Dieser allgemeine Eindruck wird durch fast alle befragten Betriebe gestützt. Auch unter den Befragten eines mittelgroßen Industriebetriebs befürwortete zum Befragungszeitpunkt nur jede(r) Vierte eine Ausweitung der bestehenden Arbeitszeitkonten zum Langzeitkonto.

Das Langzeitkonto wird vor allem von jenen Beschäftigtengruppen seltener genutzt, die im operativen oder gewerblichen Bereich arbeiten (Abbildung 2), geringqualifiziert sind, wenig verdienen, in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten oder hohe außerberufliche Anforderungen zu bewältigen haben. Damit verfügen gerade jene Beschäftigtengruppen seltener und in geringerem Maße über Guthaben auf dem Langzeitkonto, die mit den größten Risiken konfrontiert sind. Wie kommt es dazu? Die Untersuchung konnte hier Nutzungsbarrieren auf Seiten der Betriebe und der Beschäftigten identifizieren.

Geringe zeitliche und finanzielle Ansparmöglichkeiten

Die Sicherung der alltäglichen Balance von Arbeit und Leben lässt für viele Beschäftigte kaum Spielraum für die Nutzung des Langzeitkontos. Eine ausreichende Balance von beruflichen und außerberuflichen Aktivitäten hat für die meisten Beschäftigten einen hohen Stellenwert, und zwar unabhängig von Geschlecht, betrieblicher Stellung und Lebensphase (Abbildung 2). Vor allem bei Beschäftigten aus niedrigen Qualifikations- und Einkommensgruppen, die auf die Auszahlung von Überstunden angewiesen sind, sowie bei Beschäftigten mit kleinen Kindern oder Pflegeverpflichtungen bleibt wenig Zeit für das Langzeitkonto übrig. „Das ist doch der Grund, warum ich Überstunden nicht auf das Langzeitkonto übertrage“, sagt dazu eine der interviewten Beschäftigten (46 Jahre, verheiratet, zwei Kinder, teilzeitbeschäftigt), „weil ich dann lieber eine kurze Auszeit nehme, um einfach auch mal wieder mehr Zeit für die Kinder zu haben und zu zeigen, wenn ihr mich wirklich braucht, kann ich auch mal einen Tag Pause machen, ich bin da.“

Barrieren in der betrieblichen Praxis

In der betrieblichen Praxis werden Langzeitkonten stark für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben instrumentalisiert. Angesichts des Auslaufens der staatlich geförderten Altersteilzeit und der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre werden Langzeitkonten in vielen Betrieben als Ersatzlösung für die Altersteilzeit oder den vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben betrachtet. Eindeutige Signale zur individuellen Nutzung der Langzeitkonten während des Erwerbsverlaufs erhalten die Beschäftigten kaum. Oft stoßen die Entnahmewünsche der Beschäftigten sogar auf Vorbehalte seitens der Vorgesetzten: „Im Moment ist das so, dass jeder am Limit ar-



Franziska Scheier, Sozialwissenschaftlerin, ist seit 2008 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der WZB-Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ und arbeitet seit 2009 im Rahmen eines Hans-Böckler-Stipendiums an ihrer Promotion zum Thema „Schwache Interessengruppen und betriebliche Arbeitspolitik“.

[Foto: David Ausserhofer]

scheier@wzb.eu

Summary

Working-life time accounts

Over the past few years a new means of structuring working hours has been becoming increasingly popular in German companies: the long-term account or working-life time account. These accounts offer new opportunities to cope with risks and critical events across the life course. There are, however, considerable barriers on both company and employee levels. As a consequence, the utilization of working-life time accounts remains limited, which calls for interventions on the company, sector and state levels.

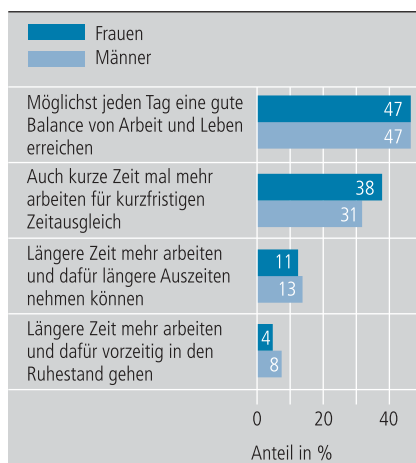


Abbildung 1
Bevorzugte Zeiteinteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten
Quelle: Standardisierte Befragung von 5.300 Mitarbeitern eines großen Dienstleistungsunternehmens (erschieden in WSI-Mitteilungen 11/2008)

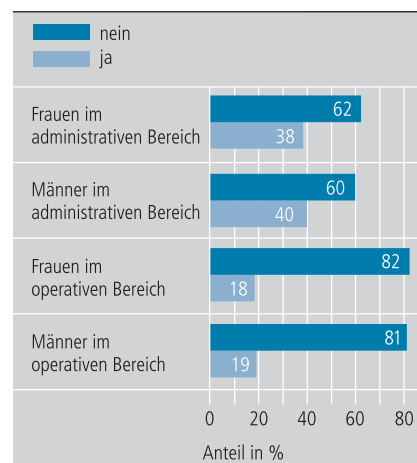


Abbildung 2
Nutzung des Langzeitkontos nach Geschlecht und Unternehmensbereich
Quelle: Befragung von 5.300 Mitarbeitern eines großen Dienstleistungsunternehmens

beitet“, sagt eine der Nutzerinnen (39 Jahre, verheiratet, ein Kind, vollzeitbeschäftigt), „es gibt keine Vertretung. Wenn jemand in den Urlaub geht, bleibt alles liegen, was nicht brennt. Als ich damals gesagt habe, ich gehe in den Mutterschutz, ist meine Vorgesetzte fast ohnmächtig geworden und hat gesagt: ‚Wann ist die Mutterschutzfrist zu Ende?‘ Ich sagte, am 24. Dezember. ‚Okay, dann sind Sie im Januar ja wieder da.‘ Eine anschließende Auszeit für die Familie war überhaupt kein Thema.“ Die Flexibilisierungsinteressen des Betriebs haben Vorrang vor den zeitlichen Interessen der Beschäftigten. Ein weiteres Problem stellt auch die geringe Schulung und Einweisung der unmittelbaren Vorgesetzten dar, die nach persönlichen Präferenzen und akutem betrieblichen Bedarf verfahren. Die Beschäftigten werden bei der Nutzung des Langzeitkontos kaum unterstützt, weil es bei vielen Personalverantwortlichen einen geringen Stellenwert hat.

Fehlende Langfristperspektive

Ein Langzeitkonto entfaltet seinen vollen Nutzen erst mittel- und langfristig, wenn größere Zeitguthaben entstanden sind. Eine solche Langfristperspektive ist heute aber für immer weniger Beschäftigte gegeben. Befristete Arbeitsverhältnisse, unsichere Berufskarrieren und drohende Entlassungen machen den langfristigen Verbleib in einem Unternehmen eher unwahrscheinlich. In fast allen befragten Betrieben wurde in den letzten Jahren viel entlassen, was zu einer großen Verunsicherung der Beschäftigten führte. Bei den Dienstleistungsbeschäftigten hat nur die Hälfte der Beschäftigten ein klares Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit; nur ein Viertel sieht für sich gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Ist die Zukunft im Betrieb unsicher, werden auch Sinn und Zweck eines Langzeitkontos in Frage gestellt: „Das wäre mir dann schon viel zu lange, zumal ich schon immer gefragt habe, wer sagt mir, ob die Firma dann überhaupt noch lebt? Und ob das dann überhaupt noch Gültigkeit hat? Und ob ich davon dann überhaupt noch einen Nutzen habe?“, sagt eine Frau, die das Konto nicht nutzt.

Problem der Übertragbarkeit und des Insolvenzschutzes

Wird ein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, tritt beim Langzeitkonto der sogenannte Störfall ein. Das heißt in der Regel, dass das bestehende Guthaben auf dem Langzeitkonto finanziell entgolten werden soll. Die Möglichkeit, das Guthaben zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, wie sie in den Niederlanden gegeben ist, besteht kaum und hängt davon ab, ob das Guthaben von dem neuen Arbeitgeber übernommen wird. Gesetzliche Regelungen für eine Übertragbarkeit existieren bislang nicht. Auch die Sicherung der Kontoguthaben im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ist bisher nur unzureichend geregelt; sie tritt erst von einer 2¼-jährigen Laufzeit und einer bestimmten Höhe des

Kurz gefasst

Langzeitkonten werden in der betrieblichen Praxis meist genutzt, um vorzeitige Übergänge in den Ruhestand zu realisieren oder schlechte Auftragslagen zu überbrücken. Zeitguthaben für Weiterbildung oder Pflegeaufgaben in der Familie können nur selten angespart werden. Um Langzeitkonten sinnvoller zu gestalten, sind Maßnahmen an vielen Fronten nötig – auf Seiten des Gesetzgebers, der zum Beispiel Übertragbarkeitsregeln schaffen müsste, aber auch auf betrieblicher Ebene, wo es bislang für eine breitere Nutzung des Kontos wenig Unterstützung gibt.

Kontenwertumfangs an in Kraft. Die Guthaben müssen laut Gesetz geschützt werden, die konkrete Ausgestaltung der Absicherung (etwa Fonds, Sperrkonto) bleibt letztlich aber dem Unternehmen überlassen. Tarif- und Betriebsparteien haben es bisher noch nicht geschafft, flächendeckend Insolvenzversicherung zu gewährleisten. Ob das neue Gesetz zur Anpassung und zum Ausbau des Insolvenzschutzes („Flexi-II-Gesetz“) eine Verbesserung ergibt, wird sich zeigen.

Die Ergebnisse der Untersuchung machen deutlich, dass das Potenzial von Langzeitkonten für die Bewältigung von Risiken im Erwerbsverlauf bisher kaum ausgeschöpft wird. Zugleich birgt die Offenheit des Instruments die Gefahr einer Überforderung: Zeit für lebenslanges Lernen, Kinder, Pflege, Vorruhestand, Erholung und die wiederkehrende Überbrückung von Auftragsflauten – das alles zusammen kann ein Langzeitkonto allein nicht bewältigen. Ein wirkungsvoller Einsatz von Langzeitkonten zur Bewältigung sozialer Risiken, denen Beschäftigte heute ausgesetzt sind, setzt daher zwei Dinge voraus: Erstens müssen die Konten zielgerichteter ausgestaltet werden; zum Beispiel sollten Auszeiten für Weiterbildung, Erholung, Familie und Pflege von anderen Verwendungszwecken, wie Beschäftigungssicherung, getrennt und geschützt werden. Ferner sollte das Langzeitkonto durch Maßnahmen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene flankiert werden: Es könnte zum Beispiel systematisch mit Weiterbildungs-, Gesundheits- oder Vereinbarungs politik verknüpft werden, etwa durch „Lernzeitkonten“ für betriebliche Weiterbildungsprogramme. Die Möglichkeit, das Langzeitkonto zu entlasten und präventiv auszurichten, wird sich allerdings erst eröffnen, wenn das Konto nicht mehr vorrangig auf den Vorruhestand ausgerichtet wird.

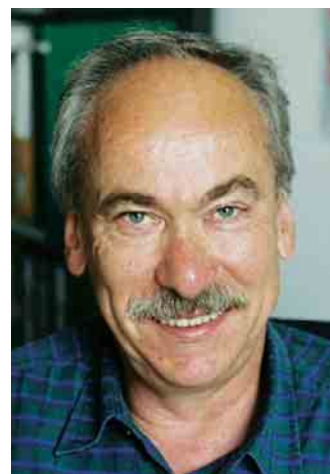
Literatur

Philip Wotschack, Eckart Hildebrandt, Franziska Scheier, „Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen?“, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, Heft 11+12/2008, S. 619–626

Philip Wotschack, Eckart Hildebrandt, „Working-life Time Accounts in German Companies: New Opportunities for Structuring Working Hours and Careers?“, in: Peter Ester, Ruud Mufels, Joop Schippers, Ton Wilthagen (Eds.), *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*, Cheltenham: Edward Elgar 2008

Sebastian Brandl, Eckart Hildebrandt, Philip Wotschack (Hg.), *Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive*. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 212, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 2008, 174 S.

Eckart Hildebrandt (Hg.), *Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*, Berlin: edition sigma 2007, 260 S.



Eckart Hildebrandt ist Diplom-Wirtschaftsingenieur und Dr. habil. der Freien Universität Berlin. Seit 1977 Mitarbeiter am WZB, zuletzt in der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“. Bis 2008 Leiter des Projektbereichs „Zukunft der Arbeit und Nachhaltigkeit“. Zu den Themen flexible Arbeitszeiten und Lebensführung von Beschäftigten forscht er seit den 1990er Jahren. [Foto: David Ausserhofer]

seeloewe@wzb.eu

Projekt „Langzeitkonten und biografische Lebensführung“

Die vorgestellten Ergebnisse beruhen auf einem Forschungsprojekt, das von 2006 bis 2008 unter Leitung von Prof. Dr. Eckart Hildebrandt am WZB durchgeführt wurde. Angewendet wurde dabei ein Methodenmix aus repräsentativen Unternehmensdaten, acht ausführlichen Betriebsfallstudien sowie quantitativen und qualitativen Beschäftigtenbefragungen. An den Forschungsarbeiten waren neben den Autoren Almut Kirschbaum und Svenja Pfahl beteiligt. Projektförderer war die Hans-Böckler-Stiftung, der Abschlussbericht „Zeit auf der hohen Kante“ erscheint im Frühjahr 2009 im Verlag edition sigma. Er wird am 3. Juni 2009 auf einer gemeinsamen Abschlusstagung des WZB und der Hans-Böckler-Stiftung am WZB vorgestellt.
