

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 057, Januar 2018

Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz

Philip Wotschack

Der Autor:

Dr. Philip Wotschack, Soziologe, ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt, Organisationen und soziale Ungleichheit. Zum Langzeitkonto forscht er seit 2006.

© Hans-Böckler-Stiftung 2018
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten – eine kritische Bilanz“ von Philip Wotschack ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
1. Einleitung	5
2. „Optionszeiten“ aus arbeitsmarkt- und familienpolitischer Sicht	7
3. Freistellungen im Rahmen von Langzeitkonten	9
4. Best-Practice-Beispiele.....	13
5. Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten	23
6. Mehr Weiterbildung durch Langzeitkonten?.....	29
7. Problemfelder und Nutzungsbarrieren	33
8. Institutionelle Lösungsvorschläge in der aktuellen Arbeitsmarktpolitik.....	38
9. Resümee: Handlungsbedarf und Lösungsansätze	43
Literatur.....	50

Zusammenfassung

Ziel der Studie ist es, zu untersuchen, in welchem Maße und unter welchen Bedingungen abhängig Beschäftigte im Rahmen von Arbeitszeitkonten längere Freistellungen ansparen und für Fürsorge-, Bildungs-, Erholungszeiten oder persönliche Interessen nutzen können. Im Zentrum steht eine Bestandsaufnahme der Regulierung, Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten. Besondere Aufmerksamkeit hat dabei die mögliche förderliche Rolle von Langzeitkonten für eine erhöhte Weiterbildungsteilnahme im Erwerbsverlauf. Die Ergebnisse zeigen, dass das betriebliche Angebot an Langzeitkonten insgesamt gering ausfällt. Dort, wo ein Langzeitkonto existiert, kann es oft nicht von allen Beschäftigten genutzt werden. Besondere Benachteiligungen zeigen sich für Beschäftigte in kleinen Betrieben, niedrige Qualifikations- und Einkommensgruppen sowie Beschäftigte (vor allem Frauen) in der Familienphase. Als große Probleme erweisen sich neben dem geringen Angebot an Langzeitkonten fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen, um ausreichende Guthaben anzusparen sowie betriebliche Barrieren, die Entnahmen während des Erwerbslebens erschweren. Methodisch greift die vorliegende Studie zum einen auf bestehende Studien auf Basis des IAB-Betriebspanels, einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführten Evaluierungsstudie sowie Beschäftigtenbefragungen in Best-Practice Betrieben zurück. Zum anderen werden ergänzend dazu eigene Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Wellen 2012 und 2014) zur Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten im Kontext betrieblicher Weiterbildung vorgenommen. Aufbauend auf den empirischen Befunden werden Problem- und Handlungsfelder identifiziert und mögliche institutionelle Lösungsansätze wie das im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS vorgeschlagene „persönliche Aktivitätskonto“ und dessen Vorbild, das Anfang 2017 in Frankreich eingeführte „Compte personnel d’activité“, diskutiert.

1. Einleitung¹

Mit dem Konzept der „Optionszeiten“ wurde im „7. Familienbericht“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2006) explizit „eine bessere Verknüpfung der Lebensbereiche durch akzeptierte Unterbrechungsmöglichkeiten der Erwerbsarbeit für Betreuung und Pflege, für Bildung und für zivilgesellschaftliches Engagement“ gefordert, die als „legitime ‚Auszeiten‘“ (S. 267) im Erwerbsleben zu betrachten und zu regeln sind. Auch in der aktuellen Arbeitszeitdebatte (vgl. Seifert 2014), Bildungspolitik (Rahner 2014) oder im Weißbuch des BMAS (2017) haben biografisch orientierte Arbeitszeitinstrumente, die es den Beschäftigten ermöglichen, im Laufe ihres Erwerbslebens ihre Arbeitszeiten an wechselnde berufliche, familiäre oder persönliche Lebensumstände und Bedürfnisse anzupassen, einen hohen Stellenwert.

Verschiedene Studien belegen, dass solche Optionszeiten für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland interessant sind (vgl. Absenger et al. 2014; Klenner und Lott 2016). Rund die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland wünscht sich eine solche Auszeit (vgl. Bielenski et al. 2002; Fittkau & Maaß Consulting 2015; Klenner et al. 2002). Viele halten sie allerdings aus betrieblichen oder finanziellen Gründen nicht für realisierbar (Bielenski 2000: 236; Fittkau & Maaß Consulting 2015). Als Motive für die Auszeit werden neben Freizeitinteressen und Reisen vor allem Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung, berufliche Umorientierung oder einfach nur Interesse an einer längeren Erholung vom Arbeitsalltag genannt (Fittkau & Maaß Consulting 2015; Klenner et al. 2002; Siemers 2005).

Derzeit können bezahlte Auszeiten in Deutschland nur im Rahmen individueller Anspar- und Finanzierungsmodelle realisiert werden, die mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und zu regeln sind. Gesetzlich werden solche Optionszeiten vor allem im Rahmen sogenannter Zeit-Wertkonten unterstützt, die dazu dienen sollen, den Beschäftigten im gesamten Lebensverlauf Flexibilität bei der Arbeitszeitorganisation auch über einen längeren Zeitraum zu geben. Ein allgemeiner Rechtsanspruch und eine finanzielle staatliche Förderung für bezahlte Freistellungen bestehen nicht. Deren Verbreitung und Nutzung hängt damit stark vom betrieblichen Angebot und den verfügbaren Ressourcen der Beschäftigten ab.

1 Die vorliegende Studie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Dr. Yvonne Lott sei für die wissenschaftliche Begleitung und viele wichtige Hinweise gedankt.

Die vorliegende Studie hat das Ziel zu untersuchen, in welchem Maße und unter welchen Bedingungen abhängig Beschäftigte im Rahmen von Arbeitszeitkonten längere Freistellungen ansparen und für Fürsorge-, Qualifizierungs-, Erholungszeiten oder persönliche Interessen nutzen können. Im Zentrum steht eine Bestandsaufnahme der Regulierung, Verbreitung und (ungleichen) Nutzung von Langzeitkonten. Darauf aufbauend werden Problem- und Handlungsfelder identifiziert und mögliche institutionelle Lösungsansätze diskutiert, wie sie im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS vorgeschlagen werden. Leitend sind drei Forschungsfragen: (1) Wie sind Langzeitkonten derzeit geregelt und wie werden sie genutzt? (2) Welche Probleme und Barrieren verhindern eine breite und gleichberechtigte Nutzung von Langzeitkonten für längere Freistellungen im Erwerbsverlauf? (3) Welche Handlungsfelder und institutionellen Lösungsansätze lassen sich identifizieren? Methodisch wird vor allem auf bestehende Studien zurückgegriffen, die auf aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels, einer im Auftrag des BMAS durchgeführten Evaluierungsstudie sowie Beschäftigtenbefragungen in ausgewählten Best-Practice-Betrieben beruhen. Ergänzend werden eigene Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Wellen 2012 und 2014) vorgenommen. Aufgrund der hohen politischen Relevanz liegt der Schwerpunkt dabei auf der Nutzung von Langzeitkonten für die berufliche und betriebliche Weiterbildung. Die Datengrundlage der Analysen bildet das IAB-Betriebspanel (vgl. Fischer et al. 2007; Ellguth et al. 2013). Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.

2. „Optionszeiten“ aus arbeitsmarkt- und familienpolitischer Sicht

Aus arbeitsmarkt-, familienpolitischer und betrieblicher Sicht lassen sich verschiedene Nutzungsmöglichkeiten und förderliche Effekte von Optionszeiten identifizieren (vgl. dazu ausführlich Wotschack et al. 2017). Hervorgehoben werden dabei förderliche Wirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Beschäftigungsfähigkeit im Lebensverlauf.

Längere Freistellungen haben auf der einen Seite eine wichtige Funktion für die *Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben* (BMFSFJ 2006). Sie können dem Ausgleich von Phasen hoher beruflicher Belastungen dienen, indem sie größere Zeiträume für Kinderbetreuung und Familie bereitstellen und zur Bewältigung kritischer Ereignisse und besonderer Situationen im Lebensverlauf genutzt werden, wie etwa der Einschulung der Kinder, der Überbrückung von Phasen ohne Kinderbetreuung oder bei Krisenfällen im familialen Umfeld (durch Krankheit oder Pflegebedürftigkeit) (Klenner et al. 2002). Im Zuge der demografisch bedingten Zunahme von Pflegeaufgaben (vor allem im privaten Bereich) (vgl. Hielscher et al. 2017) und des hohen Anteils an alleinerziehenden Beschäftigten gewinnt diese Funktion weiter an Gewicht. Vor allem für Frauen, die derzeit die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit tragen, können bezahlte Freistellungen hier zur Entlastung beitragen und das Risiko von Erwerbsunterbrechungen vermindern (Rürup und Gruescu 2005, 49 ff.).

Auf der andere Seite wird in der aktuellen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatte hervorgehoben, dass längere Freistellungen eine wichtige Rolle für den langfristigen *Erhalt der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit* spielen (BMA 2017; Flüter-Hoffmann 2010; Naegele et al. 2010; Rahner 2014). In den letzten 20 Jahren ist ein Anstieg der Arbeitszeiten, unsozialen Arbeitszeitlagen, Arbeitsintensivierung und Arbeitsbelastungen zu verzeichnen (Seifert 2010; Beermann 2010). Damit nimmt für die Beschäftigten das Risiko von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit zu. Längere Auszeiten zur Erholung können einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit, Arbeitsmotivation und Produktivität im Erwerbsverlauf leisten (Absenger et al. 2014). Vor dem Hintergrund der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters gewinnt diese Funktion zusätzlich an Bedeutung. Das Gleiche gilt für Auszeiten, die für Qualifizierungsmaßnahmen oder Phasen der beruflichen Umorientierung genutzt werden. Die Flexi-

bilisierung des Arbeitsmarktes, der fortlaufende Wandel der Arbeitswelt und aktuell die Digitalisierung der Arbeit erfordern in stärkerem Maße Anpassungsleistungen der Beschäftigten (BMAS 2017). Das Risiko, dass Berufsbilder und Qualifikationen veralten, nicht mehr nachgefragt werden oder nicht mehr den Interessen der Beschäftigten entsprechen, ist hoch. Lebenslanges Lernen in und außerhalb der Arbeit sowie präventive Möglichkeiten der individuellen Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt (zur Vermeidung beruflicher Sackgassen) erfordern entsprechende Freiräume (Bosch 2012; Rahner 2014; Allmendinger und Dreschel 2005).

3. Freistellungen im Rahmen von Langzeitkonten

Ein direkter Rechtsanspruch auf eine längere Freistellung von der Arbeitsleistung (für einen Zeitraum von mehreren Monaten) besteht in Deutschland nicht (Priebe und Absenger 2015; Deutscher Bundestag 2008). Auch eine finanzielle staatliche Unterstützung in der Zeit der Freistellung gibt es nicht. Abhängig Beschäftigte sind bei der Realisierung einer längeren Freistellung folglich auf tarifliche oder betriebliche Optionen und individuelle Arrangements mit dem Arbeitgeber angewiesen. Das gilt auch für die finanzielle Absicherung und Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge in der Zeit der Freistellung. Im Rahmen der derzeit gegebenen gesetzlichen Regelungen können Beschäftigte sozial abgesicherte, bezahlte Arbeitsfreistellung innerhalb ihres Beschäftigungsverhältnisses zum einen auf Basis einer befristeten Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung (Blockfreizeit) realisieren. Hier wird auch vom *Teilzeitansparmodell* gesprochen (Klenner et al. 2002). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet abhängig Beschäftigten die Möglichkeit, ihre vertragliche Arbeitszeit nach Wunsch zu reduzieren, sofern dem keine wesentlichen betrieblichen Belange entgegenstehen (siehe dazu ausführlich Wotschack et al. 2017). Die andere Möglichkeit, die im Mittelpunkt der vorliegenden Expertise steht, bildet das *Ansparmodell mit Arbeitszeitkonto*.

Bei dieser Variante bilden Beschäftigte über längere Zeiträume hinweg Zeitguthaben auf langfristig ausgelegten Arbeitszeitkonten, ohne dabei die vertragliche Arbeitszeit zu reduzieren. Sie sparen über einen längeren Zeitraum Mehrarbeit und Sonderzulagen (wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Gewinnbeteiligungen) auf speziellen Konten an und können dieses Guthaben bei fortlaufenden Bezügen und Beiträgen zur Sozialversicherung für die Finanzierung längerer Freistellungen nutzen. Bei diesen Konten spricht man aufgrund ihres langfristigen Ausgleichszeitraums (von mehreren Jahren) von Langzeitkonten oder (in der Terminologie des Steuerrechts) Zeitwertkonten. Der rechtliche Rahmen dafür wurde 1998 mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (kurz: Flexi-Gesetz) geschaffen und 2008 mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (kurz: Flexi-II-Gesetz) in wichtigen Bereichen modifiziert. Das Gesetz ermöglicht es Betrieben und Beschäftigten, Vereinbarungen über Langzeitkonten und Wertguthaben einzurichten. Dafür müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. dazu Seifert et al. 2013): Betrieb und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer müssen dazu eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung

abschließen. Deren Ziel darf nicht die flexible Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten oder der Ausgleich von Produktionsschwankungen sein. Die Wertguthaben sollen längerfristige vollständige oder teilweise Freistellungen für berufliche Qualifizierung, Pflege- oder Erziehungszeiten oder Freistellungen vor der Rente ermöglichen. Der Ausgleichszeitraum des Kontos ist nicht begrenzt. Das Konto ist in Entgelteinheiten (und nicht in Zeit) zu führen und nachweislich gegen das Risiko einer betrieblichen Insolvenz abzusichern (Insolvenzversicherung). Bei einer Beendigung der Beschäftigung oder einem Arbeitgeberwechsel können die Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) übertragen werden.

Die Konditionen des Zugangs und der Realisierung von Auszeiten sind z. T. in tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen geregelt. In Flächentarifverträgen, Haustarifverträgen und Rahmenvereinbarungen finden sich in der Regel nur Öffnungsklauseln oder eher allgemeine Eckpunkte zu Regelung von Langzeitkonten, während die Einführung, Regelung und Ausgestaltung des Instruments im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen stattfindet. So ist die Einrichtung von Langzeitkonten beispielsweise in der Metall- und Elektro-Industrie in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen in Tarifverträgen allgemein geregelt, konkrete Vereinbarungen sind jedoch auf der betrieblichen Ebene im Rahmen von Ergänzungsstarifverträgen festgelegt, etwa bei Trumpf, Bosch, Sick, Airbus oder VW.

Auswertungen von bisher vorliegenden Dienst- und Betriebsvereinbarungen deuten generell auf einen eher geringen Verbreitungsgrad und eine geringe Regelungstiefe von Vereinbarungen zu Langzeitkonten hin (Böker und Lindecke 2013, S. 124). Es finden sich auf der einen Seite häufig Regelungen zu Lebensarbeitszeitkonten mit dem Ziel des Vorruhestands. Da die Entnahme für den vorzeitigen Ruhestand langfristig planbar und relativ einfach zu organisieren ist, wirkt sie für die betrieblichen und tariflichen Akteure keine besonderen regelungstechnischen und arbeitsorganisatorischen Schwierigkeiten auf (in diesem Fall muss weder eine temporäre Stellvertretung noch der Wiedereinstieg des Beschäftigten nach der Auszeit gewährleistet sein). Sie wird dabei oft als Ersatz für die Abschaffung der staatlichen Förderung der Altersteilzeit genutzt. Diese Funktion spielt auch in der Tarifpolitik eine wichtige Rolle. Beispielhaft dafür stehen der Tarifvertrag „Demografie und Lebensarbeitszeit“ in der chemischen Industrie oder der „Generationenvertrag“ der Post AG. Der Tarifvertrag für die chemische Industrie sieht vor, dass die Arbeitgeber für jeden Beschäftigten einen Betrag von 300 Euro (seit 2010) bzw. 750 Euro (seit 2015) in einen Demografiefonds einzahlen,

der unter anderem für das Langzeitkonto oder die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden kann.

Der Manteltarifvertrag der Deutschen Post AG ermöglicht Beschäftigten, die einer belastenden Tätigkeit nachgehen (wie Brief- oder Paketzusteller/innen), eine Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeit auf die Hälfte. Vor Beginn der Altersteilzeit können die Beschäftigten bis zu 30 Prozent ihres festen Entgelts sowie variable Gehaltsbestandteile auf ein Zeitwertkonto einzahlen. Diese Einzahlungen werden in sogenannte Wertguthabenpunkte umgewandelt. Hat der Beschäftigte mit dem 59. Lebensjahr 55 Wertguthabenpunkte angespart, kann er eine Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Die Deutsche Post AG bezuschusst diese durch eine Aufstockung des Altersteilzeitarbeitsentgelts auf 78 Prozent des vorherigen Nettogehalts. Zudem zahlt der Konzern 200 Euro pro Mitarbeiter in einen Demografiefonds ein. Aus diesem wird das Gehalt in der Altersteilzeit zusätzlich einkommensabhängig aufgestockt, so dass die Teilnehmer zwischen 79 und 87 Prozent des letzten Nettogehalts bekommen. Damit wird vor Rentenbeginn eine vollständige Freistellung durch das im Lebensarbeitszeitkonto angesparte Wertguthaben möglich. Jüngere Mitarbeiter können das Langzeitkonto für Sabbaticals oder eine Verlängerung der Elternzeit nutzen.

Auswertungen von bisher vorliegenden Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum Langzeitkonto kommen zu dem Ergebnis, dass sich Regelungen mit dem Ziel längerer Auszeiten deutlich seltener finden (vgl. Böker und Lindecke 2013). Auf der einen Seite lassen sich Regelungen unterscheiden, die im Interesse des Unternehmens abgeschlossen werden, um Phasen mit schwacher Auftragslage durch den Abbau von Zeitguthaben zu überbrücken. Auf der anderen Seite gibt es Vereinbarungen, die die Verfügungsrechte der Beschäftigten stärken, um bezahlte Auszeiten nach individuellem Interesse und Bedarf zu ermöglichen. Bezüglich der Gestaltungsspielräume und Ziele von bestehenden Vereinbarungen kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass vor allem in prosperierenden Branchen Ziele der lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitgestaltung (wie Sabbaticals, Weiterbildungs- oder Familienzeiten) im Vordergrund stehen (Böker und Lindecke 2013, S. 125).

In einigen betrieblichen Regelungen zum Langzeitkonto werden bestimmte Beschäftigtengruppen (wie Führungskräfte oder befristet Beschäftigte) formal ausgeschlossen (vgl. Wotschack et al. 2008; Siemers 2005). Zum Teil wird auch eine festgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit vorausgesetzt. Typisch für viele Regelungen ist zudem eine Mindestfrist für die Anmeldung und Planung der Auszeit sowie die Abstimmung mit dem Arbeitgeber, oft unter Einbezug des Betriebs- oder Personalrats. Weitere wichtige Regelungen betreffen die Rückkehrkonditio-

nen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht während der Freistellungsphase formal fort. Damit ist jedoch nicht automatisch garantiert, dass die Beschäftigten wieder an ihre alten Arbeitsplätze zurückkehren können. Nur wenige Unternehmen sichern diese Rückkehr verbindlich zu.

4. Best–Practice–Beispiele

Um eine Vorstellung der Funktionsweise, Möglichkeiten und Grenzen von Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten zu gewinnen, werden im Folgenden drei Beispiele aus der betrieblichen Praxis vorgestellt. Diese bieten nicht nur einen Einblick in unterschiedliche Sektoren, sondern zeigen auch, auf welche Weise sich Auszeiten derzeit in den Betrieben realisieren lassen. Es handelt sich hierbei um Vorreiterbetriebe, die sich durch eher günstige Rahmenbedingungen und vielfältige formalisierte Regelungen auszeichnen. Diese sind keineswegs typisch für die Mehrheit der deutschen Betriebe, bieten aber wichtige Anhaltspunkte für die institutionelle Einbettung und Regelung von bezahlten Auszeiten auf der betrieblichen Ebene.

Fallbeispiel Versicherung

Bei dem untersuchten Betrieb handelt es sich um ein Schadens– und Unfallversicherungsunternehmen mit rund 350 Beschäftigten, das im Rahmen der Studie von Hildebrandt et al. (2009) ausführlich untersucht wurde. Zum Befragungszeitpunkt ist die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sehr gut. Im Unternehmen arbeiten mehrheitlich Frauen, häufig in Teilzeitbeschäftigung. Vorrangig sind Versicherungskaufleute, Versicherungsfachwirte, andere kaufmännische Berufe und Betriebswirte beschäftigt. Die spezifischen Qualifikationsanforderungen des Marktsegments erfordern ein hohes Qualifikationsniveau. Die konkrete Arbeitsorganisation und Arbeitszeitplanung findet auf Abteilungsebene statt und liegt im Verantwortungsbereich der Gruppenleitung. Ein großer Teil der Arbeit ist projektförmig organisiert und wird in der Regel über Mehrarbeit und Arbeitsumverteilung in den Abteilungen gewährleistet. Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Personalleitung wird von beiden Seiten als überwiegend kooperativ und kollegial bezeichnet.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist durch den geltenden Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe geregelt. Sie beträgt für tarifliche Angestellte zum Befragungszeitpunkt 38 Stunden in der Woche. Wichtige Arbeitszeitinstrumente sind neben Möglichkeiten der Teilzeitarbeit eine Gleitzeitregelung, ein Jahresarbeitszeitkonto und ein Langzeitkonto, das vorrangig auf den vorzeitigen Ruhestand ausgerichtet ist, aber auch Optionen für alternative Entnahmen enthält. Die genaue Kapazitätsplanung, die jährlichen Leistungszielvereinbarungen und die konkrete Arbeitszeitabstimmung und –einteilung erfolgt auf Abteilungsebene. Den Abteilungs– bzw. Gruppenleitungen kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu. In der betrieblichen Zeitkultur wird zum Befra-

gungszeitpunkt (2006) großer Wert auf den „bewussten Umgang mit Zeit“ gelegt, im Sinne der Vermeidung von unnötiger Mehrarbeit.

Eine entscheidende Rolle für die Einführung des Langzeitkontos hat ein erhöhter Mehrarbeits- und Flexibilitätsbedarf des Unternehmens gespielt. Auslöser war schließlich (1997) ein akuter Bedarf an längerfristiger Mehrarbeit, der durch die Anpassung der elektronischen Datenbestände an die Jahrtausendwende entstand. Darüber hinaus sollte eine vollständige Erfassung und Kompensation der vormals nicht erfassten Mehrarbeit gewährleistet werden. Auch auf Beschäftigtenseite gab es einen erhöhten Bedarf an mehr zeitlicher Flexibilität für Betreuungs- und Pflegeaufgaben, der durch die damals möglichen zwei Gleitzeittage pro Monat nicht ausreichend abgedeckt war. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden im Vorfeld durch spezielle Betriebsversammlungen einbezogen; eine Beschäftigtenbefragung gab es nicht.

Mit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung „flexible Arbeitszeiten“ im Jahr 1997 wurden das Jahresarbeitszeitkonto mit flexibleren Grenzen ausgestattet und ein Langzeitkonto eingeführt; im April 2006 trat eine Neufassung der Regelung in Kraft, die vor allem den Insolvenzschutz betraf. Langzeitkonten werden im Tarifvertrag zum Befragungszeitpunkt nicht explizit geregelt. Es gibt jedoch einen Interpretationsspielraum, der Öffnungsklauseln bezüglich Betriebsvereinbarungen zulässt. Die Umstellung auf das Jahresarbeitszeit- und Langzeitkonto führte zu einem deutlichen Rückgang von Überstunden. Mehrarbeit wird präzise erfasst und als Teil des Abteilungsbudgets behandelt. Die Vorgesetzten sind angehalten, die Nutzung der Arbeitszeitkonten in Grenzen zu halten, um die Budgetgrenzen nicht zu überschreiten. Mit dem Wegfall von Mehrarbeitszeitzuschlägen sank auch für die Beschäftigten die Attraktivität von Überstunden.

Die Vereinbarung gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, ein „Gleitzeitkonto“ und ein Langzeitkonto zu führen. Bei dem „Gleitzeitkonto“ handelt es sich um ein Jahresarbeitszeitkonto mit einer Obergrenze von 180 Stunden; Guthaben über 180 Stunden verfällt. Ziel ist der Ausgleich von Arbeitszeitschwankungen im Jahresverlauf. Die Entwicklung der Gleitzeitkonten ist einmal monatlich mit den Führungskräften zu besprechen. Am Jahresende dürfen 60 Plusstunden bzw. 50 Minusstunden auf dem „Gleitzeitkonto“ ins Folgejahr übernommen werden (für Teilzeitkräfte gilt die Regelung anteilmäßig). Bis zu 180 Stunden (also das gesamte maximal mögliche Zeitguthaben) dürfen aufs Langzeitkonto übertragen werden. Die Zeitguthaben auf dem Langzeitkonto sollen vor allem der Verkürzung der Lebensarbeitszeit dienen. Weitere Verwendungsarten sind jedoch möglich. Als Beispiele werden die Pflege von Angehörigen, der Ausgleich bei temporär verkürzten Arbeitszeiten oder ein Sab-

batjahr genannt. Dabei muss den betrieblichen Belangen Rechnung getragen werden.

Geführt wird das Langzeitkonto als Zeitkonto; Entnahmen werden mit dem zum Entnahmezeitpunkt gültigen Stundensatz vergütet. Vor Entnahmen in Form von Freistellungen muss der Jahresurlaub aufgebraucht sein. Geldentnahmen sind nicht möglich. Informationen über den Kontostand werden monatlich auf der Gehaltsabrechnung in Zeit (Stundenanzahl) und Geld (Euro) gegeben. Der Insolvenzschutz durch ein Treuhandmodell wurde mit Verzögerung und erst auf Drängen des Betriebsrates umgesetzt.

Nach der Einführung des Langzeitkontos war die Resonanz zunächst eher gering. Die Möglichkeit, früher in den Ruhestand zu gehen, sei von einem Teil der Beschäftigten begrüßt worden. In der Folge wurde das Langzeitkonto vorwiegend als Ergänzung zur Altersteilzeit gesehen. Freistellungen während des Erwerbslebens waren zunächst kein Thema. Unmittelbar nach der Einführung des Langzeitkontos hatten die Führungskräfte zunächst wenig Kontrolle über die Kontenstände und wurden von den relativ hohen Zeitguthaben überrascht. Es fand eine spezielle Schulung der Führungskräfte zur Steuerung der Arbeitszeit und Gleitzeitkonten statt. Die Kontrolle der Konten durch die Vorgesetzten hat sich laut Betriebsrat in der Folgezeit deutlich verschärft. Überstunden werden nur noch dann genehmigt, wenn sie dringend erforderlich sind. Die Integration der Kontenbestände in die Kostenbudgets der Abteilungen habe insgesamt zu einem vorsichtigen Umgang mit Mehrarbeit geführt.

Von der Personalleitung wurde zum Befragungszeitpunkt auf Seiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine wachsende Attraktivität des Langzeitkontos beobachtet sowie ein zunehmendes Bewusstsein für dessen Vorteile. Eine zentrale Rolle spiele dabei die Möglichkeit, das Langzeitkonto für Optionszeiten zu nutzen, wie Arbeitszeitreduzierungen in der Familienphase oder Freistellungen in privaten Krisenfällen. Diese Möglichkeiten seien durch positive Beispiele einiger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Unternehmen deutlich geworden und hätten auch andere Beschäftigte überzeugt. Die Akzeptanz des Langzeitkontos sei in der Folge insgesamt stark gestiegen. Positiv wirken sich auch die guten Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit im Unternehmen aus, die dazu beitragen, dass Entnahmen vom Langzeitkonto nicht vorrangig für Fürsorgetätigkeiten genutzt werden. Nach Einschätzung des Betriebsrates wird das Langzeitkonto derzeit von etwa einem Drittel der Beschäftigten im Unternehmen genutzt, stärker im IT-Bereich, für den ein hoher Männeranteil typisch ist, und weniger im Inkasso-Bereich, in dem überwiegend Frauen arbeiten. Generell aufgeschlossener würden sich qualifizierte

Frauen und ältere Mitarbeiter zeigen. Einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nutzten die Zeitguthaben schon jetzt als Ergänzung zur Altersteilzeit, zur Arbeitszeitreduktionen für die Pflege von Angehörigen, für persönliche Besinnungs- und Orientierungsphasen, Fernreisen oder in Zeiten persönlicher Krisen.

Ähnlich verweist auch die Personalleitung auf drei unterschiedliche Motive von Beschäftigten, die bei der Nutzung des Langzeitkontos eine Rolle spielen: Das häufigste Ziel sei die Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch Vorruhestand oder Altersteilzeit; Freistellungen zur Bewältigung schwerer persönlicher oder familiärer Krisen habe es bisher fünf bis sechs Mal gegeben. Temporäre Arbeitszeitverkürzungen (Teilzeit) vor allem für die Kinderbetreuung seien bisher zehn Mal vorgekommen, auch bei Männern. Männer hätten allerdings insgesamt eher ein Interesse an bezahlten Auszeiten gegen Ende der Beschäftigung (z. B. bei einem Arbeitgeberwechsel), während Frauen die Entnahmemöglichkeiten eher während der Erwerbsphase nutzten, oft für Betreuungsaufgaben.

Die Auswertungen von Intensivinterviews mit sieben weiblichen Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Lebens- und Karrierephasen zeigen, dass das Ansparen mit dem Langzeitkonto oft ohne konkrete Nutzungsidee begonnen hat. Es ging eher um ein „Parken“ von Überstunden, damit diese nicht verfallen. Ein Abgleiten von Überstunden wird aus verschiedenen Gründen als schwierig oder nicht gewollt geschildert, wie hohen Arbeitsbelastungen, Loyalität mit Kollegen/innen oder Spaß an der Arbeit. Als wichtigen Vorteil des Langzeitkontos betonen die Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, neben dem Ansparen für den vorzeitigen Ruhestand auch mehrmonatige Auszeiten während des Erwerbsverlaufs nehmen zu können. Insgesamt lassen sich bezüglich des Langzeitkontos unterschiedliche Nutzungspräferenzen erkennen, wie „einfach mal eine Auszeit nehmen“, familiäre Notsituationen (z. B. akute Pflegebedarfe) auffangen, für den vorzeitigen Ruhestand ansparen oder über ein zeitliches „Sicherheitspolster“ für die Wechselfälle des Lebens verfügen. Als Problem erweist sich, dass Frauen mit hohen familiären Verpflichtungen (z. B. Alleinerziehende oder Frauen in traditionellen Haushaltskonstellationen) kaum die Möglichkeit haben, über Mehrarbeit Guthaben auf dem Langzeitkonto anzusparen. Befürchtungen der befragten Beschäftigten beziehen sich auf die Frage, was mit dem Guthaben im Krankheits- oder Todesfall geschieht oder im Falle der Insolvenz. Einige Befragte sind sich auch unsicher, ob die geltenden Vereinbarungen langfristig Bestand haben. Deutlich wird die Wichtigkeit von Vorbildern im Betrieb, d. h. von Kolleginnen, die von ihren Zeitguthaben wirklich profitieren konnten (etwa in akuten privaten Notsituationen). Allerdings werden bezüglich der Rückkehr nach längeren Freistellungsphasen

auch Unsicherheiten und Befürchtungen thematisiert, wie die mögliche Umsetzung auf andere Positionen oder der Verlust attraktiver Tätigkeiten und Projekte.

Fallbeispiel Hafенbetriebe

Bei diesem Fallbeispiel handelt es sich um einen Hafенbetrieb (Container Umschlag Terminal) eines großen deutschen Hafенbetreibers. Der Betrieb, in dem etwa 700 Mitarbeiter beschäftigt sind, wurde erst Ende der 1990er Jahre innerhalb des Konzerns neu gegründet und erlebte bis zum Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2007/08 eine fast durchgehende wirtschaftliche Wachstumsphase. In der Folge hat sich die Belegschaftsgröße in mehreren Einstellungsphasen beständig erhöht und wurde auch in der Krise (2007/2008) nahezu konstant gehalten. Die typischen Berufsfelder sind der Hafенfacharbeiter (HFA) sowie die Fachkraft für Hafен- oder Lagerlogistik (FHL/FLL).

Wichtige Impulse für eine lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung (vor allem hinsichtlich des Altersübergangs) gingen vom Haustarifvertrag zur Einführung von Lebensarbeitszeitkonten (2005) aus. Übergeordnetes Ziel war es, den Beschäftigten auch nach Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen. Förderlich für die Umsetzung wirkt sich die gut ausgeprägte und starke Arbeitnehmervertretung aus. Der untersuchte Betrieb verfügt über eine hohe Regelungsdichte und vielfältige formalisierte betriebliche Regelungen, Leitlinien und Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung. Die wichtigsten Punkte sind in Betriebsvereinbarungen festgelegt. Kennzeichnend sind dabei detaillierte Regelungen der Sachverhalte, Ansprüche und gegenseitigen Verpflichtungen von Betrieb und Mitarbeitern. Die Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten werden dabei z. T. explizit in den Präambeln hervorgehoben. Zugleich werden langfristige arbeitspolitische Ziele, wie individuelle Möglichkeiten des vorzeitigen Ausstiegs oder das Nachholen von Berufsabschlüssen, durch verpflichtende Regelungen, wie zum Lebensarbeitszeitkonto, und Ansprüche, z. B. auf Fortbildung zum HFA, sichergestellt.

Die Regelarbeitszeit ist im Hafенbetrieb aufgrund des Drei-Schicht-Systems mit Wochenendarbeit und wöchentlichem Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht (festgelegt für das ganze Jahr) plus (kurzfristig feststehenden) variablen Schichten als belastend und eher familienunfreundlich einzustufen. Diese Arbeitszeiten ergeben sich aus den besonderen Flexibilitätsanforderungen des Hafens mit seinem 24-Stunden-Betrieb und den unvorhersehbaren Kapazitätsschwankungen durch Wetter und Schiffe. Da die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (40 Stunden) über der tariflichen Arbeitszeit (35 Stunden) liegt, ergeben

sich jährlich 30 sogenannte (freie) Arbeitszeitverkürzungstage für die Mitarbeiter. Regelmäßige Mehrarbeit hält sich in Grenzen. Im Hafenerbetrieb wird vor allem auf Basis der Arbeitszeitverkürzungstage in Verbindung mit differenzierten Arbeitszeitkontensystemen eine Reduzierung von Arbeitsbelastungen und Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an außerberufliche oder persönliche Interessen ermöglicht.

Im Betrieb bestehen kurz-, mittel- und langfristig ausgerichtete Arbeitszeitkonten. Die Teammeister haben ständig Zugriff auf und Übersicht über die Kontenstände, um Freizeit-, Urlaubs- und kurzfristige Terminwünsche koordinieren zu können. Überschreitungen der Obergrenzen werden von der Personalabteilung kontrolliert. Ein Drittel der über die tarifliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden (darunter auch die Arbeitszeitverkürzungstage) werden auf ein Jahresarbeitszeitkonto eingestellt und liegen in der Verfügung des Betriebs (Sonderschichten), zwei Drittel werden den Mitarbeitern ausgezahlt, als Zeitausgleich genutzt oder ins Langzeitkonto übertragen. Die Beschäftigten werden monatlich über den Stand des Kontos informiert. In der Jahresmitte (Juni) dürfen bis zu 24 Plus- oder 16 Minusstunden auf dem Konto sein; am Jahresende muss das Konto ausgeglichen sein. Überhänge werden in beiden Fällen automatisch zu 50 Prozent auf ein Langzeitkonto übertragen (freiwillig auch mehr). Alle Beschäftigten verfügen über Langzeitkonten mit einer Reichweite (Betrachtungszeitraum beginnend ab der ersten Einstellung von Zeit) von zwei Jahren, d. h. die eingestellte Zeit darf maximal zwei Jahre auf dem Langzeitkonto bleiben (Entnahmen folgen dem Prinzip „first in, first out“). Es können Freistellungen von maximal zwölf Kalenderwochen (480 Stunden) angespart werden; sie dürfen auch mit Urlaubsansprüchen kombiniert werden.

Faktisch erreichen die Guthaben kaum diese Grenze. Entnahmen finden nach Angabe des Teammeisters regelmäßig statt. Das Langzeitkonto wird von den Befragten rege genutzt, vorwiegend für einzelne freie Tage. Eine Mitarbeiterin hat das Langzeitkonto nach der Elternzeit für eine zweijährige Teilzeitphase (ohne Einkommensverlust) genutzt; ein anderer Mitarbeiter war zehn Wochen am Stück im Urlaub. Das Verfügungsrecht liegt dabei allein beim Mitarbeiter; die Entnahme soll möglichst zusammenhängend erfolgen; betriebliche Belange sind zu berücksichtigen. Bei Überschreitung der Obergrenze ist sobald wie betrieblich möglich, aber spätestens nach sechs Monaten ein Abbau des Überhangs zu gewährleisten. Zum „Störfall“ (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) und Insolvenzschutz gibt es betriebliche Regelungen. Der Kontenstand wird jährlich dokumentiert. Zeit aus dem Langzeitkonto kann freiwillig auf das Lebensarbeitszeitkonto übertragen werden. Beschäftigte, die nach dem 1.1.2005 eingestellt wurden, sind zur Führung eines

Lebensarbeitszeitkontos verpflichtet; für Beschäftigte, die vor diesem Datum eingestellt wurden, ist das Lebensarbeitszeitkonto freiwillig. Der Betrieb fördert das Lebensarbeitszeitkonto: Ein Drittel der eingebrachten Zeit wird vom Arbeitgeber zusätzlich eingestellt (bei neun Monaten vom Mitarbeiter gibt es zusätzlich drei Monate vom Arbeitgeber). Die Nutzung des Kontos ist bei Jüngeren deutlich geringer, da sie die Zeit lieber für akute Zeitbedarfe nutzen.

Laut der betrieblichen Statistik haben 2011 alle Mitarbeiter (kaufmännische Angestellte, Lohnempfänger und technische Angestellte) über die genannten Arbeitszeitkonten verfügt. Das Lebensarbeitszeitkonto wird von 25 Prozent der Beschäftigten genutzt. Informationen über die genauen Kontenbewegungen (für verschiedene Mitarbeitergruppen) konnten leider nicht erhoben werden. Grundsätzliche Barrieren bei der Nutzung der betrieblichen Arbeitszeitoptionen werden von den befragten Beschäftigten kaum thematisiert. Die Befragten nutzen die bestehenden Arbeitszeitoptionen in Abhängigkeit von der Lebensphase und außerberuflichen Interessen. Die Jüngeren eher für kurz- bis mittelfristige Zeitinteressen und außerberufliche Anforderungen. Langfristiges Ansparen wird von ihnen kaum betrieben. Mögliche Vereinbarkeitsprobleme spielen aufgrund der vorwiegend traditionellen Arbeitsteilung im Haushalt der Befragten eine insgesamt geringere Rolle. Innerhalb des Schichtsystems entstehen zudem umfangreiche zeitliche Spielräume im Rahmen der Arbeitszeitverkürzungstage, die im Rahmen des Jahresarbeitszeit- und Langzeitkontos für umfangreiche Freizeitblöcke, auch in Kombination mit Urlaubstagen, genutzt werden können. Die Befragten heben diese umfangreichen Freizeitblöcke positiv hervor. Eine Nutzung der Langzeitkonten für Weiterbildungsinteressen wird von den befragten Beschäftigten nicht gewünscht, da die anderen betrieblichen Weiterbildungs- und Freistellungsmöglichkeiten als sehr gut eingeschätzt werden. In den Expertengesprächen wird allerdings von einem Fall berichtet, bei dem ein Mitarbeiter einen zweimonatigen Intensivenglischkurs je zur Hälfte über Bildungsurlaub und das Langzeitkonto realisiert hat.

Fallbeispiel IT-Betrieb

Bei dem Fallbeispiel handelt es sich um einen international agierenden Anbieter von Infrastruktursoftware, der im Rahmen der Studie von Hildebrandt et al. (2009) und Wotschack (2012) ausführlich untersucht wurde. Das Beispiel steht für einen sehr sorgfältigen Einführungsprozess und klare Regelung der Anspar- und Entnahmemodalitäten des Langzeitkontos. Darüber hinaus verfügen die IT-Beschäftigten aufgrund eines hohen Qualifikations- und Einkommensniveaus und langer Arbeitszeiten über vergleichsweise große Spielräume zum Ansparen von Freistellungszeiten. Dies spiegelt sich auch in der hohen Verbreitung

des Langzeitkontos wider: Rund 80 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzeichnen Guthaben auf dem Langzeitkonto.

Die Einführung des Langzeitkontos wurde sehr sorgfältig vorbereitet und dauerte insgesamt zwei Jahre. Das verantwortliche Team setzte sich aus einem Arbeitszeitberater, dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden und der Personalleitung zusammen, die nach eigenen Angaben sehr eng und konstruktiv zusammenarbeiteten. Den Ausgangspunkt für die Einführung des Instruments bildeten erhebliche Unterschiede im Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten mit z. T. sehr großen Überstundenbeständen, die im Rahmen des bestehenden Arbeitszeitsystems kaum noch abgebaut werden konnten. Die Initiative für eine Neuregelung kam vonseiten der Personalleitung und des Betriebsrates. Ziel war es, ein Instrument zum Abbau von Mehrarbeitsguthaben auf den Kurzzeitkonten zu erreichen. Der Betriebsrat wollte darüber hinaus für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Zeitentnahme unabhängig von der Entscheidung der Vorgesetzten ermöglichen.

Das Team erarbeitete das Gesamtmodell und präsentierte es ausführlich dem Vorstand, den Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an allen Standorten in Deutschland. Die Führungskräfte erhielten ein verpflichtendes ganztägiges Training. Insgesamt dauerte die Einführung ein Vierteljahr einschließlich eines Probemonats. Anfänglich hatte eine neu gebildete Arbeitszeit-Kommission – die aus jeweils drei Vertretern der Personalleitung und des Betriebsrates besteht – die Kontenführung monatlich kontrolliert. Mittlerweile läuft das Modell nach Angaben der befragten betrieblichen Experten gut. Auch eine eigens dafür durchgeführte Beschäftigtenbefragung belegt, dass die Neuregelung der Arbeitszeiten eine sehr hohe Zustimmung erfährt.

Das Langzeitkonto hat das Ziel, eine individuelle Umverteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf zu ermöglichen. Es steht allen Mitarbeitergruppen offen. In einer Betriebsvereinbarung sind die vorgesehenen Ansparmöglichkeiten, Verwendungszwecke und Entnahmemodalitäten genau geregelt. Als Verwendungszweck sind individuelle Blockfreizeiten oder Teilzeitphasen mit voller Vergütung sowie vorgezogener Ruhestand vorgesehen. Die Entnahmen sind wie Urlaub zu gewähren, wenn nicht dringende betriebliche Belange dagegen sprechen. Die freiwilligen Einzahlungen erfolgen aus der Umwandlung von Entgelt (bis zu fünf Stunden pro Woche), dem 13. und/oder 14. Monatsgehalt, Entfernungspauschalen bei längerfristigen auswärtigen Einsätzen, Zusatzzeitbudgets oder Dienstreisezeiten. Das maximale Ansparvolumen beträgt 1.800 Stunden. Ab dem 45. Lebensjahr gilt diese Deckelung nicht mehr. Das Konto ist vollständig gegen Insolvenz gesichert.

Längere Entnahmen vom Langzeitkonto sind in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen und der jeweiligen Führungskraft möglich. Sie haben zum Befragungszeitpunkt jedoch noch kaum stattgefunden. Die Personalleitung nennt ein Beispiel, bei dem ein Mitarbeiter durch hartnäckiges Nachfragen zusammen mit dem Vorgesetzten eine längere Freistellung durch Resturlaub und Guthaben aus dem Langzeitkonto realisieren konnte. Als Zeitpunkte seien der Übergang des Mitarbeiters in eine andere Abteilung oder die Beendigung eines besonders belastenden Projekts günstig. Aus Sicht des Betriebsrates wird das Langzeitkonto zwar insgesamt positiv bewertet, eine aktive Nutzung von Entnahmen sei jedoch eher gering. Die Auswertung von Nutzungsdaten des Langzeitkontos im Betrieb zeigt drei Gruppen: Vier von fünf Beschäftigten nutzen das Langzeitkonto, bei jedem Zweiten zeigt sich ein kontinuierlicher Bestandsaufbau, bei jedem/r Vierten haben zwischenzeitliche Entnahmen in eher kleinerem Umfang stattgefunden (vgl. Wotschack 2017). Interviews mit Beschäftigten deuten darauf hin, dass größere Entnahmen von den Vorgesetzten nicht gern gesehen und z. T. mit offenen oder verdeckten Druckmitteln eingeschränkt werden. Bei jüngeren Beschäftigten verringern darüber hinaus finanzielle außerberufliche Bedarfe die Ansparmöglichkeiten auf dem Langzeitkonto. Auch die Möglichkeit eines langfristigen Arbeitsplatzverlustes wird als Risiko für die Nutzung des Langzeitkontos gesehen. Auf der anderen Seite wird das Langzeitkonto von den befragten Beschäftigten als zeitliches „Sicherheitspolster“ für mögliche private oder berufliche Krisen geschätzt.

Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis – Barrieren und förderliche Faktoren

Die drei Betriebsbeispiele zeigen deutlich, dass Langzeitkonten für die Betriebe ein wichtiges Instrument zum flexibleren Umgang mit Mehrarbeit darstellen, während für die Beschäftigten Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs (vorzeitiger Ruhestand) und der besseren Bewältigung familialer und persönlicher Zeitbedarfe im Vordergrund stehen. Allerdings zeigt sich auf Seiten der Beschäftigten bei vielen ein eher passives und zurückhaltendes Ansparverhalten und eine geringe Nutzung des Langzeitkontos für längere Freistellungen während des Erwerbslebens. Betriebliche Barrieren werden vor allem bei der Zeitentnahme deutlich, die oft auf den Widerstand von Führungskräften stößt. Letztere fürchten oft arbeitsorganisatorische Probleme oder fordern die allzeitige Verfügbarkeit ihrer Mitarbeiter ein. Die Betriebsbeispiele belegen zugleich den förderlichen Einfluss einer Reihe von betrieblichen Kontextfaktoren. So existieren in allen Betrieben klare Regelungen zu den Anspar- und Entnahmemodalitäten, die von den Personalleitungen und den betrieblichen Interessenvertretungen getragen werden.

Der IT-Betrieb steht für einen gut vorbereiteten Einführungsprozess, bei dem auch Beschäftigte im Vorfeld einbezogen und Führungskräfte gezielt geschult wurden. Eine Arbeitszeitkommission bestehend aus Vertretern der Personalleitung und des Betriebsrates kontrolliert zudem die Kontenbewegungen und kann bei Problemen regulierend eingreifen. Im Hafbetrieb haben sich getrennte Arbeitszeitkontensysteme für kurz-, mittel- und langfristige Verwendungszwecke bewährt. Der betriebliche Flexibilitätsbedarf (Sonderschichten) wird über ein Jahresarbeitszeitkonto gedeckt, während für die kurzfristigen (Freischichten), mittelfristigen (Langzeitkonto) und langfristigen (Lebensarbeitszeitkonto) Interessen der Beschäftigten eigenständige Konten existieren. Entnahmen vom Langzeitkonto werden durch eine Verpflichtung zum Zeitausgleich nach spätestens zwei Jahren gefördert. Gleichzeitig setzt der Betrieb deutliche finanzielle Anreize für die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos, indem er sich (zu einem Drittel) an der Finanzierung des vorzeitigen Ruhestands beteiligt. Das Beispiel des Versicherungsbetriebes unterstreicht die Wichtigkeit von innerbetrieblichen Lernprozessen, die die Attraktivität des Langzeitkontos sukzessive steigern und zur innerbetrieblichen „Normalisierung“ von Zeitentnahmen beitragen können.

5. Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten

Nachdem das Langzeitkonto in den vergangenen 20 Jahren nicht nur eine wichtige Rolle in der politischen Diskussion gespielt hat, sondern auch im Rahmen des „Flexi-Gesetzes“ (1998) und „Flexi-II-Gesetzes“ gesetzlich geregelt und in einer wachsenden Zahl von Tarifverträgen verankert wurde, stellt sich die Frage nach der aktuellen Verbreitung und Nutzung dieses Instruments für Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Die Beispiele aus der betrieblichen Praxis haben verdeutlicht, dass Langzeitkonten unter bestimmten Voraussetzungen tatsächlich wichtige zusätzliche Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf ermöglichen. Allerdings wurde auch deutlich, dass selbst unter diesen eher günstigen Voraussetzungen Barrieren auf der Betriebs- und Beschäftigtenseite eine breite Nutzung des Kontos für Optionszeiten im Erwerbsverlauf verhindern. Das belegen auch die derzeit vorliegenden statistischen Daten zur Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten in Deutschland.

Angebot von Langzeitkonto durch die Betriebe

Die Verbreitung von Langzeitkonten ist zumindest auf der betrieblichen Ebene relativ gut dokumentiert. Das Instrument hat seit der Einführung des Flexi-Gesetzes (1998) große Aufmerksamkeit in der tariflichen und arbeitspolitischen Debatte erfahren. 2010 boten rund 2 Prozent der Betriebe ein „separates Langzeitkonto“ an, mit dem längere Freistellungen angespart werden können (Ellguth et al. 2013; Seifert et al. 2013). Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Eigene Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Welle 2014) deuten allerdings darauf hin, dass sich die Nutzungsquote 2014 leicht auf 2,7 Prozent erhöht hat.

Es zeigen sich große Unterschiede nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Nach Auswertungen des IAB bot 2010 jeder fünfte Großbetrieb (mit 500 oder mehr Beschäftigten) ein Langzeitkonto an. Die Befragung von Seifert et al. (2013) kommt auf einen etwas niedrigeren Wert von 13 Prozent. Nach eigenen Auswertungen haben 2014 rund 21 Prozent der Großbetriebe ein Langzeitkonto. Bei den sehr kleinen Betrieben (mit weniger als 10 Beschäftigten) sind es hingegen nur 1,6 Prozent. Besonders verbreitet sind Langzeitkonten in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Bildung und Erziehung; eher selten sind sie im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Bau-, Wasser-, Energie- und Abfallwirtschaft anzutreffen (Seifert et al. 2013, S. 136).

Nach den Daten des IAB dominieren unter den angebotenen Verwendungszwecken des Langzeitkontos Sabbaticals, Familienzeit und

eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Für Weiterbildungszeiten sind Langzeitkonten seltener vorgesehen (Ellguth et al. 2013). Die Befragung von Seifert et al. (2013, S. 138) kommt auch hier zu etwas anderen Werten: Demnach wird in den befragten Betrieben mit Langzeitkonto der vorzeitige Ruhestand mit Abstand am häufigsten als möglicher Verwendungszweck genannt (90 %). Die Pflege von Angehörigen oder Weiterbildungszeiten wird in knapp der Hälfte der Betriebe als möglicher Verwendungszweck angeboten. Eine Verwendung für Eltern- oder Erziehungszeiten ist in jedem dritten Betrieb mit Langzeitkonto möglich. Der Anteil der Betriebe, die eine Verwendung von Wertguthaben für „sonstige Sabbaticals“ anbieten, liegt bei knapp 40 Prozent. Auffällig ist zudem, dass immerhin fast 40 Prozent der Betriebe angeben, das Langzeitkonto auch zum Ausgleich von Auftragschwankungen zu nutzen, obwohl das gesetzlich nicht zulässig ist.

Eigene Auswertungen aktueller Daten des IAB-Betriebspanels (Welle 2014) zeigen², dass bezogen auf alle Betriebe Sabbaticals (2,2 %) und Familienzeiten (2,1 %) die häufigsten Nutzungsmöglichkeiten von langfristig angelegten Arbeitszeitkonten darstellen. Weiterbildung (1,6 %) und Vorruhestand (1,2 %) werden seltener angeboten. Allerdings ändert sich das Bild auch hier wieder, wenn die Betriebsgröße berücksichtigt wird. Innerhalb der großen Betriebe (mit 500 und mehr Beschäftigte) waren 2014 Ansparmöglichkeiten für Sabbaticals (19 %), einen vorzeitigen Ruhestand (17 %) oder Familienzeit (14 %) häufiger verbreitet. Die Verwendung für Weiterbildung ist in knapp 12 Prozent der Betriebe möglich. Hervorzuheben ist bei diesen Zahlen, dass sie sich auf eine weiter gefasste Definition von langfristig angelegten Arbeitszeitkonten beziehen. Die Frage zielte nicht direkt auf „separate Langzeitkonten“ (im engeren Sinne), sondern allgemeiner auf die Möglichkeit, im Rahmen von Arbeitszeitkonten langfristig Freistellungen für die verschiedenen Verwendungszwecke anzusparen. Immerhin 5,3 Prozent aller Betriebe gaben 2014 an, dass diese Möglichkeit besteht. Über ein separates Langzeitkonto verfügen nach eigenen Angaben nur 2,7 Prozent. Bei den großen Betrieben sind es sogar 28 Prozent der Betriebe, die angeben, dass bei ihnen die Möglichkeit besteht, „größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen“. Ein

2 Die Datengrundlage der Analysen bildet das IAB-Betriebspanel (vgl. Fischer et al. 2007; Ellguth et al. 2013), Welle 2014. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. Es handelt sich um hochgerechnete Ergebnisse auf Basis eigener Berechnungen. Es wurden 14.521 in die Analyse einbezogen.

„separates Langezeitkonto“ bieten hingegen nur knapp 20 Prozent der Großbetriebe an.

Auf Basis der repräsentativen Betriebsbefragung des IAB von 2014 lässt sich die Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten folgendermaßen zusammenfassen: 5,3 Prozent der Betriebe ermöglichen längere Freistellungen im Rahmen von Arbeitszeitkontenregelungen. 2,7 Prozent der Betriebe verfügen dabei über separate Langzeitkonten. Bei diesen Werten zeigen sich große Unterschiede nach der Betriebsgröße. Die Verbreitung und Nutzung von längeren Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen von Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten steigen mit der Größe des Betriebes stark an. Sie sind besonders hoch in dem Segment der Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten), in denen mehr als jeder vierte Betrieb längere Freistellungen auf Basis von Arbeitszeitkonten anbietet und etwa jeder fünfte Betrieb über separate Langzeitkonten verfügt. Als mögliche Verwendungszwecke dominieren Sabbaticals (19 %) und Vorruhestand (17 %). Familienzeit (14 %) und Weiterbildung werden etwas seltener angeboten (12 %).

Nutzung von Langzeitkonten durch die Beschäftigten

Im Rahmen einer umfassenden Untersuchung zur Nutzung von Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung der Beschäftigten (vgl. Hildebrandt et al. 2009; Wotschack et al. 2008; Wotschack 2011) konnten auf Basis von qualitativen Interviews aufseiten der Beschäftigten vier unterschiedliche Formen der Nutzung des Langzeitkontos unterschieden werden: (1) Eine passive Nutzung des Langzeitkontos liegt vor, wenn das Zeitguthaben nicht Ergebnis eigener Bemühungen ist, sondern eher „automatisch“ durch betriebliche Regelungen zur Übertragung von Zeitguthaben (Überhänge) aus Kurzzeitkonten entsteht. Es spielt keine aktive Rolle in der zeitlichen Lebensgestaltung der Beschäftigten. (2) Bei der genügsamen Nutzung des Langzeitkontos wird das Langzeitkonto als ein positives zusätzliches Element der persönlichen Zeitgestaltung erfahren, da mit ihm regelmäßig anfallende Mehrarbeit langfristig kompensiert werden kann. Es wird von den Beschäftigten als Ausgleich für hohe zeitliche Arbeitsbelastungen geschätzt, ohne dass die Verwendung der Zeit bereits fest geplant ist. (3) Im Unterschied dazu wird das Langzeitkonto bei der strategischen Nutzung als wichtiges Element der Lebensgestaltung begriffen, das neue Möglichkeiten der Lebensplanung und zeitlichen Absicherung bietet. Die Beschäftigten verfügen bereits über mehr oder weniger konkrete Verwendungsvorstellungen oder sehen mittelfristig zeitliche Belastungen (etwa durch Kinderbetreuung, Weiterbildungsinteressen oder Pflegebedarfe) auf sich zukommen und bauen dafür gezielt Guthaben auf dem Langzeitkonto auf. (4) Auch bei der ruhestandsorientierten Nutzung bil-

det das Langzeitkonto einen wichtigen Baustein der biografischen Lebensgestaltung. Es ist ein zentrales Element der Gestaltung und Finanzierung des Altersübergangs (Vorruhestand), für das über längere Zeit und in größerem Umfang gezielt Mehrarbeit angespart wird. Diese Form der Nutzung findet sich fast ausschließlich bei älteren Beschäftigten.

Repräsentative Daten zur Nutzung und den Verwendungszwecken des Langzeitkontos aufseiten der Beschäftigten liegen derzeit leider nicht vor. Die Zugänglichkeit und tatsächliche Nutzung von Langzeitkonten lässt sich nur indirekt aus den Angaben von Personalverantwortlichen rekonstruieren, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels (vgl. Ellgut et al. 2013) oder der Evaluationsstudie des BMAS (vgl. Seifert et al. 2013) befragt wurden. Sie zeigen klar, dass dort, wo ein Langzeitkonto besteht, nicht immer alle Beschäftigten Zugang haben. Aber auch wenn der Zugang gegeben ist, können nicht alle Beschäftigten es gleichermaßen nutzen. Vertiefende Auswertungen (Wotschack 2011, 2017) deuten darauf hin, dass vor allem niedrige Einkommens- oder Qualifikationsgruppen sowie Beschäftigte in der Familienphase benachteiligt sind.

Nach eigenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels (Welle 2014) haben (laut den befragten Personalverantwortlichen) nur in 1,5 Prozent der deutschen Betriebe fast alle Beschäftigten (95 % oder mehr) Zugang zu einem Langzeitkonto. Nur in 0,4 Prozent der Betriebe wird das Langzeitkonto vom Großteil der Beschäftigten (80 % und mehr) genutzt. Auch innerhalb des Segments der Großbetriebe, das sich durch eine vergleichsweise hohe Verbreitung von Langzeitkonten auszeichnet, fallen die Zugangsmöglichkeiten und tatsächlichen Nutzungsquoten von Beschäftigten deutlich geringer aus: Nur in jedem zehnten Großbetrieb kann das Langzeitkonto von fast allen Beschäftigten (mindestens 95 %) genutzt werden; nur in 3 Prozent der Großbetriebe wird es nach Angabe der Personalverantwortlichen tatsächlich von mehr als der Hälfte der Belegschaft genutzt.

Nach Angaben der von Seifert et al. (2013, S. 139) befragten Personalverantwortlichen wird das Langzeitkonto in etwa einem Drittel der Betriebe vorrangig für den Vorruhestand genutzt und zwar von männlichen wie weiblichen Beschäftigten. Obwohl dies nach dem Flexi-II-Gesetz eigentlich nicht zulässig ist, stellen Entnahmen zum Ausgleich von Auftragsschwankungen in einem Viertel der Betriebe den häufigsten Entnahmegrund für männliche Beschäftigte dar, in einem Fünftel der Betriebe für weibliche Beschäftigte. Eine vorrangige Entnahme für Sabbaticals (für individuelle Zwecke) wird – bei Männern wie bei Frauen – nur in jedem zehnten Betrieb mit Langzeitkonto berichtet. Eine vorherrschende Nutzung für andere Verwendungszwecke, wie Weiterbildung, Elternzeit oder Pflege, gibt es kaum.

Einzelne Beschäftigtenbefragungen im Rahmen von Betriebsfallstudien bestätigen eine eher zurückhaltende Nutzung des Langzeitkontos (Wotschack et al. 2008). Bei befragten Beschäftigten eines (mittelgroßen) Industriebetriebs befürwortete zum Zeitpunkt der Befragung nur jede(r) Vierte eine Ausweitung des bestehenden Arbeitszeitkontensystems zum Langzeitkonto; auch unter den befragten Beschäftigten eines großen Transportdienstleisters nutzte nur jede(r) Vierte das Langzeitkonto. Die Beschäftigtenbefragung deutete zudem darauf hin, dass bei der Nutzung des Langzeitkontos ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (55 %) sowie Elternzeit (33 %) zu den am meisten genannten Motiven von Männern wie Frauen gehören. Weiterbildung wird von jeder vierten weiblichen Beschäftigten als Ansparmotiv genannt, ein Sabbatical von jeder Fünften. Bei den männlichen Beschäftigten des befragten Unternehmens spielen die letzten beiden Motive eine deutlich niedrigere Rolle (Wotschack et al. 2008, S. 623). Entnahmen hatten zum Befragungszeitpunkt bisher kaum stattgefunden.

Die Auswertung von repräsentativen Unternehmensdaten und Beschäftigtenbefragungen in einzelnen Betrieben zeigen darüber hinaus, dass bestimmte Beschäftigtengruppen nur eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten haben (Wotschack 2010; Wotschack et al. 2008). Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben können, wie gezeigt, deutlich seltener auf ein Langzeitkonto zugreifen. In Großbetrieben mit hohem Frauenanteil ist die Chance, dass ein Langzeitkonto existiert, wiederum signifikant kleiner als in Großbetrieben mit einem hohen Männeranteil.

Selbst in Vorreiterunternehmen mit Langzeitkonten zeigt sich, dass oft nur Beschäftigte der fest angestellten „Kernbelegschaften“ Zugang zum Langzeitkonto haben, während Leiharbeiter und befristet Beschäftigte von der Nutzung ausgeschlossen sind. Vertiefende statistische Auswertungen von Beschäftigtendaten aus zwei Dienstleistungsbetrieben machen zudem deutlich, dass auch innerhalb dieser Kernbelegschaften das Langzeitkonto sehr unterschiedlich verwendet wird.

Bei den befragten hoch qualifizierten Angestellten ist das Langzeitkonto am weitesten verbreitet, bei qualifizierten Angestellten gibt es einen mittleren, bei einfachen Angestellten einen niedrigen Verbreitungsgrad. Beschäftigte mit niedrigerer Vergütung weisen zudem deutlich geringere Zeitguthaben aus bestehenden Langzeitkonten auf. Aufgrund der geringeren Vergütung ist diese Beschäftigtengruppe eher auf ein vollständiges Entgelt angewiesen, um ein ausreichendes Haushaltseinkommen erzielen zu können. Hoch qualifizierte Angestellte profitieren, denn mit einer hohen beruflichen Stellung ist häufig viel unbezahlte Mehrarbeit verbunden. Das Langzeitkonto eröffnet dieser Beschäftigten-

gruppe die Möglichkeit, zumindest einen Teil der ohnehin anfallenden Überstunden auf dem Langzeitkonto zu sparen.

In den untersuchten Betrieben ist das Langzeitkonto bei Frauen und Männern ähnlich weit verbreitet. Auch die Guthabenhöhe unterscheidet sich nicht signifikant. Benachteiligungen werden allerdings sichtbar, wenn Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen oder Vergütungsgruppen betrachtet werden. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei der Nutzung des Langzeitkontos sind also nicht genereller Natur, sondern entfalten sich erst im Lebenskontext. In der mittleren Lebensphase, in der viele Beschäftigte Kinder im Haushalt zu betreuen haben, haben die befragten weiblichen Beschäftigten deutlich seltener ein Langzeitkonto als ihre männlichen Kollegen oder als Frauen in späteren Lebensphasen. Unter den Beschäftigten mit Langzeitkonto haben wiederum die weiblichen Beschäftigten mit niedriger Vergütung die geringsten Guthaben.

Eine langfristige Perspektive im Unternehmen ist für viele Beschäftigte eine Voraussetzung dafür, Guthaben mit dem Langzeitkonto anzusparen. Ist diese nicht gegeben, wächst das Risiko, dass der Ansparprozess oder die spätere Zeitentnahme scheitern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Beschäftigungsperspektive im Unternehmen sehen, nutzen ein Langzeitkonto daher seltener. Auch die Bereitschaft, das Zeitguthaben für Weiterbildung zu verwenden, sinkt. In der Folge bauen Beschäftigte mit hohem Arbeitsplatzrisiko seltener Guthaben auf dem Langzeitkonto auf und verfügen damit über geringere zeitliche Ressourcen für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

6. Mehr Weiterbildung durch Langzeitkonten?

Bei dem Konzept der Optionszeiten ebenso wie bei der Debatte um Langzeitkonten bildet die Bereitstellung von Zeiträumen für Weiterbildung eines der wesentlichen Ziele (vgl. Rahner 2014; BMAS 2017). Nach eigenen Auswertungen von Daten des IAB-Betriebspanels³ konnten 2014 nur in 1,6 Prozent aller Betriebe in Deutschland „längere Freistellungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten“ für Weiterbildung genutzt werden. Die geringe Verbreitung ist vor allem ein Merkmal kleiner Betriebe (mit weniger als 50 Beschäftigten). Innerhalb der großen Betriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) besteht immerhin in knapp 12 Prozent der Betriebe die Möglichkeit, das Langzeitkonto für Weiterbildung zu nutzen. Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, dass der Zugang der Beschäftigten zu und die tatsächliche Nutzung von Langzeitkonten wesentlich geringer sind. Wie gezeigt wurde das Langzeitkonto 2014 nach Angaben der Personalverantwortlichen nur in 3 Prozent der Großbetriebe von mehr als der Hälfte der Belegschaft genutzt. Insgesamt bleibt die Nutzung von langfristig angelegten Arbeitszeitkonten für Weiterbildungszwecke damit deutlich hinter den politischen Erwartungen zurück. Von einem flächendeckenden Angebot kann insbesondere im Segment der Kleinbetriebe keine Rede sein. Trotz besserer Verbreitung solcher Angebote im Segment der Großbetriebe ist die faktische Nutzung von großen Teilen der Belegschaft eher selten.

Dennoch stellt sich die Frage, welche Rolle Langzeitkonten für die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung spielen: Weisen Betriebe mit Langzeitkonten höhere Weiterbildungsquoten auf als Betriebe ohne Langzeitkonto? Diese Frage ist in der bestehenden Arbeitszeitforschung noch nicht untersucht worden. Daher werden im Folgenden multivariate Auswertungen der Welle 2012 des IAB-Betriebspanels herangezogen⁴. Diese Befragungswelle wurde ausgewählt, da dort sowohl die Existenz

3 Die Datengrundlage der Analysen bildet das IAB-Betriebspanel (vgl. Fischer et al. 2007; Ellguth et al. 2013), Welle 2014. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. Es handelt sich um hochgerechnete Ergebnisse auf Basis eigener Berechnungen. Es wurden 14.521 in die Analyse einbezogen.

4 Die Datengrundlage der Analysen bildet das IAB-Betriebspanel (vgl. Fischer et al. 2007; Ellguth et al. 2013), Welle 2012. Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. Es wurden nur weiterbildungsaktive Betriebe (n=6658) in die Analyse einbezogen (d.h. Betriebe, die 2012 die Weiterbildung von mindestens einer/einem Beschäftigten zeitlich oder finanziell gefördert haben).

von Langzeitkonten als auch die betriebliche Weiterbildungsaktivität ausführlich erfasst wurde. Die Betriebe wurden in einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Die Befragung basiert auf persönlich-mündlichen Interviews mit den zuständigen Personalverantwortlichen der ausgewählten Betriebseinheiten. Gemäß der Definition des IAB-Betriebspanels wird nur die Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die vom Betrieb zeitlich oder finanziell gefördert wurden. Um möglichst auszuschließen, dass der Zusammenhang von anderen betrieblichen Kontextmerkmalen beeinflusst wird, wurde für eine große Anzahl von betrieblichen Merkmalen kontrolliert. Es werden zudem separat Modelle für weibliche und männliche Beschäftigte geschätzt.

Die Analyse deutet auf einen signifikanten positiven Zusammenhang von Langzeitkonten und der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von männlichen Beschäftigten hin. Für weibliche Beschäftigte zeigt sich zwar ein positiver, jedoch nicht signifikanter Effekt. Dieser Befund würde die These stützen, dass Langzeitkonten zumindest für Männer zusätzliche Freiräume für die Weiterbildungsteilnahme schaffen. Allerdings ist die erklärte Varianz des Modells trotz der vielen einbezogenen Betriebsmerkmale insgesamt (mit 11 % bzw. 14 %) eher gering. Für weibliche Beschäftigte zeigt sich kein signifikanter Einfluss des Langzeitkontos. Ob sie das Langzeitkonto eher für andere Zwecke nutzen (wie Kinderbetreuung) oder Entnahmen für Weiterbildungszeiten von betrieblicher Seite erschwert werden, kann mit den Daten nicht untersucht werden. In der aktuellen Weiterbildungsliteratur finden sich allerdings Hinweise darauf, dass sowohl arbeitgeberseitige Diskriminierungsprozesse als auch außerberufliche Sorgetätigkeiten die Weiterbildungsteilnahme von weiblichen Beschäftigten einschränken (Burgard 2012; Dieckhoff und Steiber 2011). In einer anderen Untersuchung (auf Basis einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung in einem großen Verkehrsdienstleistungsunternehmen) äußerte ein großer Teil der weiblichen Beschäftigten den Wunsch, das Langzeitkonto für Weiterbildung zu nutzen (vgl. Wotschack 2012). Wenn sich bei Frauen in Betrieben mit Langzeitkonto keine signifikant höheren Weiterbildungsquoten zeigen, könnte das ein Hinweis darauf sein, dass Restriktionen auf der Betriebs- und Haushaltsebene den Zugang und/oder die Nutzung von Langzeitkonten für Weiterbildung einschränken. Diese Interpretation wird auch durch den Befund (siehe Tabelle 1) gestützt, dass die Weiterbildungsteilnahme von weiblichen Beschäftigten (anders als bei Männern) vom Anteil der Frauen im Management und der Existenz einer betrieblichen Gleichstellungspolitik abhängt. Hier zeigt sich weiterer Forschungsbedarf.

Tabelle 1: Betriebliche Einflussfaktoren der Weiterbildungsquote von weiblichen und männlichen Beschäftigten (OLS Regressionsanalyse mit standardisierten Koeffizienten)

Betriebsmerkmale	Weiterbildungsquote	
	Frauen	Männer
Vollzeitbeschäftigung (≥40 hours)	.01	.02*
regelmäßige Überstunden	.00	-.00
Arbeitszeitkonto	.03**	.04**
Langzeitkonto	.03	.04*
Vertrauensarbeitszeit	.03**	.03**
individuelle Arbeitszeit-optionen	.02	.01
betriebliche Unterstützung: Kinderbetreuung	.04**	.03*
betriebliche Unterstützung: Pflegeaufgaben	-.02	-.00
betriebliche Angebote während Elternzeit	.05**	.04**
Großbetrieb (≥250 Beschäftigte)	Ref.	Ref.
Mittelgroßer Betrieb (50–249 Beschäftigte)	.07**	.05**
Kleinbetrieb (10–49 Beschäftigte)	.15**	.14**
Kleinstbetrieb (<10 Beschäftigte)	.25**	.29**
Verbundbetrieb	.06**	.05**
Betriebsrat	.04**	.03**
Tarifbindung	.01	.02
Gleichstellungspolitik	.03(*)	.02
unbefristete Beschäftigung (für alle)	.01	.02(*)
Bundesgebiet West	-.05**	-.02(*)
Bildungsinfrastruktur	.01	-.00
gute bis sehr gute wirtschaftliche Lage	.01	.02(*)
Fachkräftebedarf	.00	.01
technische oder organisatorische Neuerung	.05**	.03**
Investition in IuK-Technologien	.01	.01
Anlagen auf dem neusten Stand	.02**	.03**

Anteil weibliche Beschäftigte	.12**	.05*
Anteil Tätigkeiten mit (Fach)Hochschulabschluss	.03	.01
Anteil Tätigkeiten ohne Berufsabschluss	-.16**	-.12**
Anteil Teilzeitbeschäftigte	-.02	-.06**
Anteil Frauen im Top-Management	.04**	.01
Kontrolle für 15 Branchendummies	ja	Ja
Fälle (Betriebe)	6658	6658
<i>Adjusted R²</i>	.14	.11

(*) *signifikant auf 10 %-Niveau*; * *signifikant auf 5 %-Niveau*; ** *signifikant auf 1 %-Niveau*

Quelle: IAB-Betriebspanel (Welle 2012), nur weiterbildungsaktive Betriebe, eigene Berechnungen

Einen positiven Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsquoten von Männern wie Frauen weisen im Bereich der Arbeitszeitinstrumente Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit auf, im Bereich der Vereinbarkeitspolitik betriebliche Unterstützungsangebote für Kinderbetreuung und während der Elternzeit. Zudem fallen die Quoten in kleineren Betrieben, Verbundbetrieben und Betrieben mit Betriebsrat höher aus.

7. Problemfelder und Nutzungsbarrieren

Insgesamt deuten die dargestellten Befunde darauf hin, dass die Nutzung von Optionszeiten deutlich hinter den politischen Erwartungen einer lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitgestaltung zurück bleibt. Optionszeiten als „akzeptierte Unterbrechungsmöglichkeit“ und „legitime Auszeiten“ (vgl. BMFSFJ 2006) zur besseren Verknüpfung unterschiedlicher Lebensbereiche im Erwerbsverlauf (vgl. BMAS 2017) werden im Rahmen von Langzeitkonten eher selten und kaum in größerem Umfang realisiert. Das gilt auch für die eher geringe Nutzung von Langzeitkonten für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Die skizzierten Best-Practice-Beispiele (vgl. Hildebrandt et al. 2009; Wotschack 2017) bestätigen zwar das Potenzial des Instruments und unterstreichen die förderliche Wirkung einer guten personalpolitischen und institutionellen Einbettung auf der betrieblichen Ebene. Insgesamt zeigt sich jedoch eine große Diskrepanz zwischen dem Interesse von Politik und Beschäftigten an Optionszeiten im Erwerbsverlauf auf der einen Seite und einer eher geringen und sozial selektiven Verbreitung und Nutzung von Freistellungen im Rahmen von Langzeitkonten auf der anderen Seite (vgl. auch Brandl et al. 2008). Welche Barrieren stehen einer breiteren Nutzung von Optionszeiten auf Basis von Langzeitkonten entgegen? Ausgehend von den vorliegenden Studien (vgl. Böker und Lindecke 2013; Hildebrandt et al. 2009; Seifert et al. 2013; Wotschack et al. 2008) lassen sich bezüglich der Nutzung von Langzeitkonten eine Reihe von Problemfeldern identifizieren (vgl. dazu ausführlich Wotschack et al. 2017):

(1) Abhängigkeit vom (begrenzten) betrieblichen Angebot: Die Bilanz zur Verbreitung von Langzeitkonten fällt wie gezeigt eher nüchtern aus (Ellguth et al. 2013; Seifert et al. 2013). Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen ist das Langzeitkonto selten anzutreffen. Dort, wo Langzeitkonten angeboten werden, sind die möglichen Verwendungszwecke oft beschränkt und beziehen sich vorrangig auf die Bewältigung des Altersübergangs (als Ersatz für das Auslaufen der staatlich geförderten Altersteilzeit). Darüber hinaus wird es in vielen Unternehmen (entgegen den gesetzlichen Vorgaben) zur Anpassung an Auftragsschwankungen eingesetzt. Eine solche Ausrichtung des Langzeitkontos lässt wenig Zeitguthaben für Qualifizierungs-, Familien-, Pflege- oder Erholungszeiten übrig. Dort, wo Langzeitkonten angeboten werden, nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es oft erstaunlich selten. Wenn sie es tun, dann zumeist verhalten. Als großes Problem erweist sich dabei, dass das Langzeitkonto wesentlich weniger von Beschäftigten genutzt wird, die im operativen oder gewerblichen Bereich tätig sind, niedrige Qualifikationen und Ein-

kommen aufweisen oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Damit verfügen oft jene Beschäftigten in geringerem Maße über Guthaben auf dem Langzeitkonto, die besonders oft mit Problemen der Vereinbarkeit und des gesundheitlichen Verschleißes konfrontiert sind und einen großen Weiterbildungsbedarf haben.

(2) Fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen aufseiten der Beschäftigten: Der Erhalt 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 (Wotschack 2010). Bei vielen 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 oder Geld für das Langzeitkonto übrig (vgl. Seifert et al. 2013). Das Ansparen größerer Zeitguthaben ist insbesondere für diese Gruppen mit erheblichen Anstrengungen und Schwierigkeiten verbunden (Wotschack 2011; Wotschack et al. 2008).

(3) Unsicherheit bezüglich der Folgen für Beschäftigungssicherheit und Karrierechancen: Nicht zu unterschätzen ist schließlich das Risiko, dass die Nutzung einer längeren Auszeit für die Beschäftigten im Betrieb zu mittel- oder langfristigen Nachteilen in Form von Einkommensverlusten und verringerten Aufstiegschancen führt. Während der Auszeit werden keine Arbeitserfahrungen gesammelt und Qualifikationen können veralten (vgl. Román et al. 2006; Spivey 2005; Theunissen et al. 2009). Unabhängig davon kann ein Sabbatical von den Vorgesetzten und Kollegen als ein negatives Signal für eine geringe Erwerbs- und Karriereorientierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters aufgefasst werden. Das ist vor allem in Betrieben und Arbeitskontexten zu erwarten, in denen eine hohe Arbeitsorientierung und lange Anwesenheitszeiten die Norm darstellen (vgl. Hildebrandt et al. 2009; Siemers 2005). Die Folge können Benachteiligungen in den Bereichen Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Karriere sein. Wenn Beschäftigte diese Risiken antizipieren, neigen sie eher dazu, auf eine Auszeit zu verzichten. Dieser Befund unterstreicht generell die Wichtigkeit geltender Arbeitszeit-, Anwesenheits- und Verfügbarkeitsnormen (auf betrieblicher, sektoraler wie gesamtgesellschaftlicher Ebene) für die Nutzung lebensphasenspezifischer Arbeitszeitoptionen (vgl. Lott et al. 2017). Solange eine lebenslange Vollzeitbeschäftigung das normative und politische Leitbild

der Arbeitswelt und Erwerbsverläufe darstellt, bergen Abweichungen immer das Risiko negativer Sanktionen.

- (4) Betriebliche Arbeitsorganisation und Verfügbarkeit:** Auf der betrieblichen Ebene stellen sich durch die Freistellungsphase zusätzlich arbeitsorganisatorische Aufgaben. Die während der Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters anfallenden Arbeitsaufgaben sind entweder auf andere Beschäftigte zu verteilen oder es muss eine geeignete Stellvertretung (innerhalb oder außerhalb des Unternehmens) gefunden werden. Neben dem administrativen Aufwand fürchten Betriebe dabei oft Effizienz-, Produktivitäts- und Flexibilitätsverluste durch die Abwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters (vgl. Lott und Klenner 2016; Siemers 2005). Das gilt vor allem für Arbeitsbereiche und Sektoren, die einem besonders dynamischen Wandel unterliegen. Sofern die erforderlichen Qualifikationen sehr spezifisch und selten sind oder längere Arbeitserfahrung in dem Bereich voraussetzen, kann es für den Betrieb zudem schwierig sein, die Lücke zu füllen. Dass es sich hier keineswegs um personalpolitisch unmögliche Lösungen handelt, unterstreichen funktionierende Beispiele aus der betrieblichen Praxis, in denen bezahlte Freistellungen von mehreren Wochen oder Monaten zur Normalität gehören (vgl. Klenner und Lott 2016; Lott et al. 2017; Wotschack et al. 2017).
- (5) Kaum Einbettung und Unterstützung durch die Personalpolitik:** In der betrieblichen Praxis werden Langzeitkonten oft als „Ersatzlösung“ für die staatlich geförderte Altersteilzeit oder den vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben eingesetzt. Eindeutige Signale für individuelle Zeientnahmen vom Langzeitkonto während des Erwerbsverlaufs erhalten die Beschäftigten selten. Betriebliche Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur/Arbeitszeitkultur sind auch Barrieren bei der Nutzung anderer Optionen wie Teilzeit oder Elternzeit (vgl. auch Klenner und Lott 2016). Generell ist davon auszugehen, dass Beschäftigte in der betrieblichen Praxis nur eingeschränkt über die notwendige Zeitsouveränität für den Auf- und Abbau von Arbeitszeitkonten nach eigenen Interessen verfügen (Seifert 2001; Bauer et al. 2002). Als ein Problem erweist sich auch die fehlende Schulung und Erfahrung der Führungskräfte. In der Folge erfahren die Beschäftigten meist nur geringe Unterstützung bei Entnahmen vom Langzeitkonto. Eine systematische Verbindung des Langzeitkontos mit anderen Feldern der Personalarbeit gibt es kaum, auch dort nicht, wo gezielte Programme in den Bereichen Weiterbildung, Gesundheit oder Work-Life-Balance bestehen (vgl. Wotschack et al. 2008).
- (6) Fehlende Vertrauensbeziehungen:** Eine weitere Einflussgröße für die Akzeptanz des Langzeitkontos im Unternehmen stellt die Arbeits-

zeit- und Unternehmenskultur des Unternehmens dar. Beschäftigte, die in der Vergangenheit einen ausgewogenen Ausgleich von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen erlebten, Vertrauen in die Leitungs- und Führungsebene haben und für sich Sicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sehen, sind auch eher bereit, auf dem Langzeitkonto Guthaben für eine Freistellung anzusparen (vgl. Wotschack et al. 2008). Generell zeigt sich, dass Beschäftigte unter diesen Bedingungen eher längere Freistellungen in Anspruch nehmen (vgl. Siemers 2005).

- (7) Fehlende Langfristperspektive:** Ein Langzeitkonto entfaltet seinen vollen Nutzen erst mittel- und langfristig, wenn größere Zeitguthaben entstanden sind. Eine solche Langfristperspektive ist heute aber für einen wachsenden Teil der Beschäftigten nicht mehr selbstverständlich. Befristete Arbeitsverhältnisse, unsichere Berufskarrieren und ein drohender Arbeitsplatzabbau lassen den langfristigen Verbleib in einem Unternehmen unsicher erscheinen. Dort, wo in den letzten Jahren einschneidende Entlassungen stattgefunden haben, wächst die Verunsicherung der Beschäftigten. Fehlt das Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit und guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, werden auch Sinn und Zweck eines Langzeitkontos infrage gestellt (vgl. Wotschack 2017).
- (8) Gefährdung der Work-Life-Balance durch lange Phasen der Mehrarbeit:** Um langfristig größere Zeitguthaben aufbauen und verwenden zu können, muss in der Regel mehrere Jahre lang über die Regelarbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Viele Beschäftigte, vor allem wenn sie außerberufliche Versorgungsaufgaben zu erfüllen haben, sind dazu nicht bereit oder in der Lage (Hoff 2007; Seifert et al. 2013). Zudem erhöhen sich durch solche langen Phasen der Mehrarbeit ohne kurz- oder mittelfristigen Zeitausgleich Belastungen und gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten (Nachreiner et al. 2010). Das Risiko einer vorzeitigen Erwerbsminderung steigt, insbesondere wenn weitere Belastungen etwa durch ungünstige Arbeitszeitlagen (wie Wechselschicht oder Nachtarbeit) hinzukommen. In diesem Fall kann das Langzeitkonto eher zur Gefährdung als zur Förderung der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit beitragen (Seifert et al. 2013).
- (9) Probleme des Insolvenzschutzes und der Übertragbarkeit von Zeitguthaben:** Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt beim Langzeitkonto der sogenannte „Störfall“ ein. Das heißt in der Regel, dass das bestehende Guthaben auf dem Langzeitkonto finanziell entgolten werden soll. Diese Option ist in der derzeitigen Praxis jedoch nicht immer gegeben und erhöht das Risiko

des Verfalls des Guthabens. Nach einer repräsentativen Befragung des IAB hatte 2006 nur ein Drittel der Unternehmen das Langzeitkonto gegen Insolvenz geschützt (Fischer et al. 2007). Gibt es einen Betriebsrat, sind Sicherungen deutlich weiter verbreitet, zeigt die WSI-Betriebsratsbefragung 2007. Vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Unternehmen ohne Betriebsrat stellt der Insolvenzschutz ein Problem dar. Die Möglichkeit, das Guthaben zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, wurde zwar durch das „Flexi-II-Gesetz“ eröffnet, hängt aber nach wie vor davon ab, ob das Guthaben von dem neuen Arbeitgeber übernommen wird. Durch diese Unsicherheiten verliert das Langzeitkonto für viele Beschäftigte an Attraktivität.

8. Institutionelle Lösungsvorschläge in der aktuellen Arbeitsmarktpolitik

Aufbauend auf den skizzierten Problemfeldern und Nutzungsbarrieren ist hier abschließend der Frage nachzugehen, in welchen Bereichen durch institutionelle Handlungsansätze Verbesserungen möglich sind. Im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des BMAS (2017) wurde aktuell in Anlehnung an das *Compte personnel d'activité* (Persönliches Aktivitätskonto) in Frankreich die Einführung eines „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ vorgeschlagen. Damit sollen drei Ziele verknüpft werden: (1) Eine individuelle und selbstbestimmte Nutzung des Kontos im Erwerbsverlauf für vordefinierte Zwecke wie individuelle berufliche Weiterbildung, Existenzgründung, Erziehung, Pflege oder einen flexiblen Übergang in den Ruhestand. (2) Eine hohe Verbreitung und geringe soziale Selektivität durch die automatische Einrichtung des Erwerbstätigenkontos am Beginn der Erwerbsbiografie, die Ausstattung des Kontos mit einem Startguthaben sowie eine zentrale Verwaltung der Konten durch einen staatlichen Dienstleister. (3) Mehr soziale Gerechtigkeit durch eine mögliche Staffelung des Startkapitals und die Beschränkung des Erwerbstätigenkontos auf neue Erwerbstätige.

Es stellt sich die Frage nach dem tatsächlichen Potenzial eines solchen „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“: In welchem Maße und unter welchen Bedingungen kann ein solches Instrument die formulierten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Erwartungen tatsächlich erfüllen und den aufgezeigten Problemen bei der Nutzung von Langzeitkonten begegnen? Da das Instrument in Deutschland nur konzeptionellen Status hat und lediglich allgemeine Eckpunkte umfasst, lassen sich mögliche Effekte nur hypothetisch und allgemein abschätzen. Der Fokus liegt dabei auf den individuellen und betrieblichen Zugangsbarrieren zum Langzeitkonto und der Frage, inwieweit ein „Persönliches Erwerbstätigenkonto“ hier Verbesserungen bewirken kann.

Zu der Vorbildregelung, dem „*Compte Personnel d'Activité*“ (Persönliches Aktivitätskonto), das Anfang 2017 in Frankreich eingeführt wurde (Gouvernement de la République Française 2017) und als wichtiger Anknüpfungspunkt für den deutschen Vorschlag eines „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ genannt wird, liegen derzeit noch keine Daten vor, die eine empirische Untersuchung des Instruments zulassen würden. Dennoch lassen sich durch den Blick auf Frankreich zumindest über Ansatz und Konzept der Vorbildregelung Hinweise auf die konkrete Ausgestaltung und Funktionsweise einer möglichen gesetzlichen Regelung in Deutschland gewinnen. Bereits an dieser Stelle ist dabei hervorzuheben, dass es sich bei der französischen Regelung im Kern nicht um ein klas-

sisches Arbeitszeitkonto handelt, sondern in erster Linie um ein staatlich gefördertes Weiterbildungsinstrument, das ergänzende Regelungen zu zusätzlichen Ansprüchen durch zivilgesellschaftliches Engagement oder sehr belastende Arbeitsbedingungen enthält.

Das „Compte Personnel d'Activité“ (CPA) wurde in Frankreich mit dem vorrangigen Ziel eingeführt, Unsicherheiten und Diskontinuitäten in den Erwerbsverläufen in Form von Arbeitsplatz-, Arbeitgeber-, Berufswechsel und räumlicher Mobilität abzusichern und zu unterstützen (vgl. Venturi 2015). Es integriert und erweitert bereits bestehende gesetzliche Regelungen im Bereich der Weiterbildung, Gesundheitsprävention und Anerkennung zivilgesellschaftlichen Engagements. So verlieren die Beschäftigten beim „Compte Personnel d'Activité“ (CPA) im Falle eines Arbeitgeberwechsels nicht ihre Ansprüche auf Weiterbildung. Sie haben zudem die Möglichkeit, ihre Weiterbildungsansprüche über mehrere Jahre hinweg anzusparen, um dadurch umfangreichere Weiterbildungsmaßnahmen zu realisieren. Ein weiteres Ziel des CPA ist der Abbau von Bildungsungleichheiten, die sich durch das traditionelle System der Weiterbildung eher verstärkten. Nach Angaben der Regierung weist die Mehrheit der Arbeitnehmer in Frankreich einen Bildungsabschluss unterhalb des Abiturs auf. Die berufliche Aus- und Weiterbildung stellt für diese Gruppe ein wichtiges Instrument zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration dar. Das gilt vor allem für Geringqualifizierte, die in dem bisherigen System als benachteiligt gelten. Um zu vermeiden, dass Weiterbildung nur den Höherqualifizierten dient, hat die französische Regierung das „Compte Personnel d'Activité“ (CPA) als ein kontinuierliches Instrument des Erwerbs von Fähigkeiten und Kenntnissen eingeführt. Es ermöglicht beispielsweise jungen Menschen, die ohne Abschluss aus dem Bildungssystem ausgeschieden sind, den Zugang zu (Weiter-)Bildung.

Das Gesetz gilt für die Erwerbsbevölkerung ab dem Alter von 16 Jahren und umfasst alle Beschäftigten im privaten und öffentlichen Sektor sowie Arbeitssuchende und Selbstständige. Es setzt sich zusammen aus dem „Compte Personnel de Formation“ (Persönliches Weiterbildungskonto), dem „Compte d'Engagement Citoyen“ (Konto für zivilgesellschaftliches Engagement) und dem „Compte Prévention Penibilité“ (Konto zur Vorbeugung von Folgen aus besonders beschwerlicher Arbeit). Die aus diesen Unterkonten erlangten Ansprüche können das ganze Leben für Weiterbildungszwecke genutzt werden (Gouvernement de la République Française 2016). Darüber hinaus sind auch Existenzgründungen sowie Arbeitszeitreduzierungen oder der vorzeitige Ruhestand legitime Verwendungszwecke des „Compte Personnel d'Activité“ (CPA). Allerdings ist die Verwendung für Teilzeitarbeit oder den Vorrü-

bestand in dem französischen Gesetz nur für Personen mit besonders belastenden Arbeitsbedingungen gedacht. Anders als in dem deutschen Vorschlag des BMAS, der auch eine Nutzung des Kontos für Pflege- und Erziehungszeiten vorsieht, sind die Konten in Frankreich also eher weiterbildungs- und arbeitsmarktorientiert und fokussieren auf Weiterbildungsaktivitäten, Existenzgründungen und einen Zeitausgleich für hohe Arbeitsbelastungen.

Die Funktionsweise des „Compte Personnel d'Activité“ (CPA) ist einfach: Im Laufe des Erwerbslebens erwerben Personen Guthaben, die sie für eine Reihe vorgegebener Verwendungszwecke nutzen können. Über das „Compte Personnel de Formation“ werden Ansprüche auf Weiterbildungskontingente erworben. Das „Compte Prévention Penibilité“ erlaubt es Beschäftigten, die durch ihre Arbeit besonderen Risikofaktoren ausgesetzt sind, Ansprüche auf Weiterbildung, Teilzeitbeschäftigung oder einen vorzeitigen Ruhestand zu erwerben. Über das „Compte d'Engagement Citoyen“ werden auf Basis von zivilgesellschaftlichem Engagement Ansprüche auf Weiterbildung erworben.

Den Kern des „Compte Personnel d'Activité“ (CPA) bildet das „Compte Personnel de Formation“ (Persönliches Weiterbildungskonto), auf das alle Personen Anspruch haben, egal ob berufstätig oder nicht, ob diese Erwerbstätigkeit unter schweren Bedingungen stattfindet und ob die Person ehrenamtlich engagiert ist. Jedes Jahr wird allen Personen automatisch ein Guthaben von 24 Stunden Weiterbildung auf ihrem Konto gutgeschrieben. Diese können bis zu einem Maximum von 120 Stunden angespart werden. Danach werden nur noch 12 Stunden pro Jahr bis zu einem Maximum von 150 Stunden verteilt. Um besonders benachteiligte Personengruppen zu fördern, bekommen Personen ohne anerkannten Berufsabschluss oder Ausbildung 48 Stunden pro Jahr gutgeschrieben und können bis zu einer Höhe von 400 Stunden ansparen. Die Ansprüche, die auf diese Weise gesammelt werden, können unterschiedlich genutzt werden, nicht nur in Form klassischer Fort- und Weiterbildung, sondern auch für den Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit oder die Gründung eines Unternehmens (vgl. Le Ministère du Travail de France 2017).

Über das „Compte d'Engagement Citoyen“ können zusätzliche Stunden angespart werden. Personen, die sich ehrenamtlich engagieren oder andere zivilgesellschaftlich relevante Aufgaben übernehmen, bekommen bis zu 20 Stunden pro Jahr pro Aktivitätskategorie zusätzlich gutgeschrieben. Darunter fallen beispielsweise Aktivitäten wie ein Zivildienst von (mindestens) sechs Monaten, Teil der militärischen oder polizeilichen Reserve zu sein, zivilgesellschaftliches Ehrenamt im Rahmen von 200 Stunden pro Jahr oder die Arbeit bei der freiwilligen Feuerwehr.

Diese zusätzlich gewährten Ansprüche auf Weiterbildungsstunden werden teils vom Staat, teils von den Kommunen und anderen Institutionen getragen, abhängig davon, wem das Engagement zugutekam (vgl. Le Ministère du Travail de France 2017).

Das „Compte Prévention Penibilité“ ist ein gesondertes Konto, das durch Punkte gefüllt wird, die sich in Zeitguthaben umwandeln lassen. Beschäftigte erhalten diese Punkte in Abhängigkeit davon, wie stark sie bestimmten Risikofaktoren ausgesetzt sind, wie Nachtarbeit, sehr repetitiven Arbeiten, schwerer körperlicher Arbeit oder ständig wechselnden Teams. Sind Beschäftigte einem dieser Risikofaktoren für drei Monate ausgesetzt, erhalten sie einen Punkt. In einem Jahr können folglich bis zu vier Punkte angesammelt werden. Für ältere Beschäftigte, die vor 1956 geboren sind, werden die Punkte verdoppelt. Das gleiche gilt, wenn Beschäftigte mehreren der genannten Risikofaktoren ausgesetzt sind. Jeder Punkt bedeutet dabei einen zusätzlichen Anspruch auf 25 Stunden Weiterbildung. Dadurch soll es den Betroffenen ermöglicht werden, im Rahmen von Weiterbildung eine Anstellung in einem Bereich mit weniger Risikopotenzial zu finden.

Darüber hinaus kann mit zehn Punkten für die Dauer von drei Monaten die Arbeitszeit (bei gleichbleibendem Entgelt) auf 50 Prozent reduziert werden. Auch Verringerungen der Arbeitszeit zwischen 20 Prozent und 80 Prozent über einen individuell gewählten Zeitraum sind möglich, wenn ausreichend viele Punkte angesammelt wurden. Eine weitere Möglichkeit stellt der vorzeitige Ruhestand dar: Mit zehn Punkten kann der Renteneintritt um ein Quartal verkürzt werden. Die zulässige Höchstgrenze des vorzeitigen Renteneintritts beträgt dabei zwei Jahre (vgl. Caisse nationale d'assurance vieillesse 2017).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein großer Vorteil des vom BMAS vorgeschlagenen „Persönlichen Erwerbstätigenkontos“ die „automatische Einrichtung eines solchen Kontos am Beginn der Erwerbsbiografie“ (BMAS 2017, S. 181) ist. Das Konto wäre damit auf der individuellen Ebene verankert und würde von staatlicher Seite eingerichtet und verwaltet werden. Unabhängig vom Arbeitgeber würden Erwerbstätige über ein Startguthaben verfügen, das sie im Falle eines Arbeitgeberwechsels problemlos mitnehmen können. Für die beim Langzeit- bzw. Zeitwertkonto gezeigten Probleme der Abhängigkeit der Beschäftigten vom geringen betrieblichen Angebot und den derzeitigen Grenzen der Portabilität von Guthaben könnte ein „Persönliches Erwerbstätigenkonto“ somit eine wichtige Lösung darstellen. Der Vorschlag des BMAS (2017) lässt dabei allerdings eine Reihe wichtiger Fragen offen und scheint in der derzeitigen Form wenig geeignet, die aufgezeigten Ungleichheiten in den individuellen Ansparmöglichkeiten

und betrieblichen Barrieren bei der Zeitentnahme zu verringern, die sich (neben dem geringen betrieblichen Angebot) als zwei weitere wichtige Problemfelder der Nutzung von Langzeitkonten erwiesen haben.

Unklarheiten bestehen bei dem Vorschlag des BMAS bezüglich des Personenkreises der Anspruchsberechtigten, dem Umfang des Startguthabens sowie den Modalitäten der Staffelung des Startguthabens nach Merkmalen der sozialen Lage. Hätten alle Erwerbspersonen (also auch Arbeitssuchende) oder nur Erwerbstätige Anspruch auf Einrichtung eines Kontos am Beginn ihrer Erwerbsbiografie? Ist der Anspruch nur auf neu in den Arbeitsmarkt eintretende Erwerbspersonen beschränkt? Wie groß wäre das Startguthaben und welche Personengruppen hätten nach Maßgabe der „sozialen Gerechtigkeit“ Anspruch auf ein höheres Startguthaben?

Unabhängig von diesen Unklarheiten stellt sich die grundlegende Frage, wie „Persönliche Erwerbstätigenkonten“ mit betrieblichen Langzeitkonten zu verknüpfen wären. In der derzeitigen Fassung sieht der Vorschlag ein Startguthaben vor, das durch individuelle Ansparprozesse auf Basis von Langzeitkonten vergrößert werden kann. Auch wenn ein staatlich finanziertes Startguthaben sicherlich dazu beitragen kann, dass sich die Situation von niedrigen Qualifikations- und Einkommensgruppen oder Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben verbessert, wären diese im weiteren Erwerbsverlauf nach wie vor im Nachteil, da sie über weniger Ressourcen verfügen, um zusätzliche Freistellungen anzusparen. Das gleiche gilt für Beschäftigte in Betrieben, die keine Ansparmöglichkeiten auf Basis von Langzeitkonten anbieten. Hier zeigt sich ein grundlegender Unterschied zu der französischen Vorbildregelung, dem „Compte Personnel d'Activité“ (CPA), das kontinuierliche staatliche Transfers vorsieht, die bei niedrigen Einkommens- oder Qualifikationsgruppen verdoppelt werden. Zudem wird ein zusätzlicher Ausgleich für Beschäftigte mit besonders hohen Arbeitsbelastungen gewährleistet.

Ein letzter Punkt betrifft die Inanspruchnahme von Freistellungen. Hier haben sich innerbetriebliche Barrieren, wie arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten, Widerstände von Führungskräften, restriktive Arbeitszeit- und Verfügbarkeitsnormen und eine starke Dominanz von Vorrhestandsstrategien als große Hindernisse erwiesen. Diese Barrieren können Zeitentnahmen selbst dann verhindern, wenn ausreichende Wertguthaben vorliegen. Für diese Barrieren auf der betrieblichen Ebene bietet der Vorschlag des BMAS keine Lösungen an. Es zeigt sich damit ein Bedarf nach flankierenden Regelungen, die Freistellungsansprüche im Rahmen gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen zu regeln.

9. Resümee: Handlungsbedarf und Lösungsansätze

Als entscheidende Probleme von Langzeitkonten haben sich das geringe Angebot, die hohe soziale Selektivität beim Aufbau von Guthaben sowie betriebliche Barrieren bei der Zeitentnahme erwiesen. Nur eine Minderheit der Betriebe bietet ein Langzeitkonto an. Selbst wenn Betriebe über ein Langzeitkonto verfügen, ist keineswegs sichergestellt, dass der Großteil der Belegschaft Zugang zu diesem Konto hat. Und selbst wenn der Zugang besteht, nutzt oft nur eine Minderheit der Beschäftigten das Langzeitkonto. Viele sind nicht in der Lage, auf Einkommenszulagen und Sonderzahlungen zu verzichten oder über viele Jahre hinweg Mehrarbeit anzusparen. Beschäftigte in großen Betrieben und im öffentlichen Dienst, Höherqualifizierte und Besserverdienende verfügen dabei insgesamt über bessere Chancen, im Rahmen von Langzeitkonten bezahlte Freistellungen zu realisieren. Unter den dominanten Verwendungszwecken rangieren nach Angaben von Personalverantwortlichen Sabbaticals, Familienzeiten und der vorzeitige Ruhestand vorne. Freistellungen für Weiterbildung finden seltener statt.

Beispiele aus der betrieblichen Praxis belegen zugleich, dass das Langzeitkonto unter bestimmten institutionellen Voraussetzungen für die Beschäftigten durchaus attraktive Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf ermöglichen kann. In die gleiche Richtung deuten auch vertiefende multivariate Auswertungen von Daten des IAB-Betriebspanels (Welle 2014), die einen positiven statistischen Zusammenhang zwischen der Existenz von Langzeitkonten und der Weiterbildungsquote von männlichen Beschäftigten zeigen: Dort, wo ein Langzeitkonto besteht, ist der Anteil der Männer, die an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, höher. Insofern kann ein Langzeitkonto für diese Gruppe offenbar dazu beizutragen, dass mehr Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen. Für weibliche Beschäftigte bestätigt sich dieser Zusammenhang allerdings nicht. Ob der Betrieb über ein Langzeitkonto verfügt, macht für die Weiterbildungsteilnahmen von Frauen keinen signifikanten Unterschied. Ob die Ursachen dafür im geringeren Ansparvolumen bei weiblichen Beschäftigten, in alternativen Verwendungszwecken von Guthaben (etwa für die Vereinbarkeit von Beruf oder Familie) oder betrieblichen Barrieren beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen liegen, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht sagen.

In der Gesamtschau zeigt sich insofern viel Schatten und ein wenig Licht: Die Verbreitung und Nutzung des Langzeitkontos für Optionszeiten im Lebensverlauf bleibt weit hinter den politischen Erwartungen zurück und ist zudem ungleich verteilt. Hier zeigt sich ein großer Hand-

lungsbedarf. Nichtsdestotrotz finden sich in einzelnen Betrieben positive Beispiele, die das Potenzial des Instruments für die lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung unterstreichen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach geeigneten Maßnahmen und Handlungsansätzen, um dieses Potenzial in größerem Maßstab zu realisieren.

Institutionelle Lösungsansätze – vier Handlungsfelder

Die aufgezeigten Probleme unterstreichen den großen Handlungsbedarf hinsichtlich der institutionellen Einbettung und Ausgestaltung von Langzeitkonten auf der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Ebene. Diese betreffen nicht nur den Insolvenzschutz oder die Portabilität von Zeitguthaben, die in der Praxis nach wie vor ein Problem darstellen. Erforderlich erscheinen auch betriebliche und überbetriebliche Regelungen, die verbindliche Nutzungsansprüche definieren. Tarifliche und gesetzliche Regelungen können hier einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie beispielsweise die Verwaltung und den Zugriff auf das Langzeitkonto stärker auf der überbetrieblichen Ebene regeln und damit eine stärkere Unabhängigkeit vom einzelnen Arbeitgeber gewährleisten. Die jüngsten Tarifverträge in der Chemie- und Metallindustrie oder bei der Deutschen Post AG lassen sich als wichtige Schritte in diese Richtung interpretieren. Darüber hinaus sind gezielte unterstützende Maßnahmen für niedrige Einkommensgruppen, Beschäftigte mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben und Beschäftigte in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen notwendig, um auch diesen Gruppen den Aufbau ausreichender Zeitguthaben zu ermöglichen. Dass bei diesen Gruppen durchaus Interesse und Bedarf besteht, ein Langzeitkonto für Weiterbildung oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen, haben die oben dargestellten Betriebsbeispiele und Beschäftigtenbefragungen belegt.

Die Möglichkeiten, das Langzeitkonto zu nutzen, werden darüber hinaus von anderen Rahmenbedingungen beeinflusst, wie der vereinbarten tariflichen und vertraglichen Wochenarbeitszeit oder der betrieblichen Entgelt-, Leistungs- und Personalausstattung. Der Spielraum für den Aufbau von Guthaben wächst, wenn die geltenden Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen es erlauben, Mehrarbeit oder Entgeltbestandteile anzusparen, ohne dadurch den gegebenen Lebensstandard oder die tägliche Balance von Arbeit und Leben zu gefährden.

Im Einzelnen lassen sich auf Basis der vorliegenden Untersuchung vier konkrete Handlungsfelder unterscheiden:

- (1) Auf der *betrieblichen Ebene* zeigen die untersuchten Fallbeispiele, dass es sinnvoll erscheint, (optionale) Langzeitkonten (für Freistellungen im Erwerbsverlauf) von Lebensarbeitszeiten (mit dem Ziel des vorzeitigen Ruhestands) und Kurzzeitkonten (Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten für kurzfristige Zeientnahmen) zu trennen und pa-

rallel alternative Instrumente der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (wie Teilzeitoptionen) und der Alterssicherung anzubieten, um eine Konkurrenz von unterschiedlichen Ansparzielen zu vermeiden. Die skizzierten Betriebsbeispiele haben auch gezeigt, dass sich ein frühzeitiger Einbezug von Beschäftigten, Führungskräften und Interessenvertretung in der Praxis ebenso bewährt hat wie betriebliche Arbeitszeitkommissionen (unter Einbezug der Interessenvertretung). Letztere können den Einsatz von Langzeitkonten anhand von Beschäftigtenbefragungen, regelmäßigem Informationsaustausch und Hinweisen auf Nutzungsprobleme kontinuierlich verbessern und bei möglichen Problemen zeitnah gegensteuern.

Auch der Gefahr, dass über zu lange Zeit und in zu großem Maße Mehrarbeit geleistet wird, kann durch regelmäßige Kontrollen und eine Begrenzung der maximal zulässigen Übertragung von Mehrarbeit (jährlich und absolut) auf das Langzeitkonto begegnet werden. Allerdings zeigt sich hier das grundlegende Problem, dass die Begrenzung von Mehrarbeit und Normalisierung von Zeientnahmen einen Wandel der Arbeitszeit- und Unternehmenskultur voraussetzt. Solange im Betrieb eine kontinuierliche Vollzeitwerbstätigkeit mit regelmäßiger Mehrarbeit die Norm darstellt, werden Arbeitsfreistellungen während des Erwerbslebens auch bei ausreichenden Kontoguthaben erschwert. Sinnvoll erscheinen in diesem Zusammenhang Beratungen und Schulungen von Führungskräften und Interessenvertretungen, die sich auch in den skizzierten Fallbeispielen bewährt haben. Um Barrieren bei der Entnahme zu verringern, wären Regelungen mit möglichst verbindlichen Ansprüchen und Rückkehrgarantien zu formulieren. Eine Optimierung der betrieblichen Kapazitätssteuerung kann darüber hinaus eine bessere Organisation und Planung von Freistellungen ermöglichen. Schließlich erscheint eine systematische Einbettung und Verknüpfung von Langzeitkonten mit anderen Feldern der Arbeitspolitik sinnvoll. Durch die Verbindung des Langzeitkontos mit konkreten Angeboten und Programmen der betrieblichen Weiterbildung, Gesundheitsprävention oder im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Synergien und wichtige Impulse für eine nachhaltigere Personalpolitik zu erwarten.

- (2) Die in der vorliegenden Studie skizzierten Problemfelder und Nutzungsbarrieren legen jedoch auch den Schluss nahe, dass entscheidende Verbesserungen kaum ohne *staatliche und gesetzliche Initiativen* möglich sind, die darauf zielen, dass Freistellungsoptionen formal für alle Beschäftigten zugänglich werden. Angesichts der derzeit äußerst geringen Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten ist es mehr als fraglich, ob die dargestellten immanenten Verbesserungs-

strategien auf der betrieblichen und tariflichen Ebene *allein* in der Lage sind, das Langzeitkonto für die Mehrzahl der deutschen Betriebe und Beschäftigten zugänglich und attraktiv zu machen. Zwei mögliche Lösungswege, die auch in der aktuellen politischen Debatte eine Rolle spielen, sind auf der einen Seite staatliche Handlungsansätze, die langfristig ausgelegte Zeitkonten für alle Beschäftigten garantieren und fördern wollen (vgl. dazu den Vorschlag des BMAS 2017), auf der anderen Seite politische Vorschläge, die auf ein gesetzlich garantiertes und staatlich unterstütztes Sabbatical zielen, wie es beispielsweise in Belgien besteht (vgl. dazu ausführlich Wotschack et al. 2017). In diesem Fall würden längere Freistellungen (mit Rückkehrrecht) gesetzlich garantiert und damit der Ansparlogik und Notwendigkeit einer vorhergehenden längeren Ansparphase entzogen werden. Grundsätzlich wären auch Kombinationen aus gesetzlichen Ansprüchen und individuellen Ansparmodellen denkbar, um beispielsweise zusätzliche Freistellungsansprüche zu erlangen oder Einkommensverluste zu verringern (vgl. Samtleben und Wotschack 2017).

- (3) Bei dem aktuellen *Vorschlag eines „persönlichen Erwerbstätigenkontos“* (BMAS 2017) bleiben das Kontenprinzip und die individuelle Ansparlogik erhalten. Die mit dem Langzeitkonto verbundene Möglichkeit eines langfristigen Ausgleichs von Mehrarbeit (die sonst u. U. verfallen würde) bleibt somit bestehen. Die Konten werden der Idee nach aber gleichzeitig für alle neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Erwerbstätigen garantiert und damit der Kontingenz des (selektiven) betrieblichen Angebots entzogen. Da die „Erwerbstätigenkonten“ auf der individuellen Ebene verankert und zentral vom Staat eingerichtet und verwaltet werden würden, ließen sich gleichzeitig die skizzierten Probleme des betrieblichen Insolvenzschutzes und der Portabilität von Zeitguthaben lösen.

Allerdings werden bei der derzeitigen Fassung des Vorschlags des BMAS Unklarheiten und Unschärfen bei zentralen Fragen wie dem Personenkreis der Anspruchsberechtigten, dem Umfang des Startguthabens und den Modalitäten der Staffelung des Startguthabens nach Kriterien der „sozialen Gerechtigkeit“ deutlich. Darüber hinaus stellt sich die grundlegende Frage, wie das „Persönliche Erwerbstätigenkonto“ mit der Idee des betrieblichen Langzeitkontos zu verknüpfen ist, ohne dass die skizzierten Benachteiligungen von bestimmten Beschäftigtengruppen fortbestehen. Auch wenn ein staatlich finanziertes Startguthaben dazu beitragen würde, dass sich die Situation von niedrigen Qualifikations- und Einkommensgruppen oder Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben verbessert, wäre die Möglichkeit, auf Basis von Langzeitkonten zusätzliche Freistellungsansprüche an-

zusparen, nach wie vor ungleich verteilt. Die Abhängigkeit vom betrieblichen Angebot und Ungleichheiten im individuellen Ansparpotenzial wirken fort. Wie gezeigt, sind nicht alle Beschäftigten gleichermaßen in der Lage, einen Entgeltverlust in der Freistellungsphase zu kompensieren. Selbst wenn durch eine staatliche Initiative alle Beschäftigten mit einem Guthaben ausgestattet werden würden (wie vom BMAS vorgeschlagen), beruht das langfristige Ansparpotenzial nach wie vor auf finanziellen und zeitlichen Investitionen der Beschäftigten. Hier zeigt sich ein grundlegender Unterschied zur Funktionsweise der französischen Vorbildregelung, dem „Compte Personnel d’Activité“, das kontinuierliche staatliche Transfers vorsieht, die bei niedrigen Einkommens- oder Qualifikationsgruppen verdoppelt werden und darüber hinaus zusätzliche Kompensationen für Beschäftigte mit besonders hohen Arbeitsbelastungen beinhaltet.

In dem Vorschlag des BMAS (2017) ist zwar eine Unterstützung benachteiligter Beschäftigtengruppen in Form eines gestaffelten Startguthabens vorgesehen. Der Umfang der Staffelung und die betroffenen Gruppen werden jedoch nicht konkret benannt.

Das französische *Compte personnel d’activité* (CPA) mit seinem gesetzlich garantierten und staatlich finanzierten Punktesystem sowie der systematischen Unterstützung von Geringqualifizierten und Beschäftigten mit besonders hohen Arbeitsbelastungen folgt demgegenüber einer anderen Logik. Es speist sich aus staatlichen Transfers, die in Abhängigkeit vom Qualifizierungsbedarf und (hohen) Arbeitsbelastungen besonders hoch ausfallen. Durch die Definition von Obergrenzen, die ein weiteres Ansparen erst nach einer Zeitentnahme ermöglichen, werden zudem Anreize für eine aktive Nutzung gesetzt. Als Einschränkung erweist sich beim CAP allerdings der eher arbeitsmarktorientierte Fokus auf die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten, Existenzgründungen und den Ausgleich von hohen Arbeitsbelastungen. Fürsorgetätigkeiten, Erholungszeiten oder persönliche Interessen zählen in Frankreich nicht zu den vordefinierten Verwendungszwecken. Folgt man dem Konzept der Optionszeiten, wären diese Verwendungsziele jedoch in den möglichen Verwendungskatalog aufzunehmen.

- (4) Um die *Normalisierung von Freistellungen während des Erwerbsverlaufs* zu fördern, erscheinen darüber hinaus unterstützende Regelungen und Initiativen erforderlich, um temporäre Auszeiten in der betrieblichen Praxis zu ermöglichen. Wie in der vorliegenden Studie gezeigt, bestehen unabhängig vom geringen betrieblichen Angebot und den oft begrenzten Ansparmöglichkeiten beim Langzeitkonto z. T. erhebliche innerbetriebliche Barrieren bei der Entnahme von Guthaben.

Arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten, Arbeitszeitnormen und Vorbehalte vonseiten der Vorgesetzten können sich als Hemmnisse für die Realisierung von Freistellungsphasen erweisen, selbst wenn diese formal möglich sind. Dass es sich hier nicht um unlösbare Probleme handelt, belegen die in der vorliegenden Studie skizzierten Best-Practice-Beispiele. Modelle der Job-Rotation, des flexiblen Einsatzes anderer Arbeitskräfte, der langfristigen Planung und Wahl eines günstigen Zeitpunktes für die Freistellung sowie eine entsprechende Schulung von Vorgesetzten können die Probleme aufseiten der Betriebe verringern. Dabei geht es auch um die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz (sofern diese gewünscht ist) und die Vermeidung mittel- und langfristiger Benachteiligungen in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten. Nichtsdestotrotz unterstreichen die Befunde, dass den geltenden Arbeitszeitnormen inner- und außerhalb der Betriebe eine entscheidende Bedeutung für die tatsächliche Nutzung von Freistellungsmöglichkeiten zukommt. Negative Konsequenzen sind insbesondere in kompetitiven Arbeitskontexten zu erwarten, vor allem dann, wenn lange Arbeitszeiten und eine kontinuierliche Vollzeittätigkeit die Norm darstellen. Im Wettbewerb um Einkommenserhöhungen, Status und Beförderungen kann sich eine längere Auszeit unter diesen Bedingungen für die Beschäftigten als Nachteil erweisen und von den Vorgesetzten als negatives Signal interpretiert werden.

Dieses Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit geltender Arbeitszeit-, Anwesenheits- und Verfügbarkeitsnormen für die Nutzung lebensphasenspezifischer Arbeitszeitoptionen. Solange die allzeitige Verfügbarkeit der Mitarbeiter die Norm der Arbeitswelt und Erwerbsverläufe darstellt, bergen Abweichungen das Risiko von individuellen Einkommens-, Arbeitsplatz- und Karrierenachteilen. Hier liegt bekanntlich eine wesentliche Ursache für die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017). Eine breite Nutzung von Optionszeiten im Erwerbsverlauf ist folglich erst dann zu erwarten, wenn diese zu einer Normalität in der betrieblichen Praxis werden. Hinweise darauf, dass ein solcher Wandel möglich ist, auch wenn er sich langsam vollzieht, finden sich in den skizzierten Betriebsbeispielen ebenso wie bei der Einführung und Nutzung des Elterngeldes (vgl. Huebener et al. 2016). Eine wichtige Voraussetzung dafür bilden auf der einen Seite gesetzliche, tarifliche und betriebliche Arbeitszeitregelungen, die temporäre Auszeiten besser in der betrieblichen Praxis verankern und absichern. Auf der anderen Seite ist ein neues arbeitszeitpolitisches Leitbild gefragt, das sich von der Norm

des in allen Phasen des Lebensverlaufs hundertprozentig verfügbaren Vollzeitmitarbeiters verabschiedet. Hier kann an bestehende Vorschläge und Konzepte der aktuellen arbeitszeitpolitischen Debatte angeknüpft werden (vgl. Absenger et al. 2014; Wotschack et al. 2011).

Literatur

- Absenger, Nadine; Ahlers, Elke; Bispinck, Reinhard; Kleinknecht, Alfred; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report 19.
- Allmendinger, Jutta; Dressel, Kathrin (2005): Familien auf der Suche nach der gewonnenen Zeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B 23–24), S. 1–6.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munz, Eva; Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001: neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Köln: Institut zur Erforschung Sozialer Chancen.
- Beermann, Beate (2010): Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung. In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*. Berlin: edition sigma, S. 101–114.
- Bielenski, H. (2000): Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und in Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. *WSI Mitteilungen*, H. 4/2000, S. 228–237.
- Bielenski, Harald; Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra (2002): *Working time preferences in sixteen European countries*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BMAS (Hg.) (2017): *Weissbuch – Arbeiten 4.0. Arbeit Weiter Denken*. Online verfügbar unter www.arbeitenviernull.de (Zugriff: Mai 2017).
- BMFSFJ (2006): *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik – 7. Familienbericht*. Berlin: BMFSFJ.
- Bosch, Gerhard (2012): Weiterbildungsfonds – ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? In: *BIBB BWP Themenschwerpunkt*, H. 1/2012, S. 23–26.
- Böker, Karl-Hermann; Lindecke, Christiane (2013): *Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten*. 2. Aufl. Frankfurt a.M.: BUND Verlag.
- Brandl, Sebastian; Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip (Hrsg.) (2008): *Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive..* Düsseldorf: HBS.
- BAuA (2016): *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

- Burgard, C. (2012) Gender Differences in Further Training Participation. The Role of Individuals, Households and Firms. Ruhr Economic Papers 320.
- Caisse nationale d'assurance vieillesse: Mon Compte prévention pénibilité. Online verfügbar unter www.compteprofessionnelprevention.fr/sites/preventionpenibilite/home (Zugriff: Januar 2018).
- Deutscher Bundestag (2008): Voraussetzungen und Erfahrungen des Sabbaticals in der freien Wirtschaft. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (WD 6 – 3000 – 191/08).
- Dieckhoff, M.; Steiber, N. (2011): A Re-Assessment of Common Theoretical Approaches to Explain Gender Differences in Continuing Training Participation. British Journal of Industrial Relations 49, H. 1, S. 135–157.
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB Kurzbericht 3/2013.
- Fischer, Gabriele; Wahse, Jürgen; Dahms, Vera; Frei, Marek; Riedmann, Arnold; Janik, Florian (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006. AB Forschungsbericht, H. 5/2007.
- Fittkau & Maaß Consulting (2015): 41. W3B-Studie. www.wimdu.de/blog/groesste-deutsche-sabbatical-studie (Zugriff: Mai 2017).
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2010): Der Weg aus der Demografie-Falle. Lebenszyklusorientierte Personalpolitik als innovatives Gesamtkonzept – gerade für High Potentials. In: Gerhard Naegele (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 411–428.
- Gouvernement de la République Française (2017): Le compte personnel d'activité (CPA). Online verfügbar unter <http://www.gouvernement.fr/compte-personnel-activite-cpa> (Zugriff: Mai 2017).
- Gouvernement de la République Française (2016): Découvrir le CPA. Online verfügbar unter <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/decouvrir-le-cpa> (Zugriff: Mai 2017).
- Hielscher, Volker; Kirchen-Peters, Sabine; Nock, Lukas (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden. Zeitaufwand und Kosten. Stuttgart: HBS
- Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip; Kirschbaum, Almut (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Berlin: edition sigma.

- Hoff, Andreas (2007): Warum auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten verzichtet werden sollte. In: WSI-Mitteilungen, H. 11/2007, S. 1–2.
- Huebener, Mathias; Müller, Kai-Uwe; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina (2016): Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme. DIW Wochenbericht, H. 49/2016, S. 1159–1166.
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2002): Arbeitszeit – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten? Düsseldorf: WSI. Online verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/wsi_proj_sabbati2.pdf (Zugriff: Mai 2017).
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 004.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Seefeld, Julia (2017): Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik Policy Brief WSI 014.
- Le Ministère du Travail de France (2017): Les plus du CPA. Online verfügbar unter <http://travail-emploi.gouv.fr> (Zugriff: Mai 2017).
- Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2016): Ideal Workers and Ideal Parents. Working-time norms and the acceptance of part-time and parental leave at the workplace in Germany. WSI-Working Paper 204.
- Nachreiner, Friedhelm; Wirtz, Anna; Browatzki, Daniela; Dittmar, Ole; Schomann, Carsten (2010): Lebensarbeitszeit, Schichtdienst und Gesundheit. In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma, S. 115–136.
- Naegele, Gerhard; Barkholdt, Corinna, de Vroom, Bert; Andersen, J. Goul, Krämer, Katrin (2010): A new organisation of time over working life – Results from a European Foundation research project of the same name. In: Gerhard Naegele (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 110–137.
- Priebe, Andreas; Absenger, Nadine (2015): Sabbaticals im öffentlichen Dienst. In: Der Personalrat, H. 11/2015, S. 38–43.
- Rahner, Sven (2014): Zukunftsaufgabe Weiterbildung. Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Román, Amelia; Schippers, Joop J.; Heylen, L. (2006): Career breaks in Belgium: How they affect labor participation and individual careers. Tilburg/Leuven: OSA & WAV.
- Rürup, Bert; Gruescu, Sandra (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin: BMFSFJ.

- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Samtleben, Claire; Wotschack, Philip (2017): Sabbaticals in Deutschland und Belgien. Der gesetzliche Anspruch macht den Unterschied aus. WZBrief Arbeit 21.
- Seifert, Hartmut (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, H. 2/2001, S. 84–91.
- Seifert, Hartmut (2010): Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen. Intermezzo oder arbeitszeitpolitischer Aufbruch? In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma, S. 37–52.
- Seifert, Hartmut (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelika; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? In: WSI-Mitteilungen, H. 2/2013, S. 133–143.
- Siemers, Barbara (2005): Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Frankfurt am Main, Wien u. a.: Lang.
- Spivey, Christy (2005): Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. In: Industrial and labor relations review 59, H. 1, S. 119–140.
- Theunissen, Gert; Verbruggen, Marijke; Forrier, Anneleen; Sels, Luc (2009): Career Sidestep, Wage Setback? The Impact of Different Types of Employment Interruptions on Wages. In: Gender, Work & Organization 18, S. e110–e131. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00471.x.
- Venturi, Richard (2015): France’s CPA: Social Benefits for a Fragmented Economy. An interview with Selma Mahfouz, Deputy Commissioner-General, France Stratégie. Online verfügbar unter http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/cpa_interview_selma-mahfouz.pdf (Zugriff: Mai 2017).
- Wotschack, Philip (2010): Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung in Zeiten der Krise. In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma, S. 195–212.
- Wotschack, Philip (2011): Mehr Zeitsouveränität – für manche. Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte. In: WZB-Mitteilungen, H. 134, S. 19–22.
- Wotschack, Philip (2012): Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit. In: Soziale Welt 63, H. 1, S. 25–44.

- Wotschack, Philip (2017): Leave saving options over the life course – only for the highly skilled? Evidence from two German best-practice companies. In: *European Societies* 19, H. 4, S. 396–418. DOI: 10.1080/14616696.2017.1281429.
- Wotschack, Philip; Hildebrandt, Eckhart; Scheier, Franziska (2008): Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: *WSI-Mitteilungen*, H. 11+12/2008, S. 619–626.
- Wotschack, Philip; Scheier, Franziska; Schulte-Braucks, Philip; Solga, Heike (2011): Zeit für Lebenslanges Lernen: Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 10/2011, S. 541–547.
- Wotschack, Philip; Samtleben, Claire; Allmendinger, Jutta (2017): Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern. *WZB Discussion Paper SP I 2017–501*.
- Zapf, Ines (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. Bielefeld: Bertelsmann.

Langzeitkonten haben in den vergangenen 20 Jahren eine wichtige Rolle in der politischen Diskussion gespielt. Sie wurden gesetzlich geregelt und in einer Reihe von Tarifverträgen verankert. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie die aktuellen Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten für Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Die Ergebnisse zeigen, dass das betriebliche Angebot an Langzeitkonten derzeit sehr gering ausfällt. Optionszeiten werden nur selten realisiert. Bestimmte Beschäftigtengruppen sind beim Zugang benachteiligt. Auf der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Ebene zeigt sich damit ein großer Handlungsbedarf.
