

Gesprächskreis **Arbeit und Qualifizierung**

Trends in der Arbeitszeitpolitik

Zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben



Friedrich-Ebert-Stiftung
Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Dr. Sebastian Schief, Marc Schietinger
Institut Arbeit und Technik
Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Trends in der Arbeitszeitpolitik

Zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen
Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik

Das Gutachten wird von der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden.

ISBN 3-89892-306-1

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Wirtschafts- und sozialpolitisches
Forschungs- und Beratungszentrum
Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn

Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn

Druck: Printservice von Wirth mbH, Bergheim

Printed in Germany, September 2005

Inhalt

Ursula Mehrländer, Ruth Brandherm	
Vorbemerkung	5
Vorwort	6
1. Arbeitszeiten in Deutschland und Europa	7
1.1 Wochenarbeitszeit im europäischen Vergleich	8
1.2 Jahresarbeitszeit im europäischen Vergleich	11
1.3 Tarifliche und tatsächliche Arbeitszeiten in Deutschland im Zeitverlauf	17
1.4 Zur Debatte um die Verlängerung der Arbeitszeit	19
1.4.1 Lohnkosten und Arbeitszeit	20
1.4.2 Arbeitszeit und Produktivität	21
1.4.3 Maschinenlaufzeiten und Arbeitszeit	24
1.4.4 Qualifikationsengpässe und Arbeitszeit	26
2. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben	28
2.1. Formen von Arbeitszeitkonten	28
2.2 Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben als wichtige Voraussetzung zur Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen	30
2.2.1 Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen	31
2.2.2 Modelle der Insolvenzsicherung	36
2.2.3 Bewertung der derzeitigen Situation der Insolvenzsicherung	37
2.2.3.1 Probleme und Lücken bei der Insolvenzsicherung	38
2.2.3.2 Betriebliche Erfahrungen mit der Insolvenzsicherung	38
2.2.3.3 Die Verbreitung der Insolvenzsicherung in deutschen Unternehmen	40
2.2.4 Möglichkeiten der Weiterentwicklung der gesetzlichen Insolvenzsicherung	43
3. Schlussfolgerungen	46
Literatur	49

Vorbemerkung

Während in den 80er Jahren die Verkürzung der Arbeitszeit die arbeitszeitpolitische Diskussion beherrschte und in den 90er Jahren das Thema eher ein Schattendasein fristete, wird die neuerliche Debatte durch Forderungen, die Arbeitszeit zu verlängern, geprägt. Begründet wird dies u.a. damit, dass Deutschland im internationalen Vergleich eine der kürzesten Arbeitszeiten habe. Dies wirke sich nachteilig auf die Kostenstruktur der Unternehmen und damit auf ihre Wettbewerbsfähigkeit aus. Eine Verlängerung der Arbeitszeit – so die Protagonisten dieser Position – würde dazu beitragen, Personalkosten zu senken und die Produktivität zu steigern, und würde damit auch zur Schaffung und zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen.

Das Gutachten, dass der Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung der Friedrich-Ebert-Stiftung bei Professor Dr. Gerhard Bosch, Dr. Sebastian Schief und Marc Schietinger vom Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen in Auftrag gegeben hat und das nun vorliegt, greift diese Diskussion auf und setzt sich mit den neuen Entwicklungen in der Arbeitszeitpolitik auseinander.

Zum einen wird – auch auf der Basis eigener Berechnungen – ein differenziertes Bild der Arbeitszeitlandschaft gezeichnet. Dabei zeigt sich: Das Zerrbild vom Freizeitparadies Deutschland hält einer empirischen Überprüfung nicht stand. Vielmehr liegen die *tatsächlichen* Wochen- und Jahresarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten in

Deutschland im Mittelfeld der EU 15. Die Argumente, die angeführt werden, um die Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung zu begründen, werden kritisch überprüft und widerlegt. Vielmehr – so eine zentrale Aussage der Studie – zeigen Analysen zum „Zusammenhang von Arbeitszeit und Produktivität, dass es zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen keiner Verlängerung von Arbeitszeit oder einer weiteren Arbeitsverdichtung bedarf, sondern der Entwicklung und Einführung intelligenter Gestaltungskonzepte von Arbeit und Arbeitszeit“. (Seite 24)

Auf der anderen Seite greift die Studie ein Thema auf, dass in Folge der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit an Bedeutung gewinnt: Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Neben einem Überblick über den Stand und die Reichweite bisheriger gesetzlicher und tariflicher Regelungen und ihrer Probleme und Lücken, zeigen die Autoren Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Insolvenzsicherung auf. Das Gutachten verdeutlicht, dass die Akzeptanz längerfristiger Arbeitszeitkonten durch Veränderungen der bisher unzureichenden Insolvenzsicherung erhöht werden kann.

Wir möchten uns bei den Autoren der Studie für ihre Arbeit sehr herzlich bedanken und würden uns freuen, wenn das Gutachten dazu beiträgt, die Diskussion um die Zukunft der Arbeitszeitgestaltung anzuregen und zu versachlichen.

Dr. Ursula Mehrländer
Leiterin der Abteilung
Arbeit und Sozialpolitik
der Friedrich-Ebert-Stiftung

Ruth Brandherm
Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung

Vorwort

In dieser Expertise werden zwei unterschiedliche Themen bearbeitet. Zum einen geht es um die Dauer der Arbeitszeit in Deutschland im internationalen Vergleich und den Zusammenhang zwischen Dauer der Arbeitszeit und Produktivität (Teil 1). Zum anderen geht es um die flexible Verteilung der Arbeitszeit, ihre Verwaltung über Arbeitszeitkonten und die Absicherung von Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz (Teil 2).

Beide Themen sind von hoher wirtschafts- und sozialpolitischer Relevanz. In den immer wiederkehrenden Debatten um den vermeintlichen „Freizeitweltmeister“ Deutschland werden Forderungen nach Verlängerungen der Arbeitszeit mit internationalen Vergleichszahlen begründet, bei denen sich Deutschland immer am unteren Ende findet. Wir werden auf die Tücken solcher Zahlenvergleiche hinweisen. Die Dauer der Arbeitszeit wird in den verschiedenen Ländern auf ganz unterschiedliche Weise ermittelt und manche Zahlen enthalten Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte und sagen somit nichts aus über die tariflichen Arbeitszeiten, die debattiert werden. Auf der Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe, einer gemeinsamen Erhebung in allen EU-Ländern, werden wir eine zuverlässige Vergleichstatistik für Vollzeitkräfte erstellen. Dabei werden erstmals auch die neuen Mitgliedsländer der EU einbezogen. Aus der Dauer der Arbeitszeit kann man keinesfalls Schlussfolgerungen auf die Wettbewerbsfähigkeit ziehen, wie dies häufig geschieht. Wenn in kürzerer Arbeitszeit produktiver gearbeitet wird, weil die Arbeit effizienter und flexibler organisiert wird, die Beschäftigten qualifizierter sind und die Maschinen länger laufen, dann liegen die Lohnstückkosten unter Umständen noch unter denen von Ländern mit längeren Arbeitszeiten. Diesen Zusammenhang zwischen Produktivität und Arbeitszeit werden wir im Anschluss an den Zahlenvergleich beleuchten. Es zeigt sich, dass in Ländern mit kürzeren Arbeitszeiten, die Produktivität höher liegt als in Ländern mit längerer Arbeitszeit.

Die im internationalen Vergleich hohe Stundenproduktivität in Deutschland ist nicht zuletzt Folge der sehr hohen Arbeitszeitflexibilität. Hier hat sich eine vom Medienrummel um angeblich kurze Arbeitszeiten unbemerkte stille Revolution in den Betrieben vollzogen. Mit einer Zeitverzögerung von mehreren Jahren haben die Betriebe die seit 1984 kontinuierlich ausgeweiteten tarifvertraglichen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung genutzt und gelernt, sie zu einem wesentlichen Baustein einer flexiblen Arbeitsorganisation auszubauen. Im Kern der deutschen Wirtschaft wird heute Arbeitszeit flexibel übers Jahr und zum Teil sogar über mehrere Jahre verteilt und an die Produktion bzw. die Kundenströme angepasst. Ein internationaler Vergleich der Arbeitszeitflexibilität in der Automobilindustrie hat beispielsweise gezeigt, dass die deutschen Automobilbetriebe die höchste Arbeitszeitflexibilität in Europa haben (Haipeter/Lehndorff 2002). Diese Arbeitszeitflexibilität zählt zu den Standortvorteilen in Deutschland. Arbeitszeitflexibilität ist für die Beschäftigten allerdings nicht ohne Probleme. Kurzfristige Disponibilität sowie Nacht- und Wochenendarbeit ist oft nur schwer mit privaten Bedürfnissen zu vereinbaren. Hier müssen Kompromisse zwischen wirtschaftlichen Anforderungen und Bedürfnissen in der Konstruktion der konkreten Arbeitsmodelle gefunden werden. In dieser Expertise werden wir uns dem Problem der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten zuwenden. Mit flexiblen Arbeitszeiten wird die traditionelle enge Bindung zwischen Arbeitszeit und Entgelt gelockert. Wenn Arbeitszeit auf längerfristige Arbeitszeitkonten angespart und den Beschäftigten nicht direkt ausgezahlt wird, entstehen für die Beschäftigten erhebliche Risiken. Alle wichtigen Akteure, Staat, Gewerkschaften, Unternehmen, sind sich einig, dass die Akzeptanz flexibler Arbeitszeiten ganz wesentlich davon abhängt, dass die Arbeitszeitguthaben der Beschäftigten gegen eine Insolvenz abgesichert sind. Die unterschiedlichen Formen der Insolvenzsicherung und der gesetzliche Reformbedarf werden im Einzelnen dargestellt.

1. Arbeitszeiten in Deutschland und Europa

Unter der Überschrift „Freizeitparadies Deutschland“ veröffentlicht Sinn (2004a: 154) eine OECD Statistik zur Jahresarbeitszeit, nach der Deutschland mit 1.444 Stunden nach den Niederlanden auf dem vorletzten Platz liegt. Er fordert eine fünfzehnprozentige Verlängerung der Jahresarbeitszeit von 1.444 auf 1.661 Stunden, was einer Zunahme der Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten von 38 auf 44 Wochenstunden entspräche (Sinn 2004a: 134). In dieser kurzen Passage werden alle Fallen internationaler Arbeitszeitvergleiche sichtbar, in die man hineintreten kann. Die OECD Statistik enthält Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Die Ausweitung von Teilzeitarbeit wird aber allgemein propagiert. Eine Arbeitszeitverlängerung für Teilzeitbeschäftigte wollte auch Herr Sinn nicht vorschlagen. Gleichzeitig muss das Kleingedruckte beachtet werden. Die OECD (2004a: 313) schreibt, dass die Arbeitszeit in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich erhoben wird und sich ihre Statistiken daher nicht zum Vergleich eignen. Es handelt sich gewissermaßen um Äpfel und Birnen.

Ein anderes Problem wird bei den Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) erkennbar. Das IW veröffentlicht seit Jahren Vergleiche zur tariflichen Arbeitszeit von Industriebeschäftigten. Mittlerweile entfällt in Deutschland nur noch 23% (2003) der Wertschöpfung auf das verarbeitende Gewerbe und nur noch 33% des Produktionswerts entfiel auf Leistungen aus dem Sektor selbst (Horn/Behncke 2004). Ein wachsender Teil der Wertschöpfung kommt aus dem Dienstleistungssektor¹. Wenn man die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft untersuchen will, kann man somit nicht alleine die Arbeitszeiten der Industriebeschäftigten vergleichen. Vor allem darf nicht von der Branche mit den kürzesten Arbeitszeiten – der westdeutschen Metallindustrie mit ihrer 35-Stunden-Woche – auf die gesamte Wirtschaft geschlossen werden.

Da bekanntlich die tariflichen Arbeitszeiten in vielen Dienstleistungsbranchen länger als in der Metallindustrie sind, könnte dann der Verdacht aufkommen, man wähle Arbeitszeiten nur selektiv aus. In der Tat ist uns kein europäischer Arbeitszeitvergleich von deutscher Seite für die Banken oder Versicherungen bekannt, der vermutlich Deutschland im unteren Mittelfeld zeigen würde.

Um solche vermeidbaren Fehler bei internationalen Vergleichen zu umgehen, muss man auf Arbeitszeitstatistiken zurückgreifen, die die Dauer der Arbeitszeit nach den gleichen Methoden und für die gleichen Personengruppen berechnen. Um zu einer Versachlichung der Arbeitszeitdebatte, die ja immer mit einer Verständigung über die Fakten beginnen muss, beizutragen, wollen wir im Folgenden versuchen, vergleichbare Zahlen zu produzieren. Dabei werden wir uns ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte konzentrieren. Teilzeitbeschäftigte einzuschließen macht keinen Sinn, da die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Teilzeitkräfte eher vom Niveau der Frauenerwerbstätigkeit, den Schul- und Kindergartenzeiten und dem Versorgungsniveau mit Kindergarten- und Kinderkrippenplätzen, dem Niveau von Nebentätigkeiten während der Schule und des Studiums oder besonderen steuer- oder sozialrechtlichen Anreizen für bestimmte Formen der Teilzeitarbeit (z.B. Minijobs) abhängen und daher kein geeigneter Indikator für Wettbewerbsfähigkeit sind. Hinzu kommt, dass hohe Teilzeitanteile meistens auch mit hohen Beschäftigungsquoten der Frauen, also einer höheren Auslastung des Erwerbspersonenpotenzials, verbunden sind. Wir werden dazu zunächst die Wochenarbeitszeiten (1.1) und dann die Jahresarbeitszeiten (1.2) untersuchen und dabei jeweils tarifliche, vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten unterscheiden. Nach dem internationalen Vergleich werfen wir noch einen Blick auf die

¹ 30% (2000) der Vorleistungen stammen aus dem Import, somit 70% aus national erbrachten Dienstleistungen (Horn, Behncke 2004).

Entwicklung der tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland seit 1989 (1.3). Anschließend thematisieren wir den Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Produktivität (1.4).

1.1 Wochenarbeitszeit im europäischen Vergleich

Man kann die tarifvertraglichen, die vereinbarten und die tatsächlichen Arbeitszeiten unterscheiden. Die vereinbarten Arbeitszeiten ergeben sich für die tarifgebundenen Beschäftigten aus den Tarifverträgen und für die nicht tarifgebundenen Beschäftigten aus den Arbeitsverträgen. Die Unterscheidung ist heute umso wichtiger als ein wachsender Teil der Beschäftigten nicht mehr unter einen Tarifvertrag fällt. In Westdeutschland sind mittlerweile nur noch 70% und in Ostdeutschland nur noch 54% der Beschäftigten tarifgebunden (IAB-Betriebspanel 2003) gegenüber etwa 80% für Westdeutschland im Jahre 1980 (OECD 2004a: 145). Je geringer aber die Tarifbindung ist, desto größer der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitszeiten nach oben nur noch durch das Arbeitszeitgesetz begrenzt werden. Die tatsächlichen Arbeitszeiten weichen von den vereinbarten durch Überstunden nach oben und durch Kurzarbeit oder Krankheit nach unten ab.

Zunächst ein Blick auf die *tarifvertraglichen* Arbeitszeiten. In Westdeutschland wurde im Zeitraum von Mitte der 80er bis Mitte der 90er Jahre die tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt der gesamten Wirtschaft von 39,6 auf 37,4 Wochenstunden verkürzt. In einzelnen Branchen (Metall, Druckindustrie) ging die tarifliche Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zurück, in anderen wie den Versicherungen, Banken oder der Bauwirtschaft blieb sie bei 39 Stunden. In Ostdeutschland gingen die durchschnittlichen tarifvertraglichen Arbeitszeiten von 40,2 Anfang 1990 auf 39,1 Wochenstunden Mitte der 90er Jahre zurück. Mitte der 90er Jahre war das vorläufige Ende dieser Serie tarifvertraglicher Arbeitszeitverkürzungen erreicht.

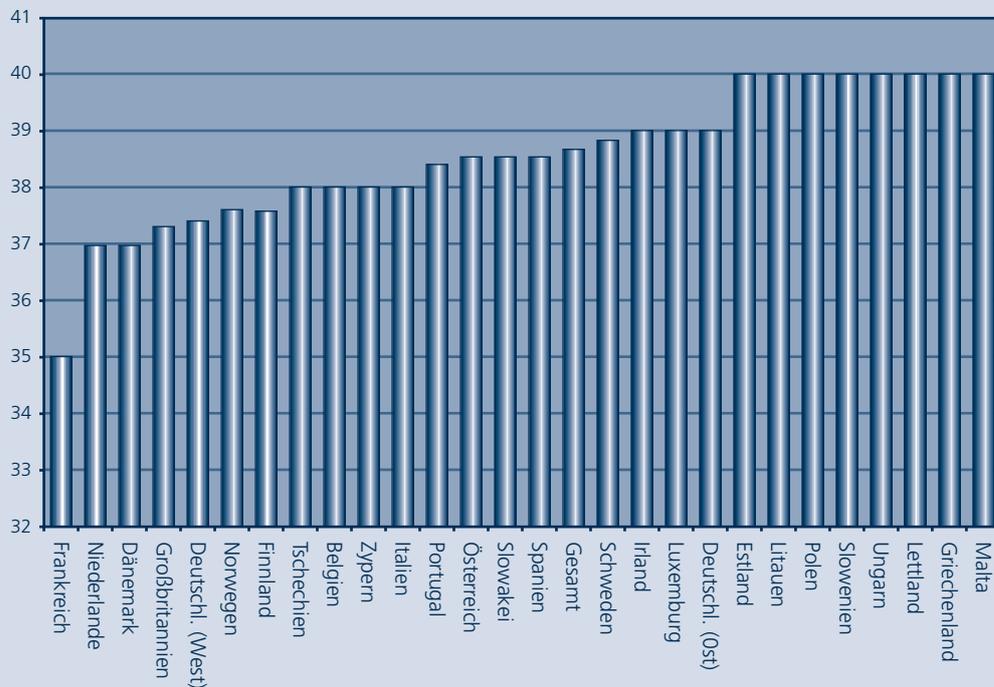
Die durchschnittlichen tarifvertraglichen Arbeitszeiten schwanken innerhalb der EU-25 und Norwegen zwischen 35 Stunden in Frank-

reich und 40 Stunden in einer Reihe von Ländern (Polen, Litauen, Estland, Malta, Slowenien, Ungarn, Lettland, Griechenland). Es fällt unmittelbar auf, dass die wirtschaftlich weniger entwickelten EU-Länder längere tarifliche Arbeitszeiten als die höher entwickelten haben. In sieben der zehn neuen EU Mitgliedsländer gilt die 40-Stunden-Woche, nur die Tschechische Republik, Zypern (beide 38 Std.) und Slowenien (38,5 Std.) liegen darunter. Die tarifvertraglichen Arbeitszeiten West-Deutschlands liegen etwa 1,3 Stunden unterhalb des Durchschnitts aller hier untersuchten Länder (EU-25 und Norwegen), wohingegen die tarifvertragliche Arbeitszeit in Ostdeutschland 0,4 Stunden über dem Durchschnitt ist. (Abbildung 1). Markant ist zudem der große Unterschied zwischen Frankreich mit seiner Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche und dem Rest der untersuchten Länder. Die Niederlande als das Land mit den zweitkürzesten durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeiten haben schon zwei Stunden längere vertragliche Wochenarbeitszeiten als Frankreich.

Wir können festhalten, dass hinsichtlich der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeiten Deutschland im Mittelfeld der vergleichbar entwickelten alten EU-Länder liegt, während die neuen EU-Mitglieder und auch wirtschaftlich schwächer entwickelte alte EU-Mitglieder, wie Griechenland längere Arbeitszeiten aufweisen.

Für Deutschland finden sich die zuverlässigsten Informationen zu den betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeiten im Betriebspanel des IAB, eine große und regelmäßig durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung (Bellmann/Ellguth/Promberger 2003). Im Jahre 2002 lagen die durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Deutschland insgesamt bei 38,9 Stunden (privater Dienstleistungssektor und verarbeitendes Gewerbe) bzw. 38,7 Stunden (Angestellte im öffentlichen Dienst). Die vereinbarten Arbeitszeiten überschritten das tarifliche Niveau damit um 1,2 Wochenstunden. Wie das Betriebspanel zeigt, sind die vereinbarten Arbeitszeiten im Durchschnitt in kleinen Betrieben länger als in großen. Offenbar besteht hier ein enger Zusammenhang zur Tarifbindung, deren

Abbildung 1: Durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeiten in der EU-25 und Norwegen²



Quelle: EIRO 2005

Stärke ebenfalls bei kleinen und vor allem bei jungen Unternehmen unter dem Durchschnitt liegt. Die vereinbarten Arbeitszeiten sind überdies in Betrieben mit Betriebsräten kürzer als in Betrieben ohne Betriebsräte. Zum Beispiel macht in Dienstleistungsbetrieben mittlerer Größe diese Differenz ebenfalls 0,7 Wochenstunden aus. Da in vielen anderen EU-Ländern und Norwegen die Tarifbindung erheblich höher als in Deutschland (A, B, DK, F, Fin, I, NL, N, P, E, S) ist (OECD 2004a: 145), würde Deutschland in einer Europatablelle der vereinbarten Arbeitszeiten, die es leider nicht gibt, gegenüber der Einstufung bei den tariflichen Arbeitszeiten nach oben rücken.

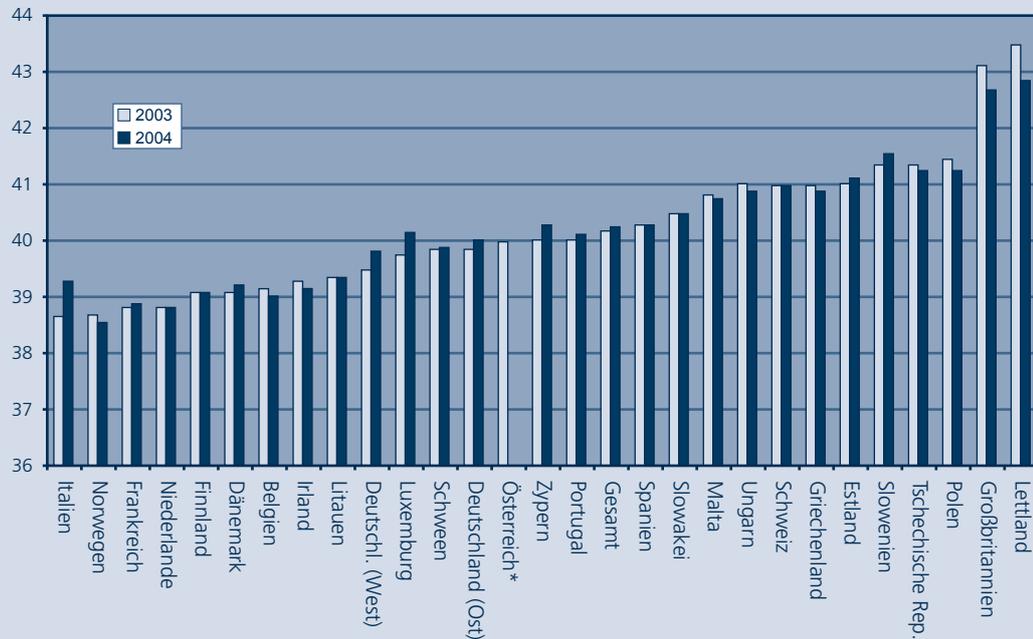
In einem weiteren Schritt betrachten wir nun die *tatsächlichen Arbeitszeiten*. Wir bedienen uns dazu der Europäischen Arbeitskräftestichprobe. Die Europäische Arbeitskräftestichprobe wird in allen EU-Ländern harmonisiert

durchgeführt und bietet daher eine gute Basis für internationale Vergleiche. Die folgenden Daten zu den tatsächlichen Arbeitszeiten beruhen auf den Angaben der Befragten zur Selbsteinschätzung ihrer „normalerweise“ pro Woche gearbeiteten Stunden. Die Befragten gehen hierbei vermutlich von der vereinbarten Arbeitszeit und den durchschnittlichen Überstunden aus.

Während West-Deutschland bei den tariflichen Arbeitszeiten noch auf dem fünften Platz lag, rückt es bei den tatsächlichen Arbeitszeiten auf den zehnten Platz. Ostdeutschland, das bei den tarifvertraglichen Arbeitszeiten auf dem zwanzigsten Platz lag, liegt mit seiner tatsächlichen Arbeitszeit deutlich tiefer, vermutlich weil wegen der schlechten Wirtschaftslage nur wenige Überstunden anfielen. Damit sind die *tatsächlichen* Arbeitszeiten West- und Ostdeutschlands wesentlich ähnlicher als die *vertraglichen* Arbeitszeiten.

² Die Angaben für Lettland, Litauen, Polen beziehen sich auf gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeiten. Für eine präzise Beschreibung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeiten EIRO (2005).

Abbildung 2: **Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeiten von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen in der EU-25, der Schweiz und Norwegen (2003/2004)**



Quelle: Europäische Arbeitskräfteprobe

* Zahlen für 2004 nicht mehr vergleichbar.

War der Unterschied in der vertraglichen Arbeitszeit noch 1,7 Stunden, so ist er in der tatsächlichen Arbeitszeit auf nur 0,2 Stunden gesunken.

Durch die EU-Erweiterung sind nunmehr viele Länder mit längeren Arbeitszeiten hinzugekommen. Sieben der zehn Länder mit den längsten tatsächlichen Wochenarbeitszeiten sind aus dieser Gruppe. Lediglich Großbritannien mit einer traditionell sehr langen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, Griechenland und die Schweiz sind auch unter den ersten zehn zu finden. Ohne Zweifel schwingt demnach mit den neuen Mitgliedsländern innerhalb der EU das Pendel zumindest kurzfristig in Richtung längerer Arbeitszeiten.

Zu beachten ist aber der Rückgang der durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit in den meisten der neuen Mitgliedsländer in den letzten Jahren. Eine Betrachtung der Entwicklung im Zeitverlauf scheint deswegen unabdingbar notwendig, weil acht dieser zehn Länder durch eine politische, gesellschaftliche, institutio-

nelle und ökonomische Transformation gegangen sind, von der heute noch nicht gesagt werden kann, sie sei beendet. Die neuen Mitgliedsländer haben mit dem EU-Beitritt auch die im ‚acquis communautaire‘ festgelegten Mindeststandards industrieller Beziehungen in demokratischen Gesellschaften erfüllen müssen, was insbesondere die Rechte der Arbeitnehmer im Betrieb und der Gewerkschaften betrifft. Der Einfluss dieser Entwicklung sowie auch der hohen Wachstumsraten des Bruttosozialprodukts und der Produktivität auf die Arbeitszeit in den betroffenen Ländern über die Zeit liegt nahe. Wie in den westlichen EU-Ländern zuvor wird auch dort ein Teil des Produktivitätsfortschritts in Form höherer Löhne und ein anderer Teil in Form kürzerer Arbeitszeiten verteilt werden können. Tabelle 3 zeigt die Entwicklung der Wochenarbeitszeit in den neuen Mitgliedsländern seit 1996. Mit Ausnahme von Slowenien können wir in allen Ländern – teilweise einen massiven – Rückgang der Wochenarbeitszeit abhängig Vollzeitbeschäftigter feststel-

Tabelle 1: Durchschnittliche gewöhnliche Wochearbeitszeiten abhängig Vollzeit-Beschäftigter in den neuen EU-Mitgliedsländern im Zeitverlauf

	SLK	MT	SLO	ZYP	TSC	EST	UNG	LAT	LIT	POL
1996	-	-	41,5	-	-	-	41,4	-	-	-
1998	42,6	-	41,7	-	43,5	41,9	41,2	43,0	41,5	-
2000	42,2	41,3	41,4	40,5	43,2	41,4	41,3	43,0	39,8	-
2002	41,9	40,7	41,5	40,0	41,9	41,0	40,9	43,7	39,4	41,5
2004	40,4	40,7	41,7	40,4	41,3	40,8	40,8	42,7	39,3	41,3

Quelle: Europäische Arbeitskräftestichprobe

len. Es spricht vieles dafür, dass mit der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sich die Arbeitszeiten der neuen EU-Mitglieder dem Niveau der alten Mitglieder annähern werden und damit das Pendel der Arbeitszeit in der Europäischen Union in Richtung kürzerer Arbeitszeiten schwingt. Da Arbeitszeit eine Form der Verteilung des zusätzlichen Wohlstands ist, wäre dies nicht nur eine sozial wünschbare, sondern auch eine wirtschaftlich notwendige Entwicklung.

1.2 Jahresarbeitszeit im europäischen Vergleich

Probleme des Vergleichs von Jahresarbeitszeiten

Es wird zu Recht angemerkt, dass man Jahresarbeitszeiten und nicht Wochenarbeitszeiten miteinander vergleichen müsse, um ein realistisches Bild über die geleistete Arbeitszeit pro Erwerbstätigem in einem Land zu gewinnen. Wochenarbeitszeiten können bei flexiblen Arbeitszeiten stark schwanken und vor allem hängt

die Dauer der Arbeitszeit in erheblichem Maße von der Zahl der Urlaubs-, Feier- und Krankheitstage ab.

Die OECD stellt die Jahresarbeitszeiten auf der Basis nationaler Statistiken für alle Erwerbstätigen sowie die abhängig Beschäftigten (Tabelle 2) zusammen. Diese Statistik liefert ein scheinbar eindeutiges Bild: Unter den siebzehn Ländern der Europäischen Union, für die die OECD Jahresarbeitszeiten für abhängig Beschäftigte angibt, belegt Deutschland den vorletzten Platz – nur in den Niederlanden ist die Jahresarbeitszeit nach den OECD-Daten noch kürzer. Die mit Abstand längsten Arbeitszeiten sind dagegen in den neuen EU-Mitgliedsländern Polen, Tschechien, der Slowakei und Ungarn sowie den Mittelmeerlandern Griechenland und Spanien zu beobachten. Zwischen der Jahresarbeitszeit der Niederlande und der Polens liegen etwa 650 Stunden!

Genau solche Vergleiche sind aber nicht zulässig. Die OECD nutzt diese nicht harmonisierten Zahlen – mangels anderer Quellen – in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zur

Tabelle 2: Durchschnittliche Jahresarbeitszeiten abhängig Beschäftigter 2004 laut OECD-Statistik (Std.)

PL	SVK	TSC	HUN	EL	ESP	POR	UK	FIN
1957	1913	1900	1806	1803	1746	1690	1646	1622
IR	IT	A*	B	DK	FR	D	NL	
1576	1519	1481	1441	1406	1360	1360	1312	

* Zahlen Österreich für 2003 Quelle: OECD 2005

Kalkulation der Produktivität pro Erwerbstätigen und pro Stunde, nicht aber zu Arbeitszeitvergleichen. Dies wird allerdings erst aus dem Kleingedruckten erkennbar. Angefügt an die Tabelle der Jahresarbeitszeiten findet sich folgende Fußnote:

„Die Daten sind für Vergleiche und Trends über die Zeit gedacht, sie sind ungeeignet für Vergleiche der Höhe der durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten für einzelne Jahre, denn die Quellen sind unterschiedlich. Teilzeitbeschäftigte sind ebenso enthalten wie Vollzeitbeschäftigte“ (OECD 2005: 256³).

Mit anderen Worten: Die Statistik kann für Längsschnittvergleiche der Trends in den einzelnen Ländern genutzt werden, aber nicht für Querschnittsvergleiche zwischen einzelnen Ländern innerhalb eines Jahres, weil die Berechnung der Zahlen für die einzelnen Länder unterschiedlich ist. Die OECD müsste eigentlich hinzufügen, dass wegen der mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitszeiten, sich auch die Produktivitätsniveaus nicht vergleichen lassen.

Anhand einiger Beispiele werden wir nun zeigen, welcher Art die Unterschiede sowohl in der Quelle als auch der Berechnung der Jahresarbeitszeiten sind. Als Maxime der OECD-Statistik gilt, die jeweils bestmögliche Datenquelle eines Landes zur Erhebung der Jahresarbeitszeit heranzuziehen (OECD 2004a). Diese Maxime macht zugleich die Qualität und die Problematik der Zahlen klar. Einerseits sind es die besten zu erhaltenden Zahlen eines Landes, andererseits beruhen sie in jedem Land auf anderen Quellen und Berechnungen. Grundsätzlich lassen sich zwei Methoden der Berechnung von Jahresarbeitszeiten unterscheiden: die Komponenten-Methode, wie sie z.B. in Deutschland praktiziert wird, und die direkte Methode, wie sie z.B. in Spanien zur Anwendung kommt. Bei der Komponenten-Methode werden die jeweils besten existierenden Quellen für einzelne Komponenten

verwendet, um die Jahresarbeitszeiten zu berechnen. So werden z.B. in Deutschland die aus komplexen Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entstandenen Jahresarbeitszeiten übernommen (Siehe Kasten).

In anderen Ländern wird dagegen die direkte Methode zur Berechnung der Jahresarbeitszeiten verwendet. Befragungen von Beschäftigten zu ihrer tatsächlichen wöchentlichen Jahresarbeitszeit werden auf das Jahr hochgerechnet (OECD 2004b). Dabei macht es natürlich einen Unterschied, ob es sich um eine monatlich stattfindende Befragung handelt oder um eine solche, die nur ein oder wenige Male im Jahr stattfindet, so dass u. U. saisonale Schwankungen auf das Jahr hochgerechnet werden müssen.

Schließlich finden sich Mischformen beider Methoden. Dabei werden einzelne Komponenten der Jahresarbeitszeiten auf der Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe (European Labour Force Survey – EULFS) geschätzt und daraus dann die Jahresarbeitszeiten berechnet. Der EULFS entsteht aus im europäischen Rahmen koordinierten und angeglichenen nationalen Erhebungen, in Deutschland z.B. aus dem Mikrozensus, der bis 2004 nur einmal im Jahr durchgeführt wurde. Zur Berechnung der Jahresarbeitszeiten Belgiens, Dänemarks, Griechenlands, Italiens und der Niederlande schreibt die OECD in den Fußnoten ihres Berichts etwas kryptisch:

„Die Schätzungen der Jahresarbeitszeit pro Beschäftigten basieren auf der Frühjahrserhebung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe als Hauptquelle für verschiedene Komponenten der Arbeitszeit (Überstunden, Krankheit, Mutterschutz, etc.) (...) Für eine geschätzte zu niedrige Angabe der durch Krankheit und Mutterschutz versäumten Arbeitszeit von im Durchschnitt 50% wird eine Korrektur vorgenommen.“ (OECD 2004a: 313)⁴

3 Übersetzung aus dem Englischen durch den Autor.

4 Wie Fußnote 3.

Zur Berechnung der Jahresarbeitszeit des IAB

Die Berechnung der Jahresarbeitszeiten des IAB beruht auf der so genannten Komponenten-Methode. Bei der Komponenten-Methode werden die jeweils besten existierenden Quellen für einzelne Komponenten verwendet, um die Jahresarbeitszeiten zu berechnen. Das IAB verwendet unter anderem Daten der Betriebsbefragung des IAB, des Mikrozensus, Angaben des Statistischen Bundesamtes, Daten des Tarifarchivs des WSI, des Bundesministeriums für Gesundheit sowie der Bundesanstalt für Arbeit, und berechnet aus dieser Vielzahl von Quellen die durchschnittliche Jahresarbeitszeit in Deutschland (Bach/Koch 2002). Diese Berechnungsweise ist sehr elaboriert. Das IAB versucht im Unterschied zu den Berechnungen in anderen Ländern, die im Betrieb tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu berechnen, indem etwa Krankheits- und Kurzarbeitszeiten abgezogen und Sparguthaben auf Arbeitszeitkonten und Überstunden hinzugezählt werden. Zusätzlich wird der Teilzeiteffekt berechnet. Das IAB addiert und subtrahiert diese verschiedenen Komponenten von der auf das Jahr gerechneten *tariflichen* bzw. *betriebsüblichen* Arbeitszeit. Die wöchentliche tarifliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit ist aber etwa eine Stunde kürzer als die aus dem IAB Betriebspanel berechnete betrieblich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Bellmann et al. 2003).

Dies liegt vermutlich u.a. daran, dass ein wachsender Anteil der Beschäftigten nicht mehr tarifgebunden ist bzw. die tarifvertraglichen Arbeitszeiten nicht mehr respektiert oder die Arbeitszeiten unter Nutzung von Öffnungsklauseln erhöht werden. Allein dies führt zu einer Unterschätzung der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeiten in Deutschland (bei sechs Wochen Urlaub) von 46 Stunden pro Jahr für Vollzeitbeschäftigte. Hinzu kommen mögliche Unterschätzungen durch eine zu geringe Erfassung der Überstunden, verfallene Arbeitszeitkontenguthaben und nicht genutzte Urlaubstage. Es spricht vieles dafür, dass die auch von der OECD verwendeten Arbeitszeitberechnungen des IAB die tatsächlichen Arbeitszeiten in Deutschland im Vergleich zu den Berechnungsmethoden in anderen Ländern eher unterschätzen.

Unter anderem aus diesem Grund wurde in diesem Jahr die Berechnungsgrundlage der wöchentlichen tarifvertraglichen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeiten geändert, was zu einer Erhöhung dieser Arbeitszeit um etwa 0,4 Stunden geführt hat (Spitznagel/Wanger 2005), dieser Wert erscheint uns angesichts der oben genannten Gründe aber immer noch zu gering. Die beschriebene Änderung hat in die Statistik der OECD aber noch keinen Eingang gefunden.

Die Vergleichbarkeit der OECD-Daten wird innerhalb der OECD breit diskutiert (z.B. OECD 1998a, 1999, 2003, 2004b, Evans et al. 2001, Bluestone/Hamilton 2002). Diese Diskussion wird in Deutschland jedoch nicht zur Kenntnis genommen und die Zahlen der OECD werden immer wieder ohne jeden Hinweis auf die methodischen Probleme für Niveauvergleiche der Jahresarbeitszeiten zwischen Ländern genutzt.

Da der Hauptzweck der Berechnung der Jahresarbeitszeiten der OECD die Nutzung dieser

Zahlen für Produktivitätsanalysen ist (OECD 2004a), macht die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten durchaus Sinn. Denn schließlich möchte man errechnen, wie viel in einer Volkswirtschaft pro gearbeitete Stunde produziert wird. Auch wenn die Ermittlung der Arbeitszeiten als solchen problematisch sein mag, so kann man doch die Trends der Produktivitätsentwicklung unter der Annahme vergleichen, dass der etwaige Fehler pro Land über die Zeit in etwa gleich bleibt.

Völlig anders aber verhält es sich, wenn man die durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten zum Vergleich des in verschiedenen Ländern vorherrschenden „Fleißes“ heranziehen will. Natürlich hat die Zunahme der Teilzeitarbeit seit den 70er Jahren in bedeutendem Maße zum Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit beigetragen (OECD 1998b). Sie hat aber zugleich auch in den meisten Ländern eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen bewirkt. Ein Land mit eher klassischer Rollenteilung zwischen den Geschlechtern – die Männer arbeiten Vollzeit, die Frauen dagegen sind zu einem großen Teil nicht erwerbstätig – weist längere durchschnittliche Jahresarbeitszeiten, weil die nicht Erwerbstätigen nicht in die Durchschnittsberechnung eingehen. Ein Land wie die Niederlande mit hoher Teilzeitquote (u.a. durch Teilzeit auch von Männern) erscheint demgegenüber als Freizeitparadies. Reine Arbeitszeitvergleiche können dann zu absurden Ergebnissen führen. Unter Einschluss der Teilzeitbeschäftigten arbeiteten die Niederländer laut OECD im Jahre 2004 zum Beispiel 1312 Stunden im Jahr bei einer Beschäftigungsquote für Männer und Frauen von 73,1%. (Frauen 65,7%) Die Spanier arbeiten dagegen 1746 Stunden bei einer Beschäftigungsquote von 62,0% (Frauen 49,0%).

Die Klage über die in Deutschland „kürzesten Arbeitszeiten rund um den Globus“ (IW 2003) kann wohl kaum darauf zielen, die Teilzeitarbeit wieder zurück zu fahren. Denn die Politik ist seit langem darauf gerichtet, die Bedingungen für Teilzeitarbeit – und sogar für geringfügige Teilzeit („Mini-“ und „Midi-Jobs“) – attraktiver zu gestalten. Der Europäische Rat hat in seinen Schlussfolgerungen zur Tagung in Barcelona explizit die Förderung von Teilzeit zum Ziel erhoben, um einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und andererseits älteren Personen bessere Möglichkeiten zu verschaffen, länger in Beschäftigung zu bleiben (Europäischer Rat 2001). Auch die Bundesregierung strebt mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz 2001, in dem ein Recht auf Teilzeit festgeschrieben wurde, eine Erhöhung der Teilzeitquote an. Branchen mit wechselnden Kundenfrequenzen (z. B. Einzel-

handel) sparen durch Teilzeit Personalkosten in erheblichem Umfang, weil sie dadurch die personelle Besetzung flexibler an die wechselnden Anforderungen anpassen können.

Bei der Klage über kurze Arbeitszeiten und der damit verbundenen Forderung nach Arbeitszeitverlängerung geht es also offenbar nicht um die Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit, sondern um das Absenken der Arbeitskosten durch längere Arbeitszeiten bei gleichem Entgelt. Deshalb sollten internationale Arbeitszeitvergleiche auf Beschäftigte in Vollzeitbeschäftigung beschränkt werden. Dass eine Verlängerung des Vollzeitstandards entsprechende Auswirkungen auch auf die Arbeitszeit oder das Entgelt von Teilzeitkräften hat, versteht sich von selbst.

Die tariflichen und gewöhnlichen Jahresarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten

Zu den durchschnittlichen tarifvertraglichen Jahresarbeitszeiten in Europa sind verlässlich Daten vom European Industrial Relations Observatory (EIRO 2005) vorgelegt worden, auf die wir zurückgreifen können. Sie geben an, wie lange gearbeitet würde, wenn alle abhängig Beschäftigten genau so lange arbeiteten wie in den Tarifverträgen vereinbart. Urlaub und Feiertage wurden in dieser Berechnung schon berücksichtigt. Diese können als Indikator für den formellen Arbeitszeitstandard betrachtet werden. Zusätzlich entwickeln wir einen neuen Indikator zu den tatsächlichen Arbeitszeiten, der uns in punkto Vergleichbarkeit zwischen Ländern den Zahlen der OECD deutlich überlegen scheint (Schieff 2004). Dabei geht es uns um die Ermittlung der tatsächlichen Arbeitszeiten von abhängig Vollzeitbeschäftigten. Der Indikator ist einfach, denn wir berücksichtigen nur die drei unserer Meinung nach wichtigsten Variablen der Jahresarbeitszeit: gewöhnliche Wochenarbeitszeit, Urlaubs- und Feiertage.

1. Die Basis unserer Berechnung der Jahresarbeitszeiten sind die Daten der Europäischen Arbeitskräftestichprobe. In dieser harmonisierten Befragung wird nach der *normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit* gefragt.

Es ist zu beachten, dass diese Frage kein einfaches Faktum ermittelt, sondern eine subjektive Einschätzung des Befragten verlangt, muss er doch Umstände wie Überstunden oder eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit beachten (Schief 2003).

2. Die zweite Variable zur Berechnung der Jahresarbeitszeit ist die Anzahl der Urlaubstage, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem Land im Jahr zur Verfügung stehen. Da es ganz unterschiedliche Regelungen zum Beispiel für Branchen oder auch für unterschiedliche Lebensalter in den Ländern gibt, verwenden wir eine durchschnittliche Anzahl an Urlaubstagen. Die Informationen zur Anzahl der Urlaubstage beziehen wir vom European Industrial Relations Observatory (EIRO 2005).
3. Die dritte wichtige Variable von Einfluss ist die Anzahl der Feiertage in einem Land pro Jahr. Auch hier verwenden wir einen Durchschnittswert (EIRO 2005), denn innerhalb eines Landes können regionale Unterschiede existieren, wie zum Beispiel in Spanien und Deutschland.

Auf Basis dieser drei Variablen wird die „gewöhnliche Jahresarbeitszeit“ für die einzelnen Länder berechnet. Im Gegensatz zur OECD können wir diesen Indikator für alle 25 EU-Länder plus Norwegen berechnen. Mit dieser Vorgehens-

weise kommt man dem Ziel vergleichbarer Zahlen sehr viel näher. Allerdings haben wir eine exakte Bestimmung der Dauer der Arbeitszeiten damit noch erreicht. Aufgrund möglicher Fehlermargen (zum Beispiel unterschiedlicher Krankheitsstand, viele Sonderregelungen zu Freistellungen, unterschiedliche nationale Selbsteinschätzungen der Arbeitszeit, unterschiedliches Niveau der Arbeitszeitflexibilität, unterschiedliche Behandlung von Überstunden (z.B. Bezahlung vs. Freizeitausgleich), unterschiedliche Einbeziehung von Pausen in die Arbeitszeit) raten wir dazu, Unterschiede in den gewöhnlichen Jahresarbeitszeiten von bis zu 5 Prozent (das wären bei Deutschland 88 Stunden) nicht überzuinterpretieren.

Beim Vergleich der durchschnittlichen *tarifvertraglichen* Jahresarbeitszeiten (Tabelle 3) fällt zunächst auf, dass der Unterschied zwischen dem Land mit den niedrigsten tarifvertraglichen Jahresarbeitszeiten, Frankreich, und dem mit den höchsten, Griechenland, nur noch 265 Stunden beträgt. In der OECD-Statistik, die die Teilzeit einschließt, betrug die Spanne zwischen der niedrigsten und der höchsten Jahresarbeitszeit noch etwa 650 Stunden (Tabelle 2). Waren in der OECD-Statistik noch die Niederlande das Land mit den niedrigsten Jahresarbeitszeiten, so ist es nun bei Betrachtung der tarifvertraglichen Jahresarbeitszeiten von Vollzeitkräften Frankreich.

Tabelle 3: Durchschnittliche tarifvertragliche (TJZ) und gewöhnliche (GJZ) Jahresarbeitszeiten abhängig Vollzeit-Beschäftigter 2004

	NL	DK	S	I	NOR	FIN	FRA	D	A*	LUX	B	IRL	MT
GJZ	1712	1720	1722	1727	1742	1745	1747	1756	1782	1789	1795	1811	1817
TJZ	1633	1621	1676	1672	1695	1673	1575	1657	1725	1739	1748	1802	1784
	79	99	46	55	47	73	172	100	57	50	47	9	33

	P	LIT	SP	ZYP	SLK	GR	TSR	UNG	EST	POL	SLO	GB	LAT
GJZ	1818	1826	1831	1841	1847	1847	1877	1886	1910	1916	1936	1937	1971
TJZ	1740	1856	1747	1733	1756	1808	1725	1848	1856	1856	1856	1685	1840
	79	-30	84	108	91	39	151	38	54	60	80	252	131

*GJZ 2003 Quellen: EIRO 2005; eigene Berechnungen

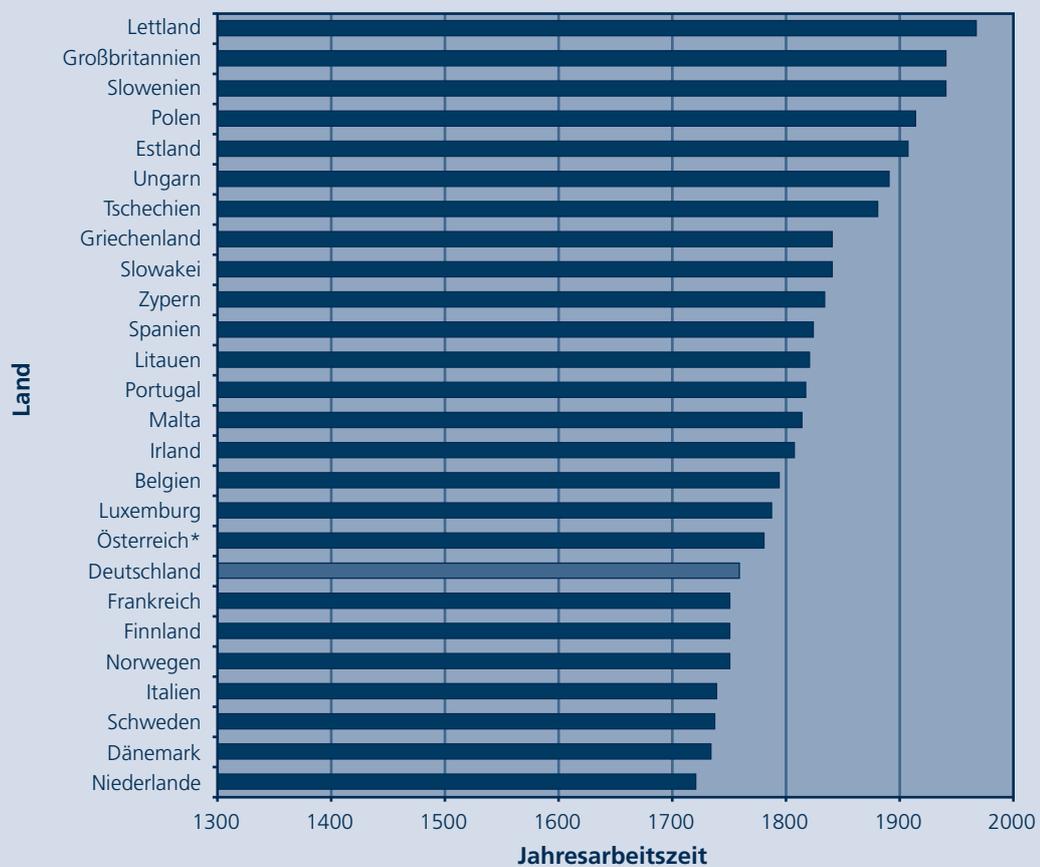
Deutschland liegt mit 1657 Stunden zwischen Italien und den Niederlanden an 23. Stelle.

Vertragliche Arbeitszeiten sind eine Sache, wie lange im Endeffekt gearbeitet wird eine andere. Die oben definierte „gewöhnlichen Jahresarbeitszeit“ ist der derzeit bestmögliche Indikator für die tatsächlichen Arbeitszeiten. Die Gründe für die Abweichungen der tatsächlichen von den tarifvertraglichen Arbeitszeiten sind unterschiedlich. Am wichtigsten dürfte die Mehrarbeit sein, die über die tarifvertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird, unabhängig davon, wie diese Mehrarbeit im Einzelfall geregelt ist. Darüber hinaus dürfte das Ausmaß der Abweichungen aber auch von der Wirkungsmacht tarifvertraglichen Regelungen abhängen, d.h. davon, welcher Anteil der Unternehmen und der Beschäftigten an den Tarifvertrag gebunden ist bzw.

sich zumindest an diesem orientiert. Je weniger Unternehmen diese „Richtschnur“ akzeptieren, desto niedriger ist auch die Wirkungsmacht der Regelungen, und desto länger sind die Arbeitszeiten. Ein dritter Grund für den Unterschied zwischen tarifvertraglicher und gewöhnlicher Jahresarbeitszeit ist die Flexibilität der Arbeitszeit. Je flexibler die Arbeitszeiten übers Jahr oder auch über mehrere Jahre (über den Produktzyklus oder Altersteilzeit) verteilt werden, desto stärker können diese beiden Werte voneinander abweichen.

Bei den gewöhnlichen Jahresarbeitszeiten Vollzeit-Beschäftigter liegt Deutschland mit 1.756 Stunden im Mittelfeld der alten EU-15, sieben Länder der Untersuchung weisen also eine niedrigere gewöhnliche Jahresarbeitszeit als Deutschland auf. Die niedrigsten gewöhnlichen Jahresarbeitszeiten werden für die Niederlande ausge-

Abbildung 3: **Gewöhnliche Jahresarbeitszeiten von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen in der EU-25 und Norwegen, 2004**



Quelle: Europäische Arbeitskräfteprobe

* Österreich 2003

wiesen (1.712 Stunden), die höchsten für Lettland (1.971 Stunden). Wenn man von unserer Vermutung, dass Unterschiede von bis zu 5 Prozent möglicherweise auf Messfehler zurückzuführen sind, ausgeht, dann liegt Deutschland in einer Gruppe mit 15 Staaten. Eine andere Gruppe von 9 Ländern hätte dann signifikant längere gewöhnliche Arbeitszeiten. Zu dieser Gruppe gehören vor allem neue Mitgliedsländer aus Osteuropa sowie Griechenland und Großbritannien.

Neben dem relativen Umfang der gewöhnlichen Jahresarbeitszeit im Ländervergleich ist der Unterschied zwischen tarifvertraglichen und gewöhnlichen Jahresarbeitszeiten der einzelnen Länder interessant. Er ist in Großbritannien am größten (252 Stunden). Dies ist nicht weiter überraschend, denn die Regulierung von Überstunden ist in Großbritannien schwach und es haben sich in den meisten Betrieben Überstundenkulturen herausgebildet. Überraschend aber ist, dass der viergrößte Unterschied in Deutschland (100 Stunden) existiert. Nur in der Tschechischen

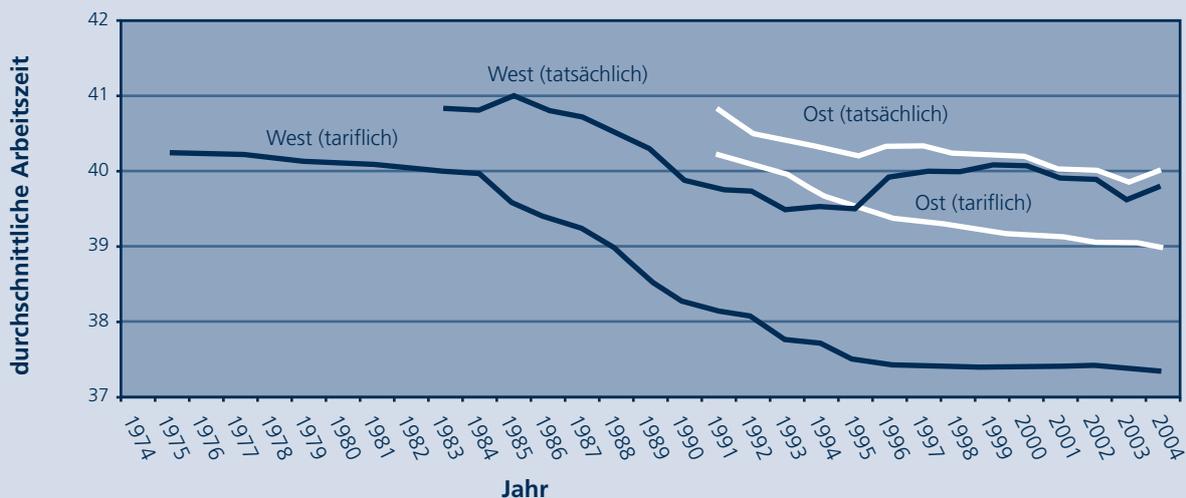
Republik (151 Std.) und Frankreich (172 Std.) sind die Unterschiede noch größer. Die hohen Unterschiede in Deutschland sind vor allem auf die abnehmende Tarifbindung, aber auch auf Überstunden zurückzuführen.

1.3 Tarifliche und tatsächliche Arbeitszeiten in Deutschland im Zeitverlauf

In einem nächsten Schritt betrachten wir nun die *tatsächlichen* Arbeitszeiten in Deutschland im Zeitverlauf. Wie hat sich nun die Differenz zwischen tarifvertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten seit Mitte der 80er Jahre entwickelt? Abbildung 4 gibt einen ersten Überblick.

In den 80er Jahren stiegen die tatsächlichen Arbeitszeiten in Westdeutschland mit dem Beginn des Wirtschaftsaufschwungs zunächst an, begannen dann jedoch trotz anhaltenden wirtschaftlichen Wachstums abzunehmen. Sie folgten den tarifvertraglichen Arbeitszeiten wie an einem

Abbildung 4: **Entwicklung der durchschnittlichen tarifvertraglichen und tatsächlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeiten von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen in der Bundesrepublik Deutschland (in Std. pro Woche)**



Anm.: Die Europäische Arbeitskräftestichprobe ermöglicht uns eine durchgehende Zeitreihe; die Unterschiede zwischen diesen Daten und denen aus dem Mikrozensus sind zu vernachlässigen.

Quelle: BMWA 2004, Europäische Arbeitskräftestichprobe

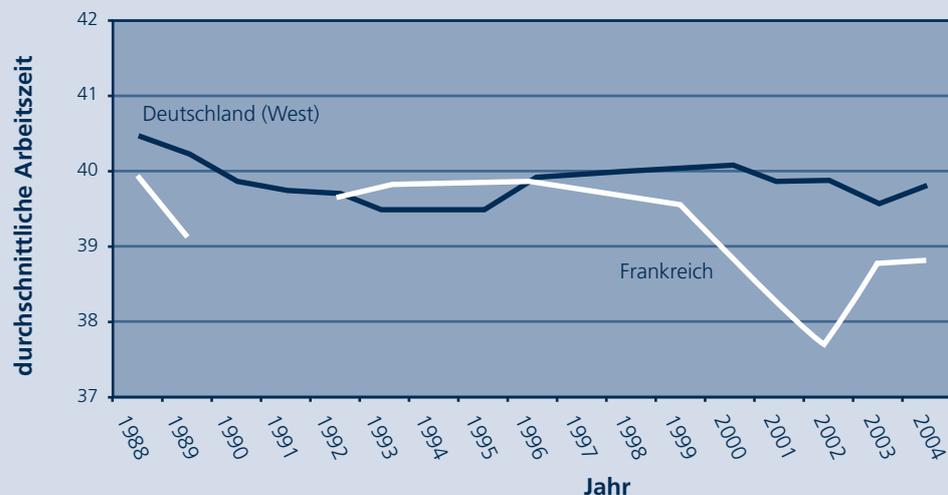
– zunehmend länger werdenden – Gummiband. Diese Tendenz hielt sogar während des so genannten Vereinigungsbooms 1990 bis 1992 an. In der Rezession 1993/94 sanken sie – erwartungsgemäß – noch etwas, und zu Beginn des Wiederaufschwungs begannen sie – wieder erwartungsgemäß – zu steigen. Mitte der 90er Jahre kamen die gewerkschaftlichen Bemühungen um Arbeitszeitverkürzungen zu einem Stillstand und die tarifvertraglichen Arbeitszeiten sind seitdem unverändert. Im Unterschied zur Wachstumsphase der 80er Jahre hielt nun der Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeiten an, obgleich das wirtschaftliche Wachstum schwächer als in den 80er Jahren war. Tarifvertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten haben sich zunehmend entkoppelt. Der Hauptgrund dürfte die abnehmende Tarifbindung und die zunehmende Nutzung von Öffnungsklauseln zur Verlängerung der Arbeitszeit gewesen sein. Die Gewerkschaften konnten dem – anders als im vorausgehenden Wirtschaftsaufschwung – keine Politik der Arbeitszeitverkürzungen mehr entgegensetzen, da sie durch die hohe Arbeitslosigkeit geschwächt waren.

In Ostdeutschland wurden die tariflichen Arbeitszeiten noch bis Ende der 90er Jahre

verkürzt, wenn auch nicht mehr so stark wie nach der Wiedervereinigung. Die tatsächlichen Arbeitszeiten folgten verlangsamt diesem Trend. Im Ergebnis näherten sich bis zum Ende der 90er Jahre die westdeutschen Arbeitszeiten dem höheren ostdeutschen Niveau an. In den ostdeutschen und westdeutschen Zahlen spiegelt sich darüber hinaus der Konjunkturzyklus. Die Wirtschaftskrise 2001/2 führte zu einem Abbau von Überstunden und zur Einführung von Kurzarbeit, was die tatsächlichen Arbeitszeiten sinken lies. Erst im Jahr 2004 sind aufgrund des leichten Wachstums die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten in Ost und West wieder ein wenig gestiegen. Diese Trends der Arbeitszeitentwicklung sind in Industrie und Dienstleistungen im Prinzip dieselben, jedoch ist das Niveau der Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor deutlich höher als im verarbeitenden Gewerbe.

Ganz anders verlief die Entwicklung in Frankreich (Abbildung 5). 1998 und 2000 traten die beiden Gesetze zur Einführung der 35-Stunden-Woche in Kraft, die Masse der Betriebsvereinbarungen wurden innerhalb dieser drei Jahre abgeschlossen (Lehndorff 2001). In diesem kurzen Zeitraum öffnete sich eine Schere zwi-

Abbildung 5: **Normalerweise pro Woche gearbeitete Stunden von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen in Deutschland (West) und Frankreich, 1988 bis 2004**



Quelle: BMWA 2004, Europäische Arbeitskräftestichprobe

schen den tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten beider Länder. Die Jahre 1998 bis 2000 bildeten zugleich den Höhepunkt des zurückliegenden Wachstumszyklus, der obere Wendepunkt war mit dem Platzen der dot.com-Blase in 2000 erreicht. In diesen drei Jahren lagen die Raten sowohl des Wirtschafts- als auch des Beschäftigungswachstums in Frankreich doppelt so hoch wie in Deutschland (DIW 2001). Während der Rückgang der Arbeitszeiten in den Jahren 2001 und 2002 also auch in Frankreich durch den Rückgang der Konjunktur beeinflusst sein dürfte, vollzog er sich in der Hochphase der Einführung der neuen Arbeitszeitgesetze Hand in Hand mit einem relativ starken Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum. Demgegenüber war der Stillstand in der tarifvertraglichen Arbeitszeitpolitik in Deutschland begleitet von einem Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeiten. Im weiteren Verlauf hat die jetzige konservative Regierung Frankreichs die Regelungen zur 35-Stunden-Woche stark gelockert, in der Folge ist auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit seit 2003 wieder massiv angestiegen.

1.4 Zur Debatte um die Verlängerung der Arbeitszeit

Die Notwendigkeit von längeren Arbeitszeiten wird gegenwärtig weniger mit der Dauer der Arbeitszeit als mit den angeblich zu hohen Lohnkosten in Deutschland begründet (Gerlmaier/Schief 2005). Die Lohnkosten können durch Arbeitszeitverlängerungen nur gesenkt werden, wenn für die Mehrarbeit kein Lohn gezahlt wird. Wenn der Monatslohn gleich bleibt und die Stundenzahl sich erhöht, sinkt der effektive Stundenlohn (Heckmann/Schank 2004). Wie wir eingangs schon erwähnten, schlägt Sinn eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 15 Prozent vor (2004a: 134), was in etwa einer entsprechenden Lohnsenkung entspricht⁵. Sinn geht davon aus, dass durch die längere Arbeitszeit die Produktivität

des einzelnen Arbeitnehmers steigt (Sinn 2004b) und sich das Produktionspotenzial des Unternehmens erhöht (IW 2004). Da durch die erhöhte Produktivität der Arbeitnehmer bei gleichem Lohn auch die Stückkosten sinken, können Unternehmen ihre Waren und Dienstleistungen billiger abgeben. Der niedrigere Preis führe zu erhöhter Nachfrage (Sinn 2004b), woraus sich dann ein positiver Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverlängerung ergebe. Das Institut der deutschen Wirtschaft sieht die zusätzlichen Nachfragepotenziale vor allem im Ausland, da eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich die Wettbewerbsfähigkeit der in Deutschland produzierenden Betriebe im Vergleich zu ausländischen Standorten verbessere (IW 2004).

Zusätzlich zu diesen Lohnkostenargumenten findet man noch zwei Argumente für Arbeitszeitverlängerungen, die sich auf die Arbeitszeit selbst beziehen. So heißt es, dass man bei längeren Arbeitszeiten die Maschinenlaufzeiten ausweiten und damit die Kapitalstückkosten senken könne (IW 2004, Sinn 2004b). Schließlich könne man einen möglichen Mangel an hoch qualifizierten Mitarbeitern durch eine Verlängerung der Arbeitszeit mildern (IW 2004).

Da beinahe alle Argumente letzten Endes auf eine Senkung der Arbeitskosten hinauslaufen, erscheint begründungsbedürftig, warum man nicht direkt die Löhne senken solle, anstatt den Umweg über die Verlängerung der Arbeitszeit zu gehen. Hier wird argumentiert, dass man keinesfalls die Nachfrage der Konsumenten durch einen Rückgang des Monatslohnes beeinträchtigen wolle. So soll eine Schädigung der Konjunktur vermieden werden (IW 2004). Dieses Argument ist nicht stichhaltig, denn wenn eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich – wie behauptet – zu Mehrbeschäftigung führt, dann würde die Nachfrage nicht sinken. Im Folgenden werden wir uns mit diesen Argumenten auseinandersetzen. Zunächst befassen wir uns mit dem Argument zu hoher Lohnkosten in

⁵ Eine Verlängerung der Arbeitszeit um 15% führt zu einer geringfügig geringeren Senkung der Stundenlöhne, da die Stundenlöhne auf der Basis der neuen längeren Arbeitszeit berechnet werden, während die Arbeitszeitverlängerung von der Basis der alten Arbeitszeit kalkuliert werden.

Deutschland (1.4.1) und mit dem Zusammenhang von Produktivität und Arbeitszeit (1.4.2). Anschließend untersuchen wir die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf die Maschinenlaufzeiten (1.4.3) und diskutieren das Problem des Fachkräftemangels (1.4.4).

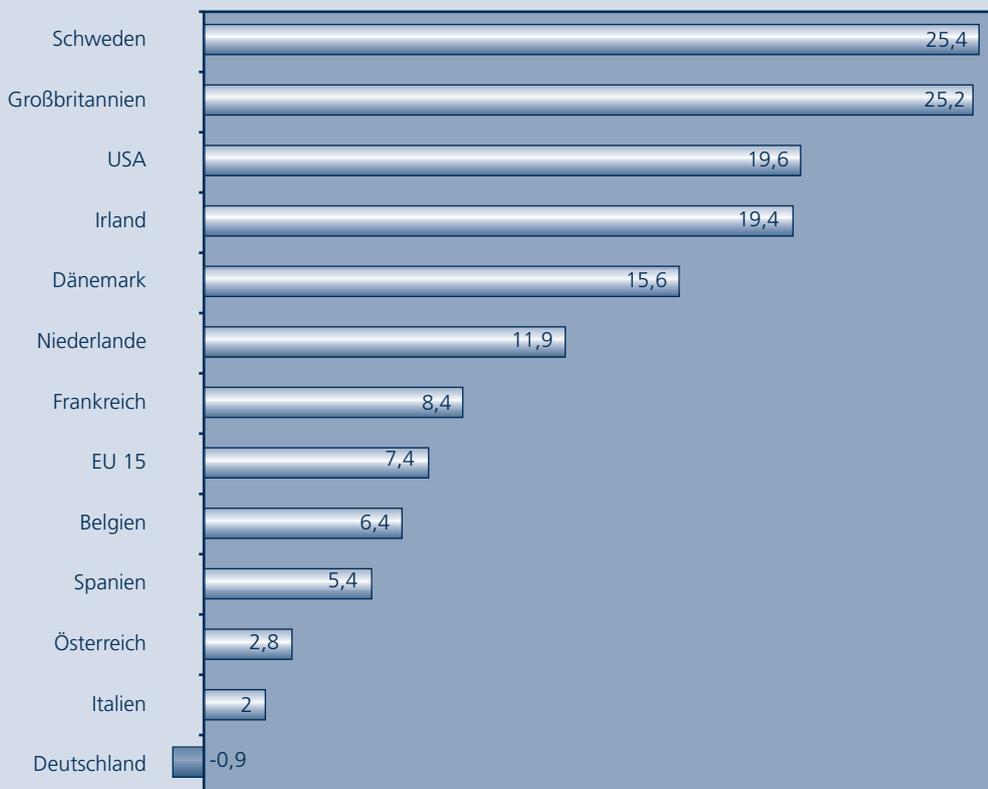
1.4.1 Lohnkosten und Arbeitszeit

Deutschland hatte in den letzten 10 Jahren bei weitem die niedrigsten Reallohnsteigerungen in der EU und auch im Vergleich zu den wichtigsten Wettbewerbsländern außerhalb der EU (wie etwa zu den USA) (Abbildung 6). Die Politik der Lohnzurückhaltung in Deutschland hat dazu geführt, dass die Lohnstückkosten in Deutschland im Vergleich zu den wichtigsten anderen Industrieländern wesentlich weniger anstiegen (Abbildung 7). Damit hat sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft verbes-

sert, was neben Qualitäts- und Effizienzverbesserungen einen Teil der wachsenden Exportüberschüsse erklärt.

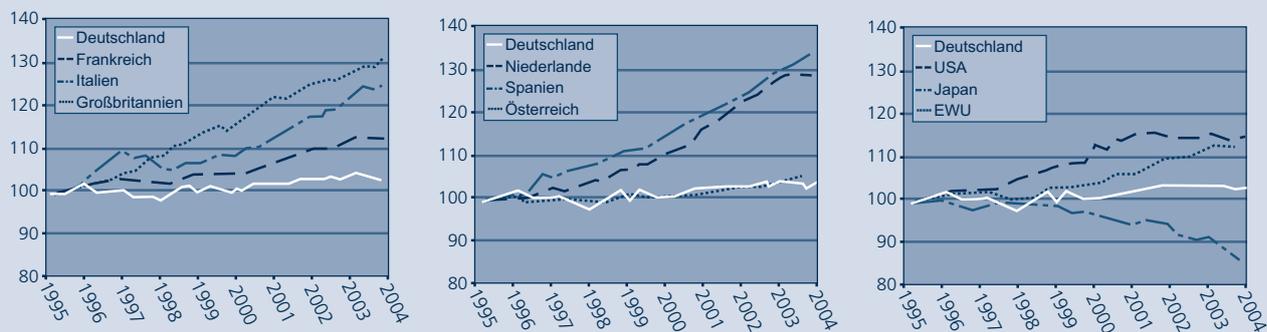
Im Unterschied zu den Annahmen von Sinn, hat sich diese Politik der Lohnzurückhaltung auf dem Arbeitsmarkt nicht ausgezahlt. Zwar wurden zusätzliche Arbeitsplätze in der Exportindustrie geschaffen, gleichzeitig stagnierte aber die Binnennachfrage. Der Sachverständigenrat (2004) hat in seinem letzten Jahresgutachten für die Jahre 2001-2004 in Deutschland einen Rückgang der Binnennachfrage konstatiert, während im Durchschnitt der EU 15 die Binnennachfrage stark anzog. In eine Politik der Lohnzurückhaltung hinein die Lohnkosten nochmals um 15% zu verringern, würde die Einbrüche in die Binnennachfrage mit negativen Folgen für die Beschäftigung beschleunigen (Bofinger 2005, Horn 2005). Alle Bedingungen für eine Politik der Lohnzurückhaltung geschweige denn für eine der Lohnssen-

Abbildung 6: **Reallohnentwicklung in Deutschland, Europa und den USA 1995-2004 (in Prozent)**



Quelle: Europäische Kommission, WSI-Tarifarchiv, in:DGB-Einblick 12/05

Abbildung 7: Lohnstückkosten 1995-2004 (1995=100)



Quelle: DIW 2004: 421

kung, wie hohe Inflationsraten, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt oder Defizite im Außenhandel, sind heute nicht gegeben.

Ohnehin sehen die Betriebe selbst keine positive Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitverlängerung. Laut einer Betriebsbefragung des IAB würden drei Viertel der Betriebe bei einer Arbeitszeitverlängerung um etwa 2 Wochenstunden ohne Lohnausgleich weiterhin gleich viel Personal beschäftigen wie zuvor. Nur 3 Prozent der Betriebe sehen positive Beschäftigungseffekte einer solchen Arbeitszeitverlängerung (Spitznagel/Wanger 2004).

1.4.2 Arbeitszeit und Produktivität

Nur wenn die Produktivität nicht stärker als die Löhne sinkt, kommt es zu einer Verringerung der Lohnstückkosten. Wenn aber die Produktivität schneller zurückgeht als die Löhne, würden die Lohnstückkosten sogar steigen und der Unternehmer stünde schlechter als zuvor da. Kurze Arbeitszeiten sind für Unternehmen vorteilhaft, wenn sie mit hoher Produktivität einhergehen.

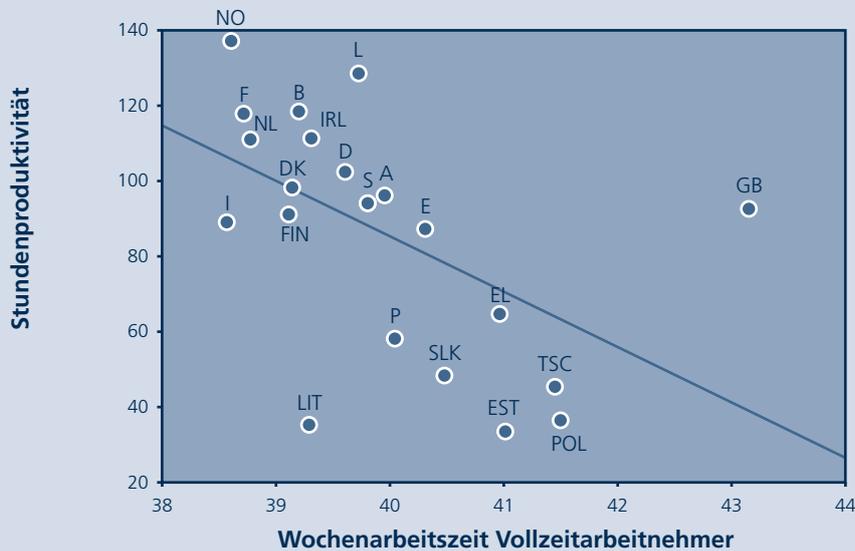
Ein solcher positiver Zusammenhang ist in der EU nachweisbar. In Ländern mit kurzer Arbeitszeit ist die Stundenproduktivität höher als in Ländern mit langer Arbeitszeit. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant, aber natürlich wird Produktivität auch durch andere Faktoren, wie die Auslastung, die Kapitalausstat-

tung, die Qualifikation der Beschäftigten oder den Branchen- und -Produktmix bestimmt. Es ist aus der Abbildung auch erkennbar, dass lange Arbeitszeiten in den neuen Mitgliedsländern mit niedriger Stundenproduktivität verbunden sind. Großbritannien ist ein Ausreißer, wahrscheinlich weil die anderen genannten Faktoren den Arbeitzeiteffekt kompensieren.

Für den engen Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Produktivität gibt es zwei Gruppen von Argumenten. Die erste zielt auf die Unternehmen. Kurze Arbeitszeiten verknappen und verteuern Arbeitskraft. Dies wirkt auf die Unternehmen wie eine Produktivitätspeitsche. Sie strengen sich an, Arbeitskraft effizient einzusetzen und nicht zu verschwenden. Überall da, wo Arbeitskraft billig zu haben ist oder zusätzliche Arbeit, etwa Überstunden nichts kosten, gehen sie verschwenderisch mit Arbeitskraft um. Auf lange Sicht kann dies die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erheblich verschlechtern (Bosch/Lehndorff 1998).

Die zweite Gruppe bezieht sich auf die menschliche Leistungsfähigkeit. Menschen funktionieren nicht wie Maschinen; ihr Amortisationsgrad steigt nicht wie bei technischen Anlagen mit der Dauer ihrer Nutzung und kann auch zeitlich nicht unermesslich ausgedehnt werden. In einem allzu kurzsichtigen betriebswirtschaftlichen Kalkül wird dabei offenbar zunehmend verdrängt, dass humane Ressourcen anders als technische An-

Abbildung 8: **Zusammenhang zwischen durchschnittlicher Wochenarbeitszeit und Produktivität pro geleisteter Arbeitsstunde 2003, EU-25 und Nowegen***



* Keine Daten zur Produktivität für Lettland, Malta, Zypern, Ungarn und Slowenien

Quelle: Eurostat Strukturindikatoren, Europäische Arbeitskräftestichprobe

lagen und Rohstoffe „bewirtschaftet“ werden müssen, um sie erfolgreich und dauerhaft nutzen zu können. Die psychischen und physischen Leistungspotenziale der Mitarbeiter stellen vielmehr „nachwachsende Rohstoffe“ dar, die sich anders als materielle Ressourcen im Gebrauch nicht verbrauchen, sondern sich vermehren können, wenn ihnen ausreichend Zeit und Raum zur Rekreation und Entfaltung gegeben wird. Dass die Nutzung menschlicher Ressourcen einer anderen Verwertungslogik folgt als die materieller Ressourcen, kann anhand verschiedener arbeitswissenschaftlicher Befunde gut belegt werden. Bereits in den Anfängen des letzten Jahrhunderts fand der Arbeitsphysiologe Otto Graf heraus, dass Personen, die regelmäßig beim Lösen von Rechenaufgaben Pausen einlegen konnten, mehr Aufgaben lösten und weniger Fehler begingen als Personen ohne Pausen (Graf 1922). Er konnte später in einem Produktionsbetrieb zur Herstellung von Feinsicherungen zeigen, dass die Einführung von Kurzpausen zu einer Verbesserung der Produktivität beitrug. Durch die Kurzpausen wurde nicht nur die Verminde-

rung der Leistungsfähigkeit während der Arbeitszeit verhindert, zusätzlich reduzierte sich der Anteil der Nebenarbeiten, die die Beschäftigten zuvor offenbar als „verdeckte“ Pausen nutzten.

Dass weniger auch mehr sein kann, belegen in diesem Zusammenhang ebenfalls Studien zur Auswirkung von Teilzeitarbeit auf die Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern. Hier zeigte sich, dass Teilzeit-Beschäftigte bei gleicher Qualifikation eine höhere Produktivität aufweisen als Vollzeit-Beschäftigte (Baillod 1993, Baillod 2001, Baillod 2002, Blum 2002, Semmer et al. 1995). Dies hängt sowohl mit der höheren Intensität zusammen, mit der die Teilzeit-Beschäftigten in der kürzeren Arbeitszeit zu Werke gehen können, als auch mit der schlichten Tatsache, dass viele Termine außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden können, die Vollzeit-Beschäftigte während der Arbeitszeit koordinieren müssen (z.B. Arztbesuche).

Ebenso bekannt ist, dass mit der Länge der Arbeitszeiten die Ermüdung – und damit verbunden ein deutlicher Leistungsabfall und Denkstörungen – im Arbeitsprozess exponentiell zu-

nimmt (Rohmert 1961). Je länger eine Tätigkeit bei vorhandener Ermüdung fortgeführt wird, desto länger benötigt der Organismus, um sich wirksam zu erholen.

Welche negativen Folgewirkungen für das Unternehmen und die Arbeitenden durch einen zu extensiven Gebrauch von Arbeitskraft resultieren, ist ebenfalls empirisch gut gesichert:

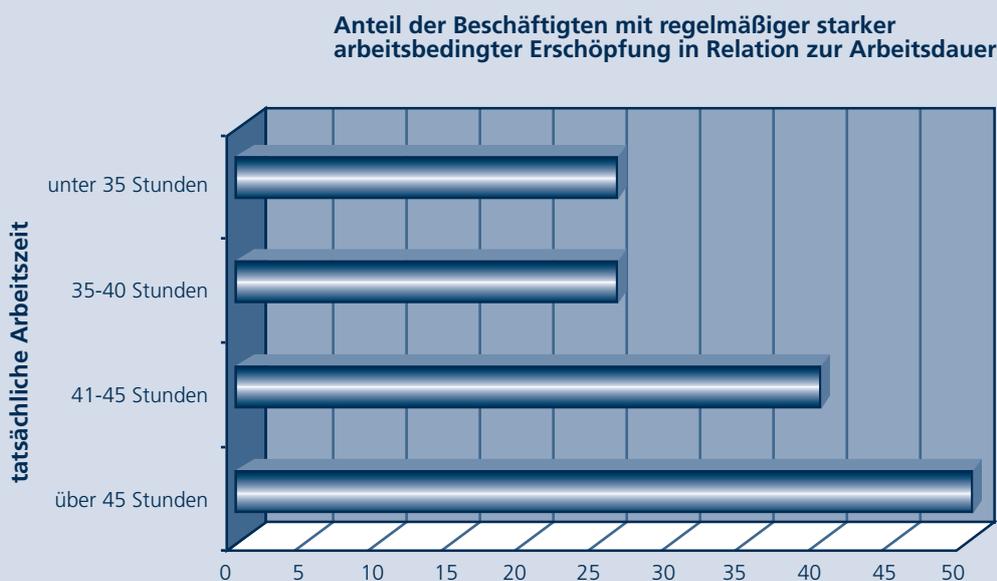
- Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und Unfallrisiko zeigen, dass es bereits nach der siebten geleisteten Arbeitsstunde zu einem exponentiellen Anstieg des Unfallrisikos kommt, was insbesondere bei Dienstleistungstätigkeiten (z.B. Busfahrer, Pflegepersonal) auch mit einer Gefährdung Dritter verbunden sein kann (Nachreiner, 2002).
- Beschäftigte, die regelmäßig Überstunden leisten bzw. länger als 40 Stunden arbeiten, zeigen einer aktuellen Studie des ISO Köln zufolge deutlich häufiger körperliche und psycho-vegetative Störungen (Abbildung 9). Insbesondere ältere Beschäftigte und Schichtarbeiter besitzen dabei ein besonders hohes Beschwerderisiko.
- Überlange und hoch variable, durch das Unternehmen vorgegebene Arbeitszeiten, tragen

darüber hinaus zu massiven Beeinträchtigungen des Freizeit- und Familienlebens bei. Nach Angaben des ISO berichtet jeder Zweite der Beschäftigten mit überdurchschnittlich hohen Arbeitszeiten über Synchronisationsprobleme zwischen dem Arbeits- und Privatleben.

Die wirtschaftlichen Folgewirkungen dieses Verschleißes von Humankapital sind vielfältig und lassen sich in wirtschaftlichen Kenngrößen nur begrenzt abschätzen. EU-weit werden die volks- und betriebswirtschaftlichen Folgekosten arbeitsbedingter Erkrankungen auf 350 Mio. Euro beziffert. Was den Unternehmen im Wertschöpfungsprozess durch unzuträgliche Arbeitsbedingungen zusätzlich an Kreativität, Innovation und Motivation verloren geht, dürfte diese Schätzung allerdings bei weitem übersteigen.

Gerade in den letzten Jahren lässt sich allerdings ein Trend feststellen, dass – neben einer Ausweitung marginaler Teilzeitjobs – immer weniger Menschen tatsächlich die in den Tarifverträgen vorgesehenen 35 bzw. 38,5 Stunden pro Woche arbeiten. Die Tendenz im Bereich der Vollzeitbeschäftigung geht schon heute hin zu durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von 40 und mehr Stunden.

Abbildung 9: **Auswirkungen der Arbeitszeitlänge auf die psychische Erschöpfung**



Quelle: Bauer et al. 2004

Auf der Suche nach den Ursachen von Überstunden und längeren Arbeitszeiten gleicht sich das Bild in vielen Unternehmen: Neben Produktionsschwankungen, die durch flexibel verlängerte Arbeitszeiten aufgefangen werden sollen, spielen veränderte Rationalisierungsstrategien eine zentrale Rolle bei der Ausweitung der Arbeitszeit. Viele der neuen Organisationskonzepte fördern und fordern zwar mehr Selbstständigkeit bei der Arbeit, dies allerdings unter Bedingungen einer zunehmend restriktiveren Personal- und Finanzpolitik der Unternehmen („Manövrieren am Personalminimum“, Haipeter/Lehndorff 2004a). Gerade bei den so genannten betrieblichen Leistungsträgern kann infolgedessen oftmals eine rapide Zunahme von unproduktiven, z.B. administrativen Zusatzaufgaben und Arbeitsbehinderungen festgestellt werden, deren Bewältigung einen wachsenden Anteil der Arbeitszeit einnimmt (Gerlmaier/Latniak 2005). Die resultierende Arbeitsintensivierung wird von vielen Beschäftigten schon heute durch eine – häufig nicht bezahlte – Verlängerung der Arbeitszeit zu kompensieren versucht. Nach Ergebnissen des ISO arbeitete im Jahr 2003 mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter hohem Zeitdruck, wobei ein Zusammenhang zwischen dem erlebten Zeit- und Leistungsdruck und der Arbeitszeit festgestellt werden kann: Der erlebte Zeitdruck liegt bei Personen, die zwischen 41 und 45 Stunden arbeiten, beinahe doppelt so hoch wie bei Personen, die eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu 40 Stunden angeben.

Die dargestellten Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass eine „gute“ Arbeitsgestaltung für Unternehmen tatsächlich eine Kostenfrage ist. Die Frage ist dabei allerdings, welche Kosten infolge einer ineffizienten Nutzung ihrer Wissens- und Leistungsträger sich die Betriebe angesichts des internationalen Konkurrenzdrucks überhaupt leisten können.

Erst ganz allmählich scheint sich die Erkenntnis durchzusetzen, dass der Unternehmenserfolg gerade in einem Hochlohnland wie Deutschland in Zeiten verstärkter internationaler Konkurrenz davon abhängig ist, ob es Unternehmen gelingt, ihr Humankapital, sprich die subjektge-

bundenen Wissens-, Kreativitäts- und Lernpotenziale ihrer Mitarbeiter, nachhaltig zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Die Befunde zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Produktivität zeigen, dass es zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen keiner Verlängerung von Arbeitszeit oder einer weiteren Arbeitsverdichtung bedarf, sondern der Entwicklung und Einführung intelligenter Gestaltungskonzepte von Arbeit und Arbeitszeit. Verschiedene Ansatzpunkte einer nachhaltigen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, die auf die Förderung der produktiven und kreativen Potentiale der Beschäftigten setzt, sind in diesem Zusammenhang denkbar. Dazu zählen einerseits Maßnahmen zur Förderung des betrieblichen Gesundheits- bzw. Innovationsmanagements, die zeit- und nervenraubende Arbeitsbehinderungen und -erschwerungen aufdecken, z.B. partizipativ ausgerichtete Belastungsanalysen oder KVP-Aktivitäten. Einen weiteren Ansatzpunkt liefern darüber hinaus Regelungen zur betrieblichen Arbeits- und Pausengestaltung. Zur Verhinderung frühzeitiger bzw. chronischer Ermüdungssymptome können Regelungen zur Durchführung von Kurzpausen ebenso beitragen wie die Einführung von Mischaufgaben. Beide Maßnahmen setzen eine intensive Sensibilisierung und Kommunikation mit den Mitarbeitern voraus, um beispielsweise zu verhindern, Zeiten für längere Pausen „anzusparen“, womit der Erholungswert der Pausen eingeschränkt würde. Sinnvoll wären zudem Möglichkeiten, die Arbeitszeit im Laufe einer Erwerbsbiographie lebensphasenspezifisch zu modifizieren.

1.4.3 Maschinenlaufzeiten und Arbeitszeit

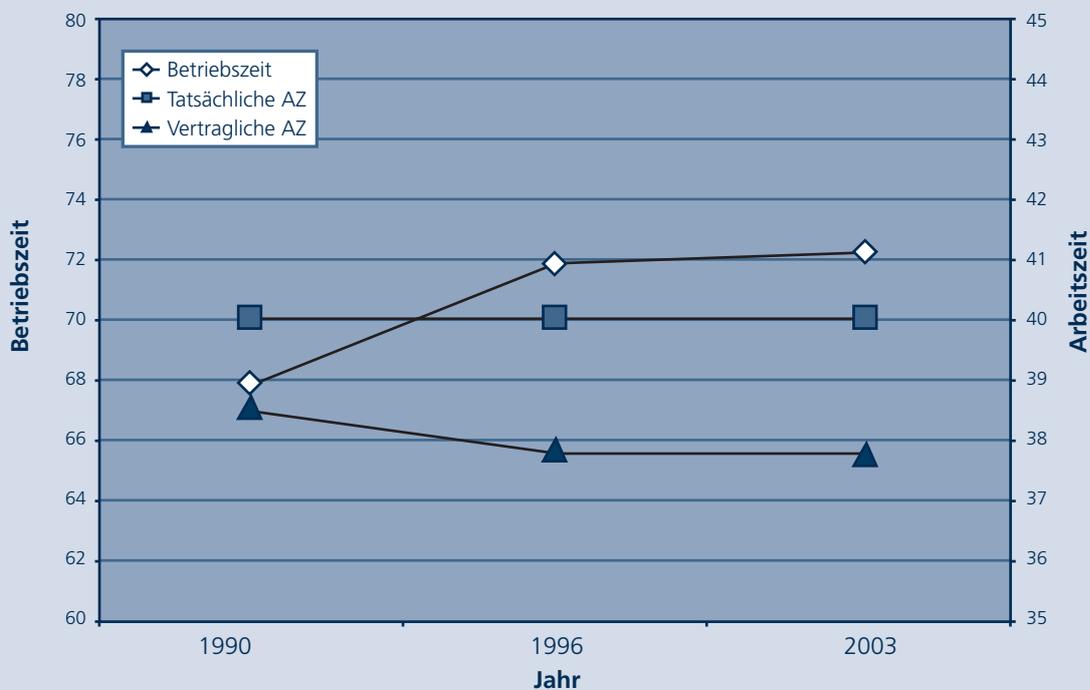
Eine Form der Effizienzsteigerung infolge der Produktivitätssteigerung „Arbeitszeitverkürzung“ ist eine bessere Nutzung des betrieblichen Kapitalstocks durch eine Verlängerung der Maschinenlaufzeiten. Die Ausweitung der Betriebszeiten kann zum einen über eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeit, zum anderen aber auch über die Entkopplung von Arbeitszeiten und

Betriebszeiten geschehen. Die erste Möglichkeit bindet die Maschinenlaufzeiten an die individuellen Arbeitszeiten und begrenzt sie damit. Erst durch Schichtsysteme oder versetzte Arbeitszeiten werden Maschinenlaufzeiten von der Dauer der individuellen Arbeitszeit unabhängig und flexibel. Es gehört mittlerweile zu den Gemeinplätzen der Arbeitszeitforschung, dass kurze Arbeitszeiten mit langen Betriebszeiten kombinierbar sind. Bosch und Lehdorff zeigten in einem internationalen Vergleich der Automobilindustrie, dass kürzere Arbeitszeiten aufgrund kreativer Schichtsysteme in den Betrieben mit kurzen Arbeitszeiten länger waren, als in denen mit langen Arbeitszeiten. Sie zeigten weiterhin, dass lang Arbeitszeiten oft mit starren und inflexiblen Schichtsystemen verbunden waren. Je länger die Arbeitszeit ist, desto inflexibler wird sie (Bosch/ Lehdorff 1994, Anxo et al. 1995).

Empirisch überprüfbar sind die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen der 1980er und 1990er Jahre auf die Betriebszeiten. Dazu ziehen

wir Daten aus verschiedenen Erhebungen zu Arbeits- und Betriebszeiten heran⁶ (Abbildung 10). Während die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten im Untersuchungszeitraum im Durchschnitt nahezu konstant blieben (1991: 39,9, 2002: 39,9), haben sich die Betriebszeiten stark verlängert (1990: 67,9, 2003: 72,2). Die Betriebszeiten sind bei kürzeren tariflichen und konstanten tatsächliche Arbeitszeit zwischen 1990 und 2003 um 4,3 Wochenstunden, bzw. um 6,3% gestiegen. Die Unternehmen haben aufgrund der tariflichen Arbeitszeitverkürzungen in den 80er und auch in den 90er Jahren die tarifvertraglichen Möglichkeiten der Verlängerung der Maschinenlaufzeiten genutzt und durch neue Schichtsysteme bzw. andere Instrumente (durchlaufende Pausen, versetzte Arbeitszeiten etc.) Arbeits- und Betriebszeiten entkoppelt. Für Deutschland kann man feststellen, dass die Verkürzung der tariflichen Arbeitszeiten mit einer Verlängerung der Maschinenlaufzeiten verbunden war.

Abbildung 10: **Durchschnittliche indirekte Betriebszeiten vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten im Vergleich**



Quelle: Groß et al. 2004, Europäische Arbeitskräftestichprobe, BMWA 2004

⁶ Tatsächliche und vertragliche Arbeitszeiten für 1991 und 2002.

Die Ergebnisse geben keinen Grund zur Annahme, eine längere Wochenarbeitszeit würde zu einer längeren Betriebszeit und zu einer intensiveren Nutzung des Kapitalstocks führen. Im Gegenteil scheint die Annahme zulässig, dass das Wissen um die Verknappung der Ressource Arbeitszeit (vertraglich) zu ihrer effizienteren Nutzung beigetragen hat. Die bessere Organisationsmöglichkeit kürzerer Arbeitszeiten (Blum 2002) in Kombination mit dem nachlassendem Druck, bei längeren Arbeitszeiten effiziente Wege der Organisation von Arbeit und Arbeitszeit zu suchen, lassen es plausibel erscheinen, dass längere Arbeitszeiten zu ineffizienterer Arbeits(zeit)organisation führen und damit Kostenvorteile, die durch Arbeitszeitverlängerungen intendiert waren, wieder auffressen.

1.4.4 Qualifikationsengpässe und Arbeitszeit

Nennenswerte Qualifikationsengpässe sind gegenwärtig nicht zu erkennen, so dass sich aus der Arbeitsmarktlage keine Argumente für eine Arbeitszeitverlängerung ergeben. Falls es wie während des Boom 2000/2001 zu Qualifikationsengpässen auf dem Arbeitsmarkt käme, gebe es in der Tat keine Alternativen zur einer Verlängerung der Arbeitszeit dieser Personengruppen, da ansonsten Produktion verloren ginge oder ins Ausland verlagert würde. Die Verlängerung der Arbeitszeit für IT-Spezialisten war vor wenigen Jahren ein wichtiger Mechanismus, die Fachkräftelücke zu verringern. Allerdings kann man Lehren aus den Erfahrungen der letzten Jahre ziehen. Viele IT-Spezialisten arbeiteten mehrere Jahre an der Grenze ihrer physischen und psychischen Leistungsfähigkeiten. Im anschließenden Abschwung wurden viele von ihnen entlassen. Heute sucht man wieder Fachkräfte. Diese Politik des Heuerns und Feuerns ist mit hohen Verlusten an Humankapital verbunden und wirtschaftlich nicht effizient, ganz abgesehen von den sozialen Folgen. In einer zyklischen Wirtschaft mit hohen Nachfrageschwankungen an Fachkräften ist es für die Beschäftigten und die Unternehmen sinnvoller, Mehrarbeitsstunden auf Konten anzusparen und in der Krise durch Entsparen und u.U. auch temporäre Arbeitszeitverkürzun-

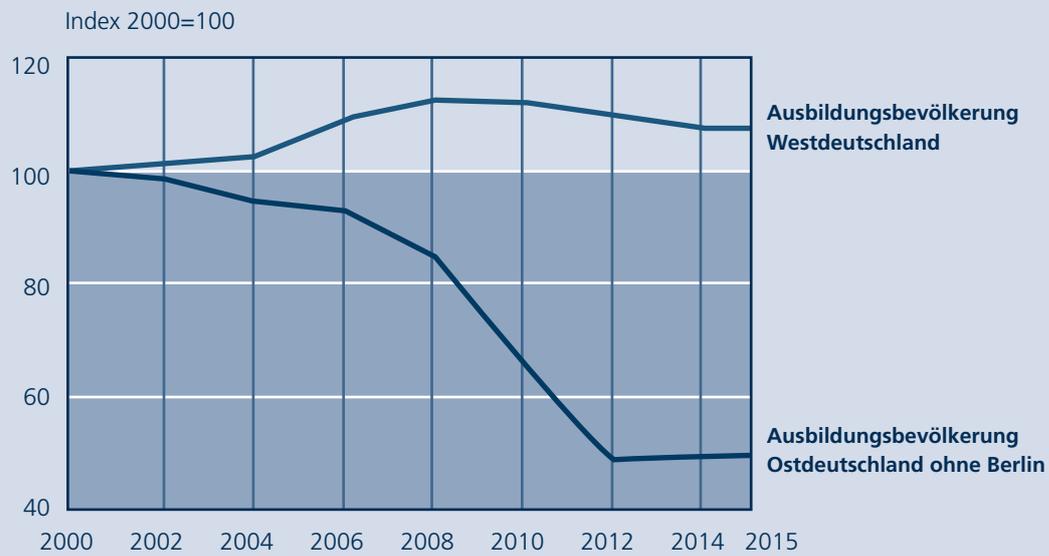
gen, Entlassungen zu verhindern. Ein solches Modell eines atmenden Unternehmen ist nicht nur für die IT-Branche, sondern für viele andere Branchen anzuraten, erfordert allerdings ein Umdenken in den Unternehmen, die in der Krise bislang eher die Strategie radikaler Schnitte verfolgen.

Arbeitszeitkonten bieten den Unternehmen auch die Möglichkeit, für die Qualifizierung des Nachwuchses oder die Rekrutierung neuer Fachkräfte Zeit zu gewinnen. Sie müssen nicht wie bei starren Arbeitszeiten kurzfristig rekrutieren, sondern können sich bei der Personalauswahl Zeit lassen oder eventuell auch auf den Abschluss der Ausbildung neuer Fachkräfte warten.

Kaum diskutiert werden die Folgen einer Politik der Arbeitszeitverlängerung auf die nachwachsende Generation und im Hinblick auf den demographischen Wandel. Obgleich die Erwerbsbevölkerung in den nächsten 20 Jahren altern wird, steigt zumindest in Westdeutschland die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis über 2015 an (Abbildung 11). Die Politik hat mittlerweile durch den Abbau der Anreize zur Frührentierung alle Signale für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit gesetzt (Bosch/Schief 2005a).

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit der 55 bis 64-Jährigen wird angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage die Potenziale der Einstellung Jugendlicher verringern. Wenn zusätzlich noch die Wochenarbeitszeit verlängert wird, verschlechtert sich die Arbeitsmarktlage der Jugendlichen weiterhin. Wenn Deutschland das vom Europäischen Rat in Stockholm vereinbarte Ziel einer fünfzigprozentigen Beschäftigungsquote der 55 bis 64-Jährigen erreichen will, müssten im Jahre 2010 etwa 800.000 Ältere mehr beschäftigt sein als heute (Bosch/Schief 2005b). Ab 2010 müssen wir aber in Deutschland mit Fachkräftemangel rechnen, der drastisch verschärft wird, wenn die starken Jahrgänge Jugendlicher, die jetzt und in den kommenden Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten, nicht qualifiziert und in den Arbeitsmarkt integriert werden. In einer solchen Situation Arbeitszeitverlängerungen zu fordern, ist eine Kampfansage an die nachwachsende Generation und eine Kapitulation vor der demografischen Entwicklung.

Abbildung 11: **Veränderung der Ausbildungsbevölkerung bis 2015:
17 bis 20-Jährige**



Quelle: BMBF, 2004: Infoservice-Paket zur Ausbildungssituation.
Ausgewählte Aspekte der Ausbildungssituation im dualen System, Stand November.

2. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben

2.1. Formen von Arbeitszeitkonten

In der Vergangenheit hatten Abweichungen von der Arbeitszeit direkte Auswirkungen auf das Entgelt. Überstunden wurden am Monatsende vergütet und Kurzarbeit war mit einer Absenkung des Entgelts verbunden. Bei flexiblen Arbeitszeiten kommt es zu einer Entkoppelung von Entgelt und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Die vereinbarte Arbeitszeit fungiert nur noch als Durchschnittsgröße. Bei einer flexiblen Verteilung der Arbeitszeit über die Woche, den Monat, das Jahr, den Konjunktur- oder den Produktzyklus bis hin zum Erwerbsverlauf sollten die Abweichungen auf Arbeitszeitkonten registriert werden. Es ist bekannt, dass dies nicht immer der Fall ist. Im Modell der Vertrauensarbeitszeit oder bei Überschreitung von Höchstgrenzen verfallen zahlreiche Stunden. Dann kommt es zu „heimlichen“ Verlängerungen der Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, was mit Flexibilisierung nichts zu tun hat (Haipeter et al. 2002, Böhm et.al 2004). Nur wenn die tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf Arbeitszeitkonten festgehalten wird, kann sie zu einem späteren Zeitpunkt entgolten oder in Freizeit ausgleich werden. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist damit untrennbar mit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten verbunden.

Ein Ausgleich von betrieblichen Interessen an der Verfügbarkeit der Beschäftigten und den Interessen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität setzt voraus, dass die Beschäftigten Gestaltungsrechte bei der Entnahme von Arbeitszeitguthaben haben, was nicht immer selbstverständlich ist, wie Bauer et.al. (2004: 122) zeigen. Es ist hauptsächliche dieser Aspekt der „regulierten Flexibilität“ (Seifert 2005: 48; Haipeter/Lehndorff 2002), der es solche Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte attraktiv macht.

Aufgrund der sehr vielfältigen Modelle von Arbeitszeitkonten fällt es schwer, Typen von

Arbeitszeitkonten herauszuarbeiten. Allein schon bei der Bezeichnung von Zeitkontenmodellen zeigt sich eine bunte Vielfalt von Begriffen: vom Gleitzeitkonto, Überstundenkonto, über das Kurzzeitkonto, Ampelkonto, Langzeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto, Jahresarbeitszeitkonto bis hin zum Sabbatical, der Flexi-Zeit, dem Arbeitszeitkorridor, Bandbreitenmodell, Ansparkonto usw. (z.B. Seifert 1998: 11, Groß 2001: 13; Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 27). Bei einer Eingrenzung des Begriffs „Arbeitszeitkonto“ stellt sich die Frage, ob hinter all diesen Bezeichnungen klar von einander abgrenzbare Typen von Arbeitszeitkonten stecken. Schaut man sich die tatsächlichen Arbeitszeitmodelle genauer an, wird schnell deutlich, dass sich hinter gleichen Begriffen eine bunte Vielfalt an Regelungen verbirgt (z.B. Klein-Schneider 1999).

Trotzdem ist es für die weitere Analyse unerlässlich, präzise Definitionen von Arbeitszeitkonten zu verwenden. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung bietet bislang keine einheitliche Begrifflichkeit und definiert keine einheitliche Typen von Arbeitszeitkonten (z.B. Seifert 1998: 11; Groß 2001: 13; Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 27; Lohmann 2004: 8). Während die einen vier „Grundmodelle“ unterscheiden („Gleitzeitmodelle“, „Überstundenkonten“, „Ansparmodelle“ und „Breitbandenmodelle“) (Seifert 1998: 11), kommen andere auf lediglich zwei „Grundtypen“ („Kurzzeitkonten“ und „Langzeitkonten“) (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 27). Im Hinblick auf die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben, die wir im Folgenden behandeln werden (siehe Abschnitt 2.2) ist es zweckmäßig drei Grundtypen zu unterscheiden: das *Gleitzeitkonto*, das *Jahresarbeitszeitkonto* und das *Langzeitkonto*. Dabei handelt es sich um analytische Kategorien. Tatsächlich verschwimmen in der betrieblichen Praxis teilweise die Grenzen, da in vielen Unternehmen z.B. „klassische“ Gleitzeitkonten immer mehr zur Flexibilitätsreserve

genutzt werden und sich in Richtung Jahresarbeitszeitkonten entwickeln (Haipeter/Lehndorf 2004b: 113).

- Das *Gleitzeitkonto* gilt als die gängigste und am weitest verbreitete Form des Arbeitszeitkontos (Seifert 1998: 11; Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 28). Es ist gewissermaßen die Urform des Arbeitszeitkontos und findet seit den 60er Jahren in deutschen Betrieben eine immer größere Verbreitung. Der einzelne Beschäftigte hat die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen frei zu wählen. Es gibt eine so genannte „Kernarbeitszeit“, bei der Anwesenheitspflicht besteht. Zusätzlich können die Beschäftigten in gewissen Grenzen auch über die Länge der täglichen Arbeitszeit entscheiden. Zeitguthaben (oder -verluste) werden auf dem Zeitkonto gutgeschrieben und müssen innerhalb eines festgelegten Zeitraums ausgeglichen werden. Umfang als auch Ausgleichszeitraum sind knapp bemessen und betragen in aller Regel 20 bis 50 Arbeitsstunden innerhalb ein bis zwei Monaten. Oft verfallen Stunden, die die zeitliche Obergrenze überschreiten. Das klassische Gleitzeitkonto sollte zur Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten, vor allem im Angestelltenbereich, beitragen. Ursprünglich war es als Angebot an die Beschäftigten vorgesehen, die Arbeitszeiten stärker an individuelle Bedürfnisse anpassen zu können. In den neueren Generationen von Gleitzeitvereinbarungen wird das betriebliche Interesse an einer Mindestbesetzung zu bestimmten Zeiten deutlich stärker betont.
- Beim *Jahresarbeitszeitkonto* wird die wöchentliche Regelarbeitszeit nur noch als Durchschnittswert verwendet, um den die tatsächliche Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Intervalls schwanken kann. Die Abweichungen müssen sich innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu der vereinbarten Regelarbeitszeit ausgleichen (häufig als Durchlaufen der „Nulllinie“ bezeichnet) (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 28). In den meisten Fällen wird dieser Zeitraum auf ein Jahr fixiert. Hintergrund dafür ist, dass viele Branchen von

Jahreszyklen bestimmt werden (z.B. der Einzelhandel mit dem Weihnachtsgeschäft als „Spitze“ oder spiegelbildlich die Baubranche mit einem deutlich reduzierten Auftragsvolumen im Winter). Aber auch Unternehmen, deren diskontinuierliche Auftragseingänge und Produktionsschwankungen nicht unmittelbar mit dem Jahreszyklus zusammenhängen, nutzen Jahresarbeitszeitkonten. Als Guthabenumfang laufen bei diesen Kontenmodellen meist um die 150 Arbeitsstunden auf (z.B. Tarifvertrag der Bauindustrie). Das entspricht ungefähr der Arbeitszeit von einem Monat, was den meisten Betrieben als Flexibilitätsreserve ausreicht. Je nach betrieblicher Vereinbarung können es aber auch durchaus mehr oder weniger Stunden sein. In vielen Betrieben sind diese Konten mittlerweile zu Mehrjahreskonten ausgebaut worden, die dem Konjunktur- oder dem Produktzyklus folgen.

- Das Hauptmerkmal von *Langzeitkonten* ist, dass sie sowohl vom Zeitguthaben als auch vom Ausgleichszeitraum weit umfangreicher ausgelegt sind als Jahresarbeitszeitkonten (Haipeter/Lehndorff 2004b: 155). Der Fokus der Langzeitkonten liegt klar auf dem Aspekt des Ansparens von Arbeitszeit zum Zwecke einer längerfristigen (blockweisen) Entnahme. Die Gründe für die Entnahme können vielschichtig sein und sowohl in längeren Weiterbildungsphasen, Erholungsphasen und Langzeiturlauben (häufig auch mit dem Stichwort „Sabbatical“ bezeichnet), Familienphasen, dem Bau eines Eigenheims oder gar einem vorzeitigen Ruhestand liegen. Deshalb werden diese Modelle häufig auch als Lebensarbeitszeitkonto bezeichnet. Der große Vorteil der Langzeitkonten liegt für die Beschäftigten vor allem darin, dass das Arbeitsverhältnis während der Freistellung fortbesteht und neben regelmäßigen Lohnzahlungen (und der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen) eine Rückkehr ins Unternehmen gewährleistet ist. Die Unternehmen können so qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen binden, die anderenfalls unter Umständen kündigen würden. Gespeist werden die Langzeit-

konten aus unterschiedlichen Quellen. Es können sowohl Überstunden oder „Überläufe“ aus anderen Kontenmodellen wie Gleitzeit-, Ampel- oder Jahresarbeitszeitkonten als auch aufgesparte Urlaubstage sein. Weitere Möglichkeiten des Ansparens liegen in einer Reduzierung des ausbezahlten Lohnes bei gleichbleibender Stundenzahl. Die Differenz fließt dann auf das Langzeitkonto.

Eine besondere und eigenständige Form des Langzeitkontos stellt die *Altersteilzeit im Blockmodell* dar. Zum Zwecke des flexibleren Übergangs in den Ruhestand wurden im „Altersteilzeitgesetz“ Möglichkeiten und (Rahmen-)Bedingungen der Altersteilzeit festgelegt. Spezifiziert wird diese Regelung durch ergänzende Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen. Arbeitszeitkonten sind vor allem beim so genannten „Blockmodell“ notwendig, das auf einen früheren Eintritt in den Ruhestand zielt. Der Beschäftigte arbeitet über einen vereinbarten Zeitraum (Arbeitsphase) Vollzeit bei reduzierten Bezügen und wechselt dann in die ebenso lange Freistellungsphase. In der Arbeitsphase wird ein Arbeitszeitguthaben von 50% der Vollarbeitszeit angespart, das dann in der Freistellungsphase zur Auszahlung kommt. Die Dauer von Altersteilzeitvereinbarungen ist höchst unterschiedlich und kann von einigen Monaten bis hin zu 10 Jahren (fünf Jahre arbeiten und fünf Jahre Freistellung) andauern.

Arbeitszeitkonten haben in deutschen Betrieben inzwischen eine weite Verbreitung gefunden und sind inzwischen zum selbstverständlichen Alltag vieler Beschäftigter geworden, wie zahlreiche Umfragen und Erhebungen belegen (u.a. das ISO-Institut (Bauer et al. 2002; Bauer et al. 2004), der Deutsche Industrie und Handelstag (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003), das WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (Seifert 2001) oder das Institut der Deutschen Wirtschaft (Janßen 2003). Im internationalen Vergleich gehört Deutschland neben Großbritannien und den skandinavischen Staaten zu den Ländern mit der größten Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Vor allem

bei Arbeitszeitkontenmodellen ist Deutschland führend (European Commission 2003: 150).

Hinsichtlich der Verbreitung von Arbeitszeitkonten kommen die Untersuchungen teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen (Tabelle 4). Dies liegt an unterschiedlichen Erhebungzeitpunkten der Befragungen sowie an methodischen Unterschieden wie verschiedenen Stichproben und Fragestellungen (auch Ludewig 2001: 306).

Während vor allem kurzfristige Arbeitszeitkonten schon sehr weit verbreitet sind, spielen Langzeitkonten, so das gemeinsame Fazit der Studien (noch) keine so große Rolle. Nur ca. jeder 10. Betrieb (vor allem Großbetriebe) hat ein Langzeitkonto eingerichtet (Bauer et al. 2002; Janßen 2003). Den Löwenanteil an Langzeitkonten nimmt der „Sonderfall“ Altersteilzeit im Blockmodell ein. Wie die aktuelle Betriebsrätebefragung des WSI ergeben hat, haben 35% der Betriebe eine entsprechende Regelung eingeführt (Schietering 2005).

2.2 Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben als wichtige Voraussetzung zur Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Je langfristiger die Arbeitszeitmodelle angelegt sind und je höher die darauf angesammelten Guthaben sind, desto größer ist das Risiko für die Beschäftigten, dass sie bei der Insolvenz ihres Unternehmens hohe Verluste in Kauf nehmen müssen, zumal die herkömmlichen Sicherungssysteme wie Insolvenzgeld, Arbeitslosengeld, bilanzielle Rückstellungen etc. wenn überhaupt, nur in einem äußerst begrenzten Umfang für die Arbeitszeitguthaben aufkommen (Schietering 2004a: 16). Aufgrund des allgemein gestiegenen Insolvenzrisikos in den letzten Jahren und den zum Teil spektakulären Firmenpleiten (z.B. Babcock Borsig oder Fairchild Dornier), bei denen auch erhebliche Arbeitszeitguthaben verloren gingen, erheben immer mehr Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen zurecht die Forderung, dass die anfallenden Arbeitszeitgut-

Tabelle 4: Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betrieben (Angaben in %)

	ISO-Studie (2001)	WSI-Studie (2001)	DIHT-Studie (2000)	IW (2002)
insgesamt	29	78 (bei privatwirtschaftlichen Betrieben)	65 (alle Formen von flexiblen Arbeitszeitmodellen)	–
Typ des Arbeitszeitkontos				
Gleitzeitkonto	26	66*	25 (mit Kernzeit) 7 (ohne Kernzeit)	33 (mit Kernzeit) 16 (ohne Kernzeit)
Jahresarbeitszeitkonto	-	34*	28	33
Langzeitkonto (Ausgleichszeitraum mehr als ein Jahr; ohne Altersteilzeit)	5	15*	-	13 2 (Lebensarbeitszeitkonto)

* Zahlen gelten nur für die Privatwirtschaft

© IAT 2004

haben insolvenzgeschützt werden. Nur wenn das geschieht, ist sichergestellt, dass sich die erwünschte Flexibilisierung der Arbeitszeit quantitativ (in ihrer Verbreitung) wie auch qualitativ (hin zu neuen innovativen Modellen) weiterentwickelt.

Obwohl viele Argumente für ein wirksames System der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben sprechen, ist die derzeitige Situation eher unbefriedigend. Noch immer verlieren viele Beschäftigte ihre Arbeitszeitguthaben bei der Insolvenz ihres Unternehmens und noch immer hat nur eine Minderheit der Betriebe eine funktionierende Absicherung eingeführt (siehe Abschnitt 2.2.3.2). Dies ist erstaunlich, da inzwischen bewährte Absicherungsmodelle eingeführt wurden und es gesetzliche und tarifliche Absicherungspflichten gibt, Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu schützen. Im Folgenden werden die gesetzlichen und tariflichen Absicherungspflichten und die Absicherungsmodelle beschrieben

und unter Hinzuziehung betrieblicher Erfahrungen bewertet und Überlegung zu einer Weiterentwicklung der Insolvenzversicherung vorgestellt.

2.2.1 Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen

Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben wurde erstmals im Jahr 1998 mit §7a im Sozialgesetzbuch IV geregelt (im Jahr 2001 wurde daraus der Paragraph §7d). Da es bis dahin (mit Ausnahme weniger betrieblicher Insellösungen) keine etablierten Verfahren der Insolvenzversicherung existierten, sollte mit der Regelung eine Probephase der Insolvenzversicherung eingeleitet werden. Der Gesetzgeber verband damit die Hoffnung, dass die Sozialpartner praktikable Insolvenzschutzmodelle entwickeln würden. Auf dieser Basis sollten dann die gesetzliche Regelung weiterentwickelt werden (Hanau/Rolfs 2003: 8).

§ 7d SGB IV (Insolvenzschutz)

(1) Die Vertragsparteien treffen (...) Vorkehrungen, die der Erfüllung der Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen, soweit

- ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und
- das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einen Betrag in Höhe des Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße und der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 27 Kalendermonate nach der ersten Gutschrift übersteigt; in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von dem Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße abweichender Betrag des Wertguthabens und ein von 27 Kalendermonaten abweichender Zeitraum vereinbart werden.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung gegenüber dem Bund, einem Land oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, bei der das Insolvenzverfahren nicht zulässig ist.

(3) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten alsbald über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn Wertguthaben die in Absatz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllen.

In §7d SGB IV wird festgelegt, dass sich die „Vertragsparteien“ (Arbeitsvertrags-, Betriebs- oder Tarifparteien) auf eine Insolvenzversicherung einigen. Zudem wurden Mindestgrenzen festgelegt, wann die Sicherungspflicht eintritt: die Laufzeit des Arbeitszeitkontos muss mindestens 27 Monate betragen. Zudem muss das Arbeitszeitguthaben einen Mindestumfang von ungefähr 7.200 € (2005 in Westdeutschland) haben. Auf weitere Regelungen wurde im Gesetz verzichtet, da man vermeiden wollte, die Entwicklung von Absicherungsmodellen wie auch flexiblen Arbeitszeitmodellen einzuschränken. Allerdings wurde

im Jahr 2003 der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten über die getroffenen Maßnahmen zur Insolvenzversicherung zu informieren. Auf eine Sanktion bei Nichteinhaltung der Absicherungspflicht wurde verzichtet, so dass diese Pflicht eher appellatorischen Charakter hat. (vgl. BMA 2001).

Im Jahr 2004 wurde für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell separat eine Insolvenzschutzlösung im Altersteilzeitgesetz eingeführt (§8a Altersteilzeitgesetz – bis dahin galt für diese Arbeitszeitguthaben der §7d SGB IV).

§ 8a ATG Insolvenzversicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von §2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach §6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

(2) Bei der Ermittlung der Höhe des zu sichernden Wertguthabens ist eine Anrechnung der Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und b und § 4 Abs. 2 sowie der Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unzulässig.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform nachzuweisen. Die Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren; Absatz 4 bleibt hiervon unberührt.

(4) Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Absatz 3 nicht nach oder sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet und weist er auf schriftliche Aufforderung des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats eine geeignete Insolvenzversicherung des bestehenden Wertguthabens in Textform nach, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens geleistet wird. Die Sicherheitsleistung kann nur erfolgen durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder solchen Wertpapieren, die nach § 234 Abs. 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Sicherheitsleistung geeignet sind. Die Vorschriften der §§ 233, 234 Abs. 2, §§ 235 und 239 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sind entsprechend anzuwenden.

(5) Vereinbarungen über den Insolvenzschutz, die zum Nachteil des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers von den Bestimmungen dieser Vorschrift abweichen, sind unwirksam.

(6) Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

Aufgrund der unbefriedigenden Situation bei der Insolvenzversicherung von Altersteilzeitguthaben sollte mit dieser Regelung ein besserer Schutz erreicht werden. Im Unterschied zu §7d SGB IV verpflichtet der §8a ATG den Arbeitgeber explizit, eine Insolvenzversicherung einzuführen. Ebenso werden bestimmte in der Vergangenheit nicht insolvenzfesten Absicherungswege ausgeschlossen und Details zur Höhe der Absicherung vorgegeben. Zudem wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausdrücklich ein Klagerecht auf bestimmte Absicherungsmodelle eingeräumt (ausführlich Schietinger 2004a). Weiterhin ist aber keine Sanktion bei Nichteinhaltung der Absicherungspflicht vorgesehen.

Im Ergebnis gibt es derzeit zwei unterschiedliche gesetzliche Grundlagen zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Die wesentlich strengere Regelung gilt für Arbeitszeitgutha-

ben aus Altersteilzeitvereinbarungen, während alle anderen flexiblen Arbeitszeitregelungen durch den deutlich schwächeren §7d SGB IV abgedeckt werden.

Durch die Verbreitung von Arbeitszeitkonten waren auch die Tarifpartner gefordert, die Arbeitszeitguthaben abzusichern. Ein Bericht des Bundesarbeitsministeriums von Ende 2001 zur Weiterentwicklung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben (BMA 2001) kam allerdings zu ernüchternden Ergebnissen. Es hatten zwar schon knapp 260 Tarifverträge Regelungen zur Insolvenzversicherung aufgenommen, wovon 94 auch Modelle der Absicherung aufzeigten. Da aber zu diesem Zeitpunkt schon über 660 Tarifverträge zur Altersteilzeit gültig waren, bedeutet dies, dass weniger als die Hälfte eine Klausel zur Insolvenzversicherung aufgenommen hatten. Alle bisher bekannten Tarifverträge sprechen ledig-

lich Empfehlungen aus, wie Unternehmen Arbeitszeitkonten absichern können (Schietinger 2003: 16). Es werden – wie bei den gesetzlichen Regelungen – in der Regel keine verbindlichen Wege vorgeschrieben, sondern allenfalls vorge-

schlagen. Typische Beispiele sind hier die Tarifverträge zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie oder dem Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen:

Beispiel:

Tarifvertrag zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen:

(§ 16) Der Arbeitgeber berät geeignete Maßnahmen mit dem Betriebsrat und stellt sicher, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durch Insolvenz des Arbeitgebers alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ansprüche einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung gesichert sind. Er weist gegenüber dem Betriebsrat, bzw. soweit keine Betriebsvereinbarung besteht, gegenüber den Beschäftigten jährlich die ausreichende Sicherung nach. Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden.

Beispiel:

Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 2000:

(§ 13) Soweit Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach diesem Tarifvertrag abgeschlossen werden, gilt § 7d SGB IV. Die Absicherung gegen Insolvenz erfolgt durch

- Bankbürgschaft,
- versicherungsrechtliche Absicherung,
- Einrichtung eines Treuhandkontos auf den Namen des/der Altersteilzeitnehmer/in, auf der der/die Arbeitnehmer/in nur im Falle der Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit Zugriff erhält.
- Sicherung über BG (Berufsgenossenschaft) Einzelhandel,
- Sicherung in Zusammenarbeit mit der Sozialkasse Bau,
- oder ähnliche, in ihrer Sicherungsfunktion gleichwertige Absicherungen.

Die Modalitäten der Insolvenzsicherung werden betrieblich festgelegt. Der Arbeitgeber weist gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in und dem Betriebsrat die Insolvenzsicherung nach.

Bis heute gibt es nur ganz wenige Tarifverträge mit detaillierten und verpflichtenden Regelungen zur Insolvenzsicherung. Hervorzuheben ist hier der Tarifvertrag zum Insolvenzschutz von Alters-

teilstzeitvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie, der ein Branchenmodell der Tarifpartner begründet.

Beispiel:

Tarifvertrag zum Insolvenzschutz von Altersteilzeitvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie vom 04. Mai 2001

- (§ 1 Abs. 1) Nach § 14 Abs. 1 TV ATZ hat der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche der Beschäftigten aus der Arbeitsphase (Wertguthaben einschließlich der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) insolvenzgesichert hat.
- (§ 1 Abs. 2) Der Arbeitgeber ist in der Wahl des Insolvenzschutzes frei. (...)
- (§ 1 Abs. 3) Weist der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten bei Abschluss, spätestens bei Beginn des Altersteilzeitvertrages nicht nach, dass er die (...) Ansprüche des Beschäftigten aus der Arbeitsphase einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung entsprechend Ziffer 2 insolvenzgesichert hat, muss er eine Insolvenzsicherung nach dieser Vereinbarung vornehmen.
- (§ 3 Abs. 1) Der Insolvenzschutz nach dieser Vereinbarung kann in folgender Form erfolgen: Es wird ein treuhänderisch verwaltetes gemeinsames Pfandrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Globalpfandrecht) auf einem Anlagekonto bei einem Finanzinstitut (Sicherungskonto) eingerichtet, auf das der Arbeitgeber die Wertguthaben aus der Arbeitsphase des Blockmodells der Altersteilzeit einzahlt. (...)

Im Weiteren werden die konkreten Institutionen benannt, welche die Insolvenzsicherung der Arbeitszeitkonten durchführen sollen. Es wird darüber hinaus auf ein Rahmenabkommen zwischen den Tarifparteien und absichernden Institutionen hingewiesen, die auch eine Kostenvereinbarung enthält. Zudem werden noch weitere, als gleichwertig angesehene Sicherungswege genannt.

Einen anderen Weg geht der neue Manteltarifvertrag zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten in der Metall und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Es wird explizit über den offen

gehaltenen (und dafür geltenden) §7d SGB IV hinausgegangen und auf die strengeren Regelungen in §8a Altersteilzeitgesetz verwiesen.

Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie vom 24. Februar 2005

§ 7.7.1.6: Der Arbeitgeber ist zu Insolvenzsicherung der flexiblen Arbeitszeitkonten nach folgenden Regelungen verpflichtet:

§ 7.7.1.6.1: Für flexible Arbeitszeitkonten wird in Abweichung von §7d SGB IV Folgendes vereinbart:

Zeitguthaben aus flexiblen Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich gegen Insolvenz zu sichern, wenn und soweit das Zeitguthaben 300 Stunden übersteigt.

Für die Form der Insolvenzsicherung gilt §8a Abs.1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz entsprechend. Die Tarifvertragsparteien können auf Antrag des Arbeitgebers anderen Lösungen zustimmen.

Betriebsrat und Arbeitgeber können bis zur Höhe der betrieblich vereinbarten Obergrenze für das laufende Geschäftsjahr von §8a Absatz 1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz abweichende Formen der Sicherung der zu sichernden Wertguthaben der flexiblen Arbeitszeitkonten vereinbaren.

§ 7.7.1.6.2: Die Durchführung der Insolvenzsicherung erfolgt nach folgenden Maßgaben: stichtagsbezogene Feststellung des zu sichernden Volumens und dessen Nachweis gegenüber dem Betriebsrat (halbjährlich) zu sichern ist der aktuelle Wert des Zeitguthabens des Beschäftigten.

In der chemischen Industrie wird in § 2b Manteltarifvertrag zur Einrichtung von Langzeitkonten zwar nur sehr knapp auf eine Verpflichtung zur Insolvenzversicherung hingewiesen, aber in einer ergänzenden Übereinkunft der Tarifvertragsparteien vom Juli 2003 werden die Formalitäten der Insolvenzversicherung genauer herausgearbeitet. Die Sozialpartner haben mit zwei Partnern insolvenz sichere Modelle ausgearbeitet, die den Betrieben angeboten werden, um dort die Informations- und Einführungskosten zu senken sowie eine tarifkonforme Umsetzung sicherzustellen. Bis auf wenige Ausnahmen ist es also bislang nicht gelungen ist, verbindlichere Standards der Insolvenzversicherung in Tarifverträgen festzuschreiben. In der Regel gehen die tariflichen Vereinbarungen nicht über die (sehr offen gehaltenen) gesetzlichen Regelungen der Insolvenzversicherung hinaus. Die Tarifpartner konnten die ihnen zugeordnete Rolle als ‚Motor‘ der Insolvenzversicherung somit nicht erfüllen.

2.2.2 Modelle der Insolvenzversicherung

Die konkrete Umsetzung einer Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben erfolgt durch so genannte Absicherungsmodelle. Verschiedene Banken, Versicherungen, spezialisierte Dienstleister, Branchenverbände und (Groß-) Unternehmen haben in den letzten Jahren unterschiedliche Modelle der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten entwickelt. Dabei kann man drei grundsätzliche Typen von Lösungen unterscheiden (vgl. Schietinger 2003: 23):

- externe Absicherungsmodelle
- Branchenlösungen
- unternehmensinterne Lösungen

Zu den unternehmensexternen Lösungen zählen das Anlagemodell, das Bürgschaftsmodell und die *Kautionsversicherung*.

- Beim *Anlagemodell* werden liquide Mittel des Unternehmens in externen Fonds, Geldanlagen, Wertpapierdepots etc. angelegt. Dabei ist es unerlässlich, die angelegten Wertguthaben vor dem Zugriff des Insolvenzverwalters oder der Gläubiger zu schützen. Dies kann durch

entweder durch eine so genannte „Einzelverpfändungsvereinbarung“ oder eine „doppelte Treuhand“ erfolgen (vgl. Schietinger 2004b). In diesen Vereinbarungen wird festgelegt, dass die hinterlegten Mittel an die Beschäftigten verpfändet werden. Auf die Mittel haben diese allerdings nur Zugriff, wenn im Falle der Insolvenz das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Mit dem Anlagemodell ist ein 100%iger Liquiditätsabfluss für das Unternehmen in Höhe der abzusichernden Wertguthaben verbunden. Die Erträge aus den (Geld-)Anlagen stehen in der Regel dem Arbeitgeber zu. Anlagemodelle sind für alle Arten von Arbeitszeitkonten eine geeignete Absicherung.

- Bei der *Bürgschaftslösung* übernimmt in aller Regel eine Bank eine Bürgschaft in Höhe der abzusichernden Wertguthaben. Die Bürgschaftsurkunde wird den betroffenen Beschäftigten bzw. bei so genannten Globalbürgschaften dem Treuhänder (kann ein Betriebsrat, Wirtschaftsprüfer etc. sein) ausgehändigt. Das Unternehmen vermeidet bei der Bürgschaftslösung einen Liquiditätsabfluss. Dafür wird die Bürgschaft unter der Voraussetzung einer Bonitätsprüfung auf die Kreditlinie des Unternehmens angerechnet. Dieses Absicherungsmodell kommt bislang für Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell und Kurzzeitkonten mit klar definiertem Stundenvolumen in Frage, da Banken und Versicherungen keine Bürgschaften in unbestimmter Höhe ausstellen, wie es für Langzeitkonten nötig wäre.
- Bei der *Kautionsversicherung* wird ein Teil der Wertguthaben (ca. 20%) als Kautionsversicherung hinterlegt. Auch in diesem Fall übernimmt die Versicherungsgesellschaft eine Bürgschaft in Höhe der Wertguthaben. Der Vorteil für das Unternehmen besteht darin, dass zum Einen weniger Liquidität abfließt als beim Anlagemodell und zum Anderen die Bürgschaft nicht auf die Kreditlinie angerechnet wird. Eine Bonitätsprüfung ist ebenfalls Voraussetzung für den Abschluss dieses Absicherungsmodell. Bislang ist die Kautionsversicherung für Altersteilzeitguthaben und

Kurzzeitkonten geeignet, da die Versicherung hier ebenfalls keine Bürgschaft in unbegrenzter Höhe ausstellt.

Alle diese Insolvenzsicherungsmodelle haben sich in den letzten Jahren bewährt und werden auch von vielen Unternehmen eingesetzt. Da von externen Anbietern (Banken, Versicherungen, spezialisierten Dienstleistern) diese Modelle angeboten werden, ist die Absicherung von Arbeitszeitkonten mittlerweile für jedes Unternehmen ohne großen Aufwand möglich. Auf Basis dieser Absicherungsmodelle haben auch zahlreiche Arbeitgeberverbände und zum Teil Tarifvertragsparteien Standardmodelle für ihre Branchen entwickelt, die den Mitgliedsunternehmen eine Absicherung erleichtern. Dabei werden auch Vergünstigungen bei den Gebühren ausgehandelt und bestimmte Serviceleistungen (wie z.B. eine kostenlose Beratung, Servicehotlines, Übernahme von administrativen Aufgaben) angeboten. Beispiele hierfür finden sich in der Bauwirtschaft, der Textilindustrie, der Metall- und Elektroindustrie, der Druck- und Medienbranche sowie in der Chemieindustrie (Schietinger 2003; 2004a). Branchenlösungen haben den Vorteil, dass sie gemeinsame Standards bei der Insolvenzsicherung schaffen und die Transparenz auf dem Absicherungsmarkt erhöhen. Bislang sind alle vorhandenen Branchenlösungen – egal ob von den Tarifpartnern oder den Arbeitgeberverbänden initiiert – als freiwilliges Angebot für die Unternehmen konzipiert.

Einige Unternehmen (vor allem Großunternehmen) entwickelten in der Vergangenheit eigene Absicherungslösungen, die in der Regel auf Anlagemodellen beruhen. Liquide Geldmittel oder andere Vermögensbestände des Unternehmens werden meistens mittels einer Verpfändung ausgelagert. Die Verwaltung der Insolvenzsicherung übernimmt ein eigens im Unternehmen gegründeter Treuhandverein, bei dem beide Betriebsparteien beteiligt sind (typisches Beispiel Hewlett Packard) (Schietinger 2003: 36). Eine zweite verbreitete unternehmensinterne Variante der Insolvenzsicherung sind die so genannten „Konzernklauseln“. Bei Konzernklauseln über-

nimmt die Konzernmutter per Betriebsvereinbarung die Garantie für die in den Tochterunternehmen anfallenden Arbeitszeitguthaben. Das Problem bei Konzernklauseln ist, dass auch Konzernmütter Insolvenz anmelden können. Die Erfahrungen, wie sie z.B. im Unternehmen Babcock-Borsig gemacht wurden, zeigen, dass Konzernklauseln nicht insolvenzfest sind. Daher ist von der Einführung einer Konzernklausel deutlich abzuraten (für eine Insolvenzsicherung nach §8a Altersteilzeitgesetz ist diese sowieso ausgeschlossen).

Wenn ein Betrieb eine Insolvenzsicherung abschließt, sollte immer darauf geachtet werden, dass nicht nur eine insolvenzfeste Absicherung vorliegt, sondern dass das absichernde Unternehmen auch in der Lage ist, eine Insolvenz abzuwickeln. Dazu benötigt das Unternehmen neben der Höhe der angefallenen Wertguthaben z.B. bestimmte Lohn- und Sozialversicherungsdaten. Nur dann ist es in jedem Fall möglich, dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in korrekter Höhe abgeführt werden können und keine Nachteile für den betroffenen Beschäftigten entstehen. Darüber hinaus ist zu empfehlen, dass es einen regelmäßigen Abgleich zwischen den Wertguthaben und den hinterlegten Mitteln gibt, so dass eine Unterdeckung ausgeschlossen ist. Sicherungsbestätigungen für den Betriebsrat bzw. die betroffenen Beschäftigten gehören ebenfalls dazu.

2.2.3 Bewertung der derzeitigen Situation der Insolvenzsicherung

Nimmt man die Einführung von §7d SGB IV im Jahr 1998 als Startpunkt einer breiteren Entwicklung der Insolvenzsicherung, so kann man inzwischen auf sieben Jahre mit zahlreichen Erfahrungen zurückblicken. Es hat sich gezeigt, dass die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben den „Kinderschuh ent wachsen“ ist. Eine Zwischenbilanz ist daher angebracht. Es stellt sich die Frage, wie die Erfahrungen mit dem bisherigen System sind, wo es sich bewährt hat und wo genau Probleme und Lücken auftreten.

2.2.3.1 Probleme und Lücken bei der Insolvenzsicherung

Die gesetzlichen Grundlagen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten haben sich seit der Einführung des §7d im SGB IV im Jahr 1998 nicht grundlegend verändert, abgesehen von der Neueinführung der Insolvenzsicherung im Altersteilzeitgesetz. Diese setzt zwar durchaus neue Akzente, gilt aber nur für die Spezialgruppe der Altersteilzeitguthaben. Die an vielen Stellen als unvollständig empfundenen Regelungen lösen immer wieder Kritik vor allem auf Seiten der Gewerkschaften aus⁷ (z.B. DGB 2005). Als problematisch angesehen werden z.B. die offen gehaltene Formulierung im Eingangssatz („Die Parteien treffen (...) Vorkehrungen, ...“), die einen breiten Interpretationsspielraum zulässt, ob daraus für Unternehmen eine Verpflichtung zur Insolvenzsicherung abgeleitet werden kann. Zudem wird kritisiert, dass anders als im Altersteilzeitgesetz nicht insolvenz sichere Modelle nicht ausgeschlossen werden und dass keine Sanktionen bei Nichteinhaltung der Insolvenzsicherungspflicht vorgesehen sind. Des Weiteren wird bemängelt, dass der Insolvenzschutz erst bei hohen Wertguthaben und langer Laufzeit des Arbeitszeitkontos vorgesehen ist.

Bei der Verabschiedung des Gesetzes sprach noch viel für offene Formulierungen, da sowohl die Insolvenzsicherung als auch die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen noch in den Anfängen steckten. Damals erschien die Befürchtung berechtigt, dass durch eine restriktive gesetzliche Regelung die Tarifpartner in ihrer Suche nach neuen Lösungen behindert würden. Die Ausgangssituation hat sich heute verändert. In den sieben Jahren nach Einführung des §7d SGB IV haben sich Arbeitszeitkonten rasch verbreitet, Absicherungsmodelle sind erprobt worden und erweisen sich als kompatibel mit den unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen. Zudem ist es den Tarifvertragsparteien nicht wie erhofft gelungen, flächendeckende Lösungen auf den Weg zu bringen. Der Gesetzgeber hat auf dieser un-

befriedigenden Situation durch die Verbesserung der Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben Rechnung getragen. Im Endeffekt führt dies bei den gesetzlichen Grundlagen heute zu einem „Zweiklassenrecht“, wobei Altersteilzeitguthaben deutlich besser gestellt sind als andere Arbeitszeitkonten.

Die am Markt angebotenen Absicherungsmodelle können als bewährt gelten. Sie haben alle schon mehrfach nach Unternehmensinsolvenzen den Praxistest mit Erfolg bestanden. Grundsätzliche Probleme sind dabei noch nicht bekannt geworden, sofern bestimmte Standards eingehalten und eine korrekte rechtliche Absicherung (Stichwort Einzelverpfändung/Treuhand bei Anlagemodellen) gewährleistet war. Auf dem „Absicherungsmarkt“ haben sich bestimmte Standards herausgebildet. Vor allem die marktführenden Anbieter bieten um die Insolvenzsicherung viele (auch notwendige) Dienstleistungen an, damit die Abwicklung einer Insolvenz korrekt vonstatten gehen kann. Dazu gehören z.B. das Nachhalten von bestimmten Lohn- und Sozialversicherungsdaten der betroffenen Beschäftigten, die regelmäßige Kontrolle, ob die aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben tatsächlich abgedeckt sind, die regelmäßige Benachrichtigung der Beschäftigten und/oder Betriebsräte. Allerdings ist es nicht gewährleistet, dass auch alle Anbieter diese Standards erfüllen und damit in der Lage sind, eine Insolvenz abzuwickeln. Kritisch sind hier vor allem „kleine Lösungen“ von der „Hausbank um die Ecke“ zu sehen. Wer solche Sonderwege geht, muss die Angebote genau überprüfen, sonst kann es im Ernstfall zu unliebsamen Überraschungen kommen.

2.2.3.2 Betriebliche Erfahrungen mit der Insolvenzsicherung

In der Diskussion um die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben spielen die betrieblichen Erfahrungen selten eine Rolle. Das ist insofern erstaunlich, als Kenntnisse über Schwierigkeiten auf betrieblicher Seite bei der Suche und Ab-

⁷ Auch der Sachverständigenrat der „Fünf Wirtschaftsweisen“ übt Kritik an der unzureichenden gesetzlichen Regelung (vgl. Sachverständigenrat 2003: 239).

schluss eines Insolvenzschutzes zur Weiterentwicklung des Systems der Insolvenzsicherung beitragen können. Das IAT hat aus diesem Grund im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalens sechs Fallstudien in Unternehmen durchgeführt, die eine Insolvenzsicherung eingeführt haben (im Folgenden auch Schietinger 2004b).

Aus Sicht der Betriebe spielen bei der Entscheidung für die Einführung einer Insolvenzsicherung vor allem die Suchkosten und die (zum Teil damit verbundenen) Kosten eine ausschlaggebende Rolle. Häufig wird aus Unkenntnis über die tatsächlichen Kosten und den tatsächlich anfallenden Aufwand die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten abgelehnt oder auf die lange Bank geschoben. Den erwarteten Kosten einer Insolvenzsicherung steht aus Sicht vieler Arbeitgeber kein direkter Nutzen gegenüber. Dabei sind wir auf zwei „Denkfehler“ gestoßen: Erstens werden die Kosten aus Unkenntnis oftmals überschätzt. Nicht selten wird z.B. bei Anlagemodellen der Abfluss der liquiden Mittel in Höhe der anfallenden Wertguthaben mit den Kosten gleichgesetzt. Bei mehreren Beschäftigten in Altersteilzeit können schnell einige hunderttausend Euro Wertguthaben anfallen, was für einen mittelständischen Betrieb unter Umständen einen erheblichen Betrag darstellt. Allerdings ist das Unternehmen weiterhin der Eigentümer dieser Mittel, auch wenn diese aktuell nicht zur Verfügung stehen. Sie können somit nicht als „Kosten“ bezeichnet werden. Die tatsächlichen Kosten ergeben sich nur aus den Anlage- bzw. Verwaltungsgebühren, den Avalprovisionen oder Versicherungsprämien, die die Absicherungsunternehmen jeweils erheben. Diese sind, wie betriebliche Akteure in Fallstudien des IATs angaben, nicht sehr hoch und werden als tragbar bezeichnet (Aufstellung der Kosten in Schietinger 2004b: 21). Zudem besteht die Möglichkeit, die Kosten durch z.B. Zinsgewinne bei den Geldanlagen zu erwirtschaften. Was viele Unternehmen stört ist wahrscheinlich der Liquiditätsabzug. Ohne Insolvenzsicherung können sie die Wertguthaben, die allerdings durch die geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten, schon zweckgebunden sind, als

zinslose Kredite oder Überprüfung ihrer Kreditfähigkeit nutzen. Das ist aber genau das Problem, dass eine Insolvenzsicherung so notwendig macht.

Zweitens wird im Zusammenhang mit dem Nutzen einer Insolvenzsicherung häufig auf das (vermeintlich) nicht vorhandene Insolvenzrisiko des Unternehmens verwiesen (typische Aussage: „Wir sind seit über 50 Jahren ein kerngesundes Unternehmen“). Obwohl in vielen Fällen tatsächlich als nicht besonders hoch einzuschätzen, wird niemand ein Insolvenzrisiko völlig ausschließen können. Bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen handelt es sich häufig um Zeithorizonte von mehreren Jahren bis mehreren Jahrzehnten (Lebensarbeitszeitkonten!). Zuverlässige Prognosen im Sinne eines kalkulierten Insolvenzrisikos kann hier niemand machen. Die Produktions- und Produktzyklen in der Wirtschaft werden immer kürzer und damit steigen im Zeitverlauf auch das Risiko der Fehleinschätzung von Märkten bzw. das „Verschlafen“ eines Trends und folglich die Gefahr einer „Schieflage“ des Unternehmens (warnende Beispiele hierfür können der Karstadt-Konzern oder der Autobauer Opel gelten, die vor zwei bis drei Jahren weithin noch als „kerngesund“ galten).

Neben den Kosten bestehen bei Unternehmen häufig Befürchtungen, dass die Einführung einer Insolvenzsicherung einen erheblichen (Arbeits-)Aufwand nach sich zieht. Die Untersuchungen des IATs zeigen, dass in der Vergangenheit tatsächlich die Auswahl- und Einführung der Insolvenzsicherung oft hohen Aufwand erzeugte. In den ersten Jahren nach Einführung von gesetzlichen und tariflichen Regelungen war die Suche nach einem passenden Insolvenzschutz ein schwieriges Unterfangen. Der Anbietermarkt war zwar klein, aber sehr intransparent, Verbände und Gewerkschaften hatten in den meisten Fällen wenig Ahnung und konnten betrieblichen Akteuren selten Hilfestellung geben, Informationsmaterialien zum Thema waren kaum vorhanden. Dies führte in der Regel zu mehrmonatigen Auswahl- und Einführungsprozessen und band erhebliche Ressourcen im Unternehmen.

Mittlerweile, vor allem nach der Einführung der Insolvenzsicherung im Altersteilzeitgesetz im Jahr 2004, hat sich die Situation völlig geändert. Die meisten Arbeitgeberverbände sind kompetente Berater geworden, viele Branchenmodelle bieten bewährte Lösungen zu guten Konditionen, die Zahl der Veröffentlichungen zum Thema sind stark gestiegen und Schulungen bzw. Veranstaltungen zu „flexiblen Arbeitszeiten“ schließen in aller Regel auch die Insolvenzsicherung mit ein.

Trotz verbesserter Informationslage müssen sich auch heutzutage die Unternehmen für ein konkretes Absicherungsmodell entscheiden und damit einen Auswahl- Entscheidungsprozess und eventuell Aushandlungsprozess mit dem Betriebsrat initiieren. Einfache Entscheidungsregeln für ein Absicherungsmodell gibt es nicht und es bleibt letztlich eine betriebswirtschaftliche Entscheidung, welche Art des Insolvenzschutzes in Frage kommt. Nach wie vor müssen verschiedene Angebote von Absicherern eingeholt und geprüft werden. Dieser Such- und Auswahlprozess wurde in letzter Zeit zwar erleichtert, nimmt aber noch immer einige Monate in Anspruch.

Nach der Einrichtung einer Insolvenzsicherung bleibt der Aufwand für den Betrieb allerdings „überschaubar“. Nicht selten befürchten die Arbeitgeber einen hohen Personalaufwand für die Verwaltung der Insolvenzsicherung („Muss ich dafür einen Mitarbeiter extra einstellen?“). Dies kann aber aufgrund der betrieblichen Erfahrungen klar verneint werden. Die Fallstudien des IATs und Gespräche mit Experten haben ergeben, dass bei der Einführung eines Absicherungsmodells verschiedene Schnittstellen in der Personal-EDV eingerichtet werden müssen, damit ein Datentransfer zum Anbieter der Absicherung sichergestellt ist. Zudem müssen unter Umständen noch (Personal-)Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in das Abrechnungssystem eingeführt werden. In der Sicherungsphase muss dann nur noch gewährleistet sein, dass im vereinbarten Turnus die Daten übermittelt und bei Anlagemodellen Überweisungen getätigt werden. Nach Aussagen von Unternehmen nimmt die Pflege der Daten, natürlich je nach Anzahl der betroffenen Beschäftigten, eine Handvoll Arbeitstunden in Anspruch

(bei mittelständischen Unternehmen ca. 5-10 Sachbearbeiterstunden im Monat). Der Rest läuft automatisiert ab (z.B. die Meldung der Sicherungshöhe ans Unternehmen, die Zusendung der Sicherungsbestätigungen) und bindet laut Aussagen der betrieblichen Akteure keine Ressourcen im Unternehmen mehr.

2.2.3.3 Die Verbreitung der Insolvenzsicherung in deutschen Unternehmen

Ein Grundproblem der Insolvenzsicherung ist die mangelnde Akzeptanz bei den Betrieben, obwohl alle Grundlagen wie gesetzliche Regelungen, die Aufnahme in Tarifverträgen oder Etablierung von Absicherungsmodellen gegeben sind. Während es bislang nur Indizien gab, dass nur eine Minderheit von Unternehmen eine entsprechende Absicherung eingeführt haben, liegen mit der Betriebsrätebefragung 2004/2005 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung zum ersten Mal fundierte empirische Belege der These vor (Schietering 2005).

Aufgrund der unterschiedlichen Höhe der Wertguthaben, der Laufzeiten und der Absicherungspflichten ist es sinnvoll, die Insolvenzsicherung getrennt für verschiedene Typen von Arbeitszeitkonten zu untersuchen (Tabelle 5). Obwohl bei der Altersteilzeit im Blockmodell schon seit einem Jahr die explizite Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung vorliegt, sind dem bislang lediglich 39% der Betriebe mit Altersteilzeitregelungen gefolgt. Des weiteren zeigt sich, dass bei Langzeitkonten, für die die „weichere“ Regelung des §7d SGB IV gilt, der Anteil an Unternehmen mit Insolvenzsicherung mit knapp über 26% deutlich geringer ist als bei Betrieben mit Altersteilzeit. Bei Kurzzeitkonten liegt der Anteil von Unternehmen mit Insolvenzschutz mit 15% am niedrigsten. Dieser Wert ist bemerkenswert (umso mehr, wenn man noch den Anteil an Unternehmen hinzuzählt, die demnächst eine Absicherung einführen wollen), da hier keine gesetzliche Grundlagen für eine Insolvenzsicherung vorliegt. Es ist zu vermuten, dass in vielen Unternehmen auf solchen Konten über längere Zeiträume auch größerer Wertguthaben

Tabelle 5: Anteil Unternehmen mit Insolvenzversicherung

Eine Insolvenzversicherung ...	Altersteilzeit im Blockmodell	Langzeitkonten*	Gleitzeit-, Ampel oder Jahresarbeitszeitkonten (Kurzzeitkonten)
ist weder eingeführt noch geplant	45%	62,7%*	61,1%
wird in nächster Zeit eingeführt	10,4%	11,2%*	19,1%
wurde bereits eingeführt	39,2%	26,2%*	15,3%
weiß nicht	5,2%	-	4,5%

Quelle: WSI-Mitteilungen 6/2005

* Aufgrund der geringen Fallzahl (n=43) sind diese Angaben nur mit Einschränkungen interpretierbar (siehe auch bei Schietinger 2005).

kumuliert werden können, so dass die in einigen Tarifverträgen vereinbarten Grenzen für eine Insolvenzversicherung erreicht werden (wie z.B. die Grenze von 300 Stunden nach dem Manteltarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie). Alles in allem zeigt die Auswertung, dass trotz teilweiser unmissverständlicher Verpflichtung zur Insolvenzversicherung bislang nur eine Minderheit der betroffenen Betriebe eine Schutzlösung installiert hat und viele Beschäftigte nach wie vor das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung alleine tragen.

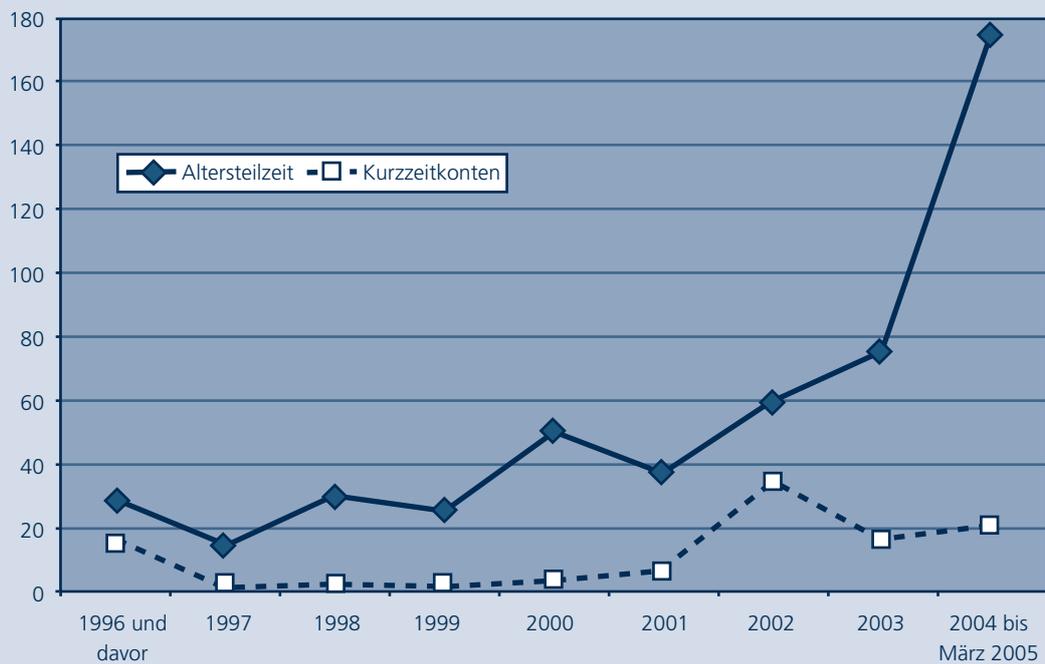
Die Verschärfung der gesetzlichen Regulierung im Altersteilzeitgesetz hat zwar noch nicht für einen Durchbruch, aber immerhin für eine größere Verbreitung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben gesorgt (Abbildung 12). Im Jahr der Einführung der Insolvenzsicherungsregelung ist ein deutlicher Anstieg der Abschlusszahlen erkennbar. Im Gegensatz dazu verweilen die abgeschlossenen Sicherungsverträge bei den Kurzzeitkonten auf einem niedrigen Niveau.⁸

Vor allem bei Betrieben mit Altersteilzeit ist ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt erkennbar (Tabelle 5). Während bei Kleinunternehmen bislang nur ein gutes Drittel der Betriebe eine Insolvenzversicherung vorgenommen hat, sind es bei Großunternehmen schon fast zwei Drittel. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass bei Großunternehmen Ressourcen vorhanden sind (z.B. spezialisierte Personalabteilungen), die den Auswahlprozess einer passenden Absicherung für das Unternehmen einleiten und unterstützen können. Gerade für kleinere Unternehmen erscheint die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben als besonders komplexe Aufgabe, was Befürchtungen vor hohen Kosten und unberechenbarem Aufwand weckt.

In vielen Unternehmen mit Insolvenzversicherung werden die Wertguthaben durch am Markt bewährte und insolvenzfesten Absicherungsmodelle abgesichert (Abbildung 13). Anlagemodelle sind jeweils am beliebtesten, gefolgt von (Bank-)Bürgschaften und Kautionsversicherungen.

⁸ Aufgrund der geringen Fallzahl macht eine Auswertung von abgeschlossenen Sicherungsverträgen Langzeitkonten hier keinen Sinn.

Abbildung 12: **Anzahl der jährlich neu abgeschlossenen Sicherungsverträge zur Insolvenzsicherung** (in absoluten Zahlen)



Quelle: WSI-Mitteilungen 6/2005

Tabelle 6: Anteil an Unternehmen, die Insolvenzsicherung bereits eingeführt haben oder es demnächst planen nach Betriebsgröße

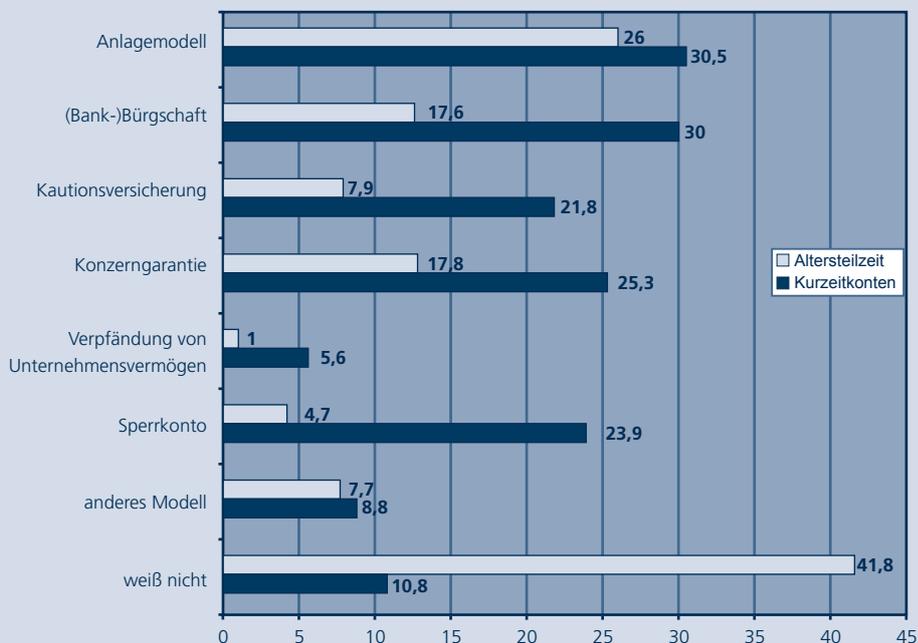
Betriebsgröße	Altersteilzeit im Blockmodell	Kurzzeitkonten
Kleinunternehmen (1-99 Beschäftigte)	37,1%	35,9%
Mittlere Unternehmen (100-499 Beschäftigte)	51,7%	29,4%
Großunternehmen (über 500 Beschäftigte)	63,5%	41,4%

Quelle: WSI-Mitteilungen 6/2005

gen. Bedenklich erscheint dagegen der hohe Anteil von nicht insolvenzfesten Absicherungsmaßnahmen wie Konzernklauseln oder Unternehmenssperrkonten (ohne Verpfändungs- oder Treuhandvereinbarung). Bei Altersteilzeitguthaben nutzen z.B. ein Viertel der Betriebe Konzernklauseln. Dies muss nicht unbedingt gegen §8a Altersteilzeitgesetz verstoßen, da dieser nur für solche

Altersteilzeitvereinbarungen gilt, die nach dem 30. Juni 2004 begonnen haben (es zählt hier nur der Beginn der Laufzeit und nicht der Tag an dem der Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde). Denkbar und gesetzeskonform wäre z.B., dass Unternehmen für diejenigen Altersteilzeitfälle, die vor dem 1. Juli 2004 begonnen haben, eine Konzernklausel oder ein Sperrkonto einsetzen

Abbildung 13: **Verteilung der Absicherungsmodelle**
(in Prozent) (Mehrfachnennungen möglich*)



Quelle: WSI-Mitteilungen 6/2005

* Da, wie Voruntersuchungen ergeben haben, Unternehmen ihre Arbeitszeitguthaben unter Umständen mit mehreren Modellen absichern, waren bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich.

und für die Fälle danach eine Absicherung wählen, die den Anforderungen von §8a ATG entspricht. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, wie viele Betriebe ein Sperrkonto oder eine Konzernklausel als alleiniges Sicherungsmittel einsetzen. Die Berechnungen aus der Betriebsrätebefragung ergeben, dass von den Unternehmen, die eine Sicherung bereits eingeführt oder konkret geplant haben, 7,1% eine Konzernklausel bzw. 4,2% ein Sperrkonto als alleiniges Sicherungsmittel nutzen. Damit haben über 11% der Unternehmen mit formaler Insolvenzversicherung kein insolvenzfestes Sicherungsmittel für ihre Altersteilzeitguthaben.

2.2.4 Möglichkeiten der Weiterentwicklung der gesetzlichen Insolvenzversicherung

Der unbefriedigende Verbreitungsgrad von insolvenzfesten Sicherungslösungen für Arbeitszeitguthaben zeigt die Notwendigkeit, die gesetzlichen Vorschriften der Insolvenzversicherung weiterzuentwickeln. Da sich die Tarifvertragsparteien bislang nicht in ausreichendem Maße auf verpflichtende Regelungen einigen konnten und zudem eine wachsende Anzahl von Betrieben keiner Tarifbindung unterliegt, kommt dem Gesetzgeber eine entscheidende Rolle zu. Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Insolvenzversicherung sind die Regelungen im Altersteilzeitgesetz. Dort ist mit der Aufnahme des Insolvenzschutzes schon ein neuer Weg beschritten worden, der nachweisbar auch Erfolge aufweist (Abbildung 12). Die explizit an die Arbeitgeber

formulierte Verpflichtung zur Absicherung sowie das den Beschäftigten eingeräumte Klagerecht sorgen dafür, dass ein Teil der Betriebe das Thema nicht mehr auf die lange Bank schieben kann. Der aber nach wie vor hohe Anteil an Betrieben ohne entsprechende Insolvenzversicherung zeigt jedoch, dass auch diese gesetzliche Regelung nicht „der Weisheit letzter Schluss“ sein kann und die betrieblichen Akteure weiterhin gefordert bleiben.

Gerade wenn man die Akzeptanz und Verbreitung von längerfristigen Arbeitszeitkonten fördern will, sind bessere gesetzliche Rahmenbedingungen unumgänglich. Eine sachliche Begründung für die Schlechterstellung von „normalen“ Arbeitszeitkonten gegenüber der Altersteilzeit in der Insolvenzversicherung lässt sich nur schwerlich finden. Notwendig erscheinen uns vor allem folgende Änderungen:

- Der §7d SGB IV sollte mindestens die in §8a ATG formulierten Standards aufnehmen. Das heißt z.B. die explizite Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzversicherung, eine explizites Klagerecht des Arbeitnehmers auf bestimmte Wege der Absicherung, der Ausschluss von unwirksamen Insolvenzschtzlösungen sowie eine regelmäßige Informationspflicht.
- Der Vorbehalt des Insolvenzgeldes gehört gestrichen. Bislang müssen die Unternehmen laut §7d SGB IV die letzten drei Monate in der Arbeitsphase nicht absichern. Da das Insolvenzgeld aus einer Arbeitgeberumlage finanziert wird, kommen die betroffenen Unternehmen voll in den Genuss der Vorteile der eingesparten Insolvenzversicherung, während das Risiko der Insolvenz auf die gesamte Unternehmenschaft sozialisiert wird (Hanau/Rolfs 2003). In §8a ATG wurde daher der Insolvenzgeldvorbehalt schon ersatzlos gestrichen.
- Darüber hinaus ist die Herabsetzung der Bagatellgrenze sinnvoll. Bislang müssen die weit verbreiteten Jahresarbeitszeitkonten nicht abgesichert werden. Dort werden allerdings häufig 150 und mehr Arbeitsstunden ange-

sammelt, was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen erheblichen Wert darstellt. Lediglich die „klassischen“ Gleitzeitkonten mit geringen Stundenvolumen sollten von einer obligatorischen Insolvenzversicherung ausgeschlossen bleiben. Die bisherige Formulierung mit der Vorgabe von Mindestwertguthaben und Mindestlaufzeit der flexiblen Arbeitszeitregelung ist abzuschaffen und durch eine konkrete Stundenzahl für die Wertguthaben in Höhe von 100 Arbeitsstunden zu ersetzen. Die bisherige Regelung benachteiligt geringer bezahlte Beschäftigte, da diese erheblich mehr Stunden arbeiten müssen, um auf den geforderten Mindestbetrag und damit in den „Genuss“ einer Insolvenzversicherung zu kommen.

- Über die Regelung im Altersteilzeitgesetz hinaus sollte überprüft werden, wie die Verbindlichkeit einer Insolvenzversicherung allgemein erhöht werden kann. Denn kommt ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, so droht ihm bislang auch im ATG keine Sanktion. Die Beschäftigten sind darauf angewiesen, den Klageweg zu gehen, wovon viele Beschäftigte aber aus verständlichen Gründen (erst Recht bei der momentanen wirtschaftlichen Situation) zurückschrecken werden. Von daher sollte man einen Vorschlag aus dem Umfeld der Gewerkschaften aufgreifen und bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen eine Nachweispflicht für die Insolvenzversicherung bei den Einzugsstellen der Sozialversicherungsträger installieren. Eine flexible Arbeitszeitvereinbarung käme nur dann wirksam zustande, wenn eine funktionierende Form des Insolvenzschutzes nachgewiesen wird. Dies würde nicht nur die Verbindlichkeit einer Insolvenzversicherung erhöhen, sondern zudem auch sicherstellen, dass die Sozialversicherungsträger im Insolvenzfall in der Lage sind, die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge einzuziehen.⁹

⁹ In den Diskussionen um die fehlende Insolvenzversicherung wird häufig nicht berücksichtigt, dass auch die Sozialversicherungsträger auf zum Teil erhebliche Beiträge verzichten müssen, und nicht nur die Beschäftigten durch einen Lohnverlust geschädigt werden.

Wie die betrieblichen Erfahrungen mit der Insolvenzversicherung gezeigt haben, müssen sich betriebliche Akteure erst in mühevoller Kleinarbeit über verschiedene Absicherungsmodelle informieren und letztendlich aus eigenem Ermessen heraus entscheiden, ob die angestrebten Modelle den gängigen Absicherungsstandards entsprechen. Verbindliche oder vorgeschriebene Standards für Absicherungsmodelle gibt es derzeit nicht. Auch im Altersteilzeitgesetz (§8a ATG) werden diverse Insolvenzschutzlösungen nur dem Namen nach benannt und sonst keine weiteren Kriterien bzw. Voraussetzungen für diese Modelle benannt. Vor allem bei Anlagemodellen werden immer wieder unwirksame Wege beschritten, wie der Anteil an ausgelagerten Wertguthaben auf so genannten Sperrkonten ohne nötige zusätzliche Sicherungsvereinbarungen (Abbildung 13) zeigt. Zudem scheint nicht in jedem Fall sichergestellt zu sein, dass der Absicherer im Insolvenzfall eine korrekte Abwicklung zustande bringt. Die Gefahr besteht vor allem bei den vermeintlich kostengünstigen „kleinen“ Lösungen, die gerne an der „Hausbank um die Ecke“ oder firmenintern mit Treuhandvereinen oder ähnlichem abgeschlossen werden. Ob eine Absicherung tatsächlich die notwendigen Anforderungen erfüllt, stellt sich in aller Regel erst dann heraus, wenn es schon zu spät ist: im Fall der Insolvenz. Die Schaffung von verbindlichen Standards der Absicherung liegt daher im Interesse aller, den Beschäftigten, die sich auf eine Insolvenzversicherung verlassen können und den betrieblichen Akteuren, die vor allem bei der langwierigen Suche nach Absicherungslösungen eine Menge Aufwand sparen können.

Von daher ist zu empfehlen, den Vorschlag von Hanau und Rolfs (2003: 27) aufzugreifen,

und ein Zertifizierungsverfahren von Insolvenzversicherungslösungen für Banken und Versicherungen einzuführen. Verantwortliche Instanz könnten dabei das Bundesamt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder eine Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft oder der Tarifparteien sein. Eine solche Zertifizierung würde den Verbraucherschutz verbessern und die Sicherheit für die betrieblichen Akteure erhöhen. Die verantwortlichen Instanzen könnten die unerlässlichen Mindeststandards, die ja heute schon von den marktführenden Unternehmen vorgegeben und umgesetzt werden, flächendeckend verbindlich machen und ggf. weiterentwickeln.

Damit dann auch firmeninterne Absicherungslösungen weiterhin möglich sind, sollten Mindeststandards der Absicherung auch in einer gesetzlichen Regelung zur Insolvenzversicherung aufgegriffen werden. Zu den definierenden Standards gehören z.B. die insolvenzfeste rechtliche Absicherung, das Vorhalten von bestimmten Lohn- und Sozialversicherungsdaten, der regelmäßige Abgleich von aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben mit den hinterlegten Sicherheiten und die regelmäßige Information der betroffenen Beschäftigten bzw. Betriebsräte. Diese Kriterien könnten dann gleichzeitig auch die Grundlage für ein Zertifizierungsverfahren bilden. Wohlgemerkt, würden damit keine neuen und vermeintlich unüberwindbaren Hürden für noch neu zu entwickelnde Absicherungsmodelle aufgebaut. Vielmehr würden die gängigen und schon weit verbreiteten Standards zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht werden. Mit all diesen Vorschlägen würde das bisherige System der Insolvenzversicherung nicht grundlegend verändert, sondern sinnvoll weiterentwickelt werden.

3. Schlussfolgerungen

Wegen seiner im internationalen Vergleich angeblich geringen Arbeitszeiten wird Deutschland vielfach als ein Freizeitparadies dargestellt. Bei solchen Vergleichen wird häufig auf OECD-Zahlen zu Jahresarbeitszeiten zurückgegriffen, die für einen internationalen Vergleich nicht geeignet sind, da die Jahresarbeitszeiten in den verschiedenen Ländern nach unterschiedlichen Methoden berechnet werden und zudem auch Teilzeitbeschäftigte einschließen. Wir haben auf der Basis der in allen EU-Ländern durchgeführten Europäischen Arbeitskräftestichprobe die gewöhnlich gearbeiteten Wochen- und Jahresarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte berechnet. Deutschland liegt hiermit 1.756 Stunden pro Jahr im Mittelfeld der EU 15. Die neuen osteuropäischen Länder haben längere Jahresarbeitszeiten, haben sich aber aufgrund starker Verkürzungen ihrer Arbeitszeiten in den letzten Jahren dem westeuropäischen Niveau angenähert. Die angesichts der deutschen Debatte über kurze Arbeitszeiten überraschend hohe Durchschnittszahl für die gewöhnlich gearbeiteten Jahresarbeitszeiten lässt sich wie folgt erklären.

1. Die 35 Stunden-Woche, die häufig Basis für internationale Vergleiche der tariflichen Arbeitszeit ist, gilt nur in ausgewählten Branchen (vor allem Metall- und Elektroindustrie), während in anderen beschäftigungsstarken Branchen, die Wochenarbeitszeit länger ist. Für internationale Vergleiche muss man aber den Durchschnitt der gesamten Wirtschaft heranziehen. Dies gilt auch für Vergleiche der Wettbewerbsfähigkeit in der Metall- und Elektroindustrie, da ein wachsender Teil der Wertschöpfung aus anderen Branchen stammt.
2. Die Tarifbindung hat in den letzten Jahren abgenommen und zusätzlich sind viele Tarifverträge für betriebliche Sonderregelungen geöffnet worden. Die in den Betrieben vereinbarte Arbeitszeit pro Woche liegt mittlerweile rund eine Stunde über der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit.

3. Die tatsächliche Arbeitszeit hat sich seit Mitte der 90er Jahre von den vereinbarten Arbeitszeiten abgekoppelt und ist gestiegen. Dies liegt an einem hohen Niveau von bezahlten, zunehmend aber auch unbezahlten Überstunden, an nicht genommenen Urlaub, sinkendem Krankenstand und auf Arbeitszeitkonten angesparten Zeitguthaben.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Vorschläge für eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich alle auf einer unzureichenden Datenbasis basieren. Aus falschen Zahlen kann man nur mit großem Glück aber nicht mit analytischer Schärfe richtige wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen ziehen.

Es konnte weiterhin gezeigt werden, dass die Dauer der Arbeitszeit kein hinreichender Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist. Die Kosten eines Produkts hängen nicht nur von der Arbeitszeit, sondern auch von den Lohnsätzen und der Stundenproduktivität ab. Die Reallöhne sind in Deutschland im letzten Jahrzehnt im Unterschied zu den meisten anderen Industrieländern gesunken. Durch die gewerkschaftliche Politik der Lohnzurückhaltung hat sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft erheblich verbessert, so dass Deutschland im internationalen Vergleich kein Lohnproblem hat. In Ländern mit kürzeren Arbeitszeiten, darunter auch Deutschland, liegt zudem aufgrund einer effizienteren Arbeitsorganisation, längeren Maschinenlaufzeiten und höherer Stundenleistung aufgrund geringerer Ermüdung die Stundenproduktivität höher als in Ländern mit längeren Arbeitszeiten. Die deutschen Unternehmen haben die mit den Arbeitszeitverkürzungen verbundenen neuen Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit mit Zeitverzögerung genutzt. In einer von der Öffentlichkeit kaum beachteten „stillen Revolution“ sind die Arbeitszeiten in Deutschland flexibler als in den meisten anderen europäischen Ländern geworden. Die atmende Fabrik ist längst

Realität geworden. Die Arbeitszeiten schwanken heute mit den Auftragsschwankungen und den Kundenströmen und durch neue Schichtsysteme konnten die Maschinenlaufzeiten verlängert werden.

Über den Konjunkturzyklus hinweg finden sich allerdings noch alte Muster des Heuern und Feuerns, die einer Wissensgesellschaft mit einem wachsenden Anteil qualifizierter Arbeitskräfte nicht angemessen sind. Es wäre besser gewesen, wenn man im Boom 2000/1 die Mehrarbeitsstunden auf Arbeitszeitkonten gespart hätte. Im folgenden Abschwung hätte man durch Entsparen die Entlassung vieler Fachkräfte vermeiden können. Eine solche Flexibilisierung der Arbeitszeit über den Konjunkturzyklus hinweg, ist eine angemessene Form der „Bewirtschaftung“ des knappen Faktors Qualifikation, vor allem im Hinblick auf den zu erwartenden Fachkräftemangel.

Schließlich wurden die Forderungen nach Arbeitszeitverlängerungen in den Kontext der demographischen Entwicklung gestellt. Es zeigte sich, dass in Westdeutschland bis über 2015 hinaus eine steigende Anzahl Jugendlicher in den Arbeitsmarkt kommen. Weiterhin sind die Rahmenbedingungen im Rentenrecht und in der Arbeitsmarktpolitik in Richtung einer Beendigung der Vorruhestandspolitik und der Erhöhung des Renteneintrittsalters verändert worden. Bis 2010 sollen 800.000 55-64-Jährige mehr als heute beschäftigt werden. Diesen Spagat einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einer Integration der nachwachsenden Generation, die später die Renten finanzieren soll, kann man nicht bewältigen, wenn zusätzlich noch die Wochenarbeitszeiten ausgedehnt werden. Dies kann man nur als eine Kampfansage an die nachwachsende Generation bewerten.

Durch die von Sinn vorgeschlagene Erhöhung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich um 15 Prozent auf 44 Wochenstunden (Sinn 2004a: 134) würde Deutschland zum Land mit der längsten Wochenarbeitszeit der EU. Befragungen von Unternehmen zeigen, dass es nicht zu Neueinstellungen käme. Mit Sicherheit würde aber eine Politik des Lohndumpings angeheizt, wenn das EU-Land mit den höchsten Exportüber-

schüssen und den niedrigsten Lohnsteigerungen einen solchen Schritt gehen würde.

Unser Ziel war es, zu verdeutlichen, dass Arbeitszeiten flexibilisiert und nicht verlängert werden müssen. Die Unternehmen haben diesen Weg eingeschlagen. Ein Indikator hierfür ist die rasche Zunahme von Arbeitszeitkonten in den letzten Jahren. Eine Barriere für eine Verteilung der Arbeitszeit über längere Zeiträume ist die unzureichende Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Es hat spektakuläre Insolvenzfälle gegeben, bei denen große Zeitguthaben der Beschäftigten verfallen sind (Babcock-Borsig, Fairchild Dornier). Der Gesetzgeber hat 1998 erstmals die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben gesetzlich verankert (§7d Sozialgesetzbuch IV). Er hat damals keine konkreten Formen der Insolvenzversicherung erwähnt, hohe Grenzen von Guthaben und der Laufzeiten der Arbeitszeitkonten festgelegt und keine Sanktionen für den Fall vorgesehen, dass die Betriebe ihrer Absicherungspflicht nicht nachkommen. Da es dem damaligen Zeitpunkt keine etablierten Verfahren der Insolvenzversicherung gab, mag eine solche tastende Regulierung sinnvoll gewesen sein. Zudem hatte der Gesetzgeber die Hoffnung, dass die Tarifpartner das Problem selbstständig lösen würden.

Mittlerweile hat sich die Ausgangslage verändert. Es gibt erprobte Modelle der Insolvenzversicherung. Die Tarifpartner haben ohne gesetzlichen Druck keine verpflichtenden Lösungen gefunden. Befragungen zeigen, dass viele Unternehmen keine oder keine insolvenzfesten Formen der Absicherung für ihre Langzeit- und Altersteilzeitkonten vereinbart haben. Der Gesetzgeber hat im Altersteilzeitgesetz eine bessere Insolvenzversicherung festgelegt, um die Akzeptanz des Blockmodells zu erhöhen. So werden bestimmte in der Vergangenheit nicht insolvenzfeste Absicherungswege ausgeschlossen. Zudem wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausdrücklich ein Klagerecht auf bestimmte Absicherungsmodelle eingeräumt.

Auf der Basis dieser Regelungen formulieren wir einen Reformvorschlag für die Insolvenzversicherung auch der Langzeitkonten. Wir schlagen

insbesondere vor, die im Altersteilzeitgesetz formulierten Standards zu verallgemeinern und die Bagatellgrenze zu senken, so dass für alle Konten eine Nachweispflicht für die Insolvenzversicherung bei den Einzugsstellen der Sozialversicherungsträger installiert wird. Schließlich sollte ein Zertifizierungsverfahren von Insolvenzversicherungslösungen für Banken und Versicherungen eingeführt werden.

Für die Unternehmen ergäben sich angesichts bewährter Verfahren nur geringe Kosten und die Auswahl und Einführung einer Insolvenzversicherung wird durch von den Tarifpartnern vereinbarte Branchenlösungen und Dienstleistungen der Anbieter erleichtert. Die gesellschaftliche Akzeptanz längerfristig angelegter Arbeitszeitguthaben würde auf jeden Fall steigen.

Literatur

- Anxo, D. & Bosch, G. & Bosworth, D. & Cette, G. & Sterner, T. & Taddei, D. (eds.), 1995: Work patterns and capital utilisation: an international comparative study. Dordrecht
- Bach, H.-U. & Koch, S. (2002): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 57-70
- Bauer, F. & Groß, H. & Munz, E. & Sayin, S. (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Köln: ISO
- Bauer, F. & Groß, H. & Lehmann, K. & Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: ISO
- Baillod, J. (1993): Erfahrungen mit Teilzeitarbeit. Die Perspektive der direkten Vorgesetzten. Bericht aus dem Institut für Psychologie der Universität Bern
- Baillod, J. (2001): Teilzeitarbeit und Job Sharing in Führungspositionen. In: Ulich, Eberhard (Hrsg.): Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH, S. 287-330
- Baillod, J. (Hrsg.) (2002): Chance Teilzeitarbeit. Zürich
- Bellmann, L. & Ellguth, P. & Promberger, M. (2003), Arbeitszeiten in der öffentlichen und privaten Dienstleistungswirtschaft. Sachstand, Datenlage und Möglichkeiten einer verbesserten Erfassung auf Basis betriebsbezogener Erhebungen (Ms.)
- Bluestone, B. & Hamilton, B. (2002): A Note on Measuring Hours of Work, Working Paper
- Blum, A. (2002): Chancen von Teilzeitarbeit aus betrieblicher Sicht. In: Baillod, Jürg (Hrsg.): Chance Teilzeitarbeit. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH, S. 35 – 77
- BMA (2001): Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach § 7d Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
- BMWA (2004), Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2003. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- BMWA (2005), Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Bofinger, P. (2005): Wir sind besser, als wir glauben. München/Boston
- Bosch, G. & Lehndorff, S. (1994): Arbeits- und Betriebszeiten in der Automobilindustrie: Arbeitszeitverkürzung erleichtert Kompromisse. In: 3. Jahrestagung der Produktionsmanager '94: aktuelle Themen für das Produktionsjahr; Fertigung im Wettbewerb – Organisation – Qualitätssicherung – Personal. Düsseldorf: VDI-ADB, S. 133-148
- Bosch, G. & Lehndorff, S. (1998): Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung: Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 67, S. 300-325
- Bosch, G. & Schief, S. (2005a): Ältere Beschäftigte in Europa: neue Formen sozialer Ungleichheit. In: WSI-Mitteilungen 58, S. 32-39
- Bosch, G. & Schief, S. (2005b): Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-04
- Böhm, S. & Herrmann, C. & Trinczek, R. (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Berlin
- DGB-Einblick (Gewerkschaftlicher Info-Service) (2005): Deutschland hat die rote Laterne, H. 12, S. 2
- DGB (2005): Deutschland sozial gestalten. Gewerkschaftliche Anforderungen an die Programme der Parteien im Bundestagswahlkampf 2005. Berlin
- DIW (2001): Lohnzurückhaltung – ein Beitrag zu mehr Beschäftigung? Deutschland und Frankreich im Vergleich. DIW-Wochenbericht 50, S. 803-809
- DIW (2004): Tendenzen der Wirtschaftsentwicklung 2004/ 2005. DIW-Wochenbericht 28-29

- EIRO (2005): Working time developments – 2004
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/update/tn0503104u.html> (Stand: 14.06.05)
- European Commission (2003): Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects. Manuscript, Brussels
- Europäischer Rat (2001): Schlussfolgerungen des Vorsitzes – Europäischer Rat (Stockholm), 23. und 24. März 2001, <http://ue.eu.int/pressData/de/ec/71067.pdf>, (Stand: 30.04.2004)
- Evans, J. & Lippoldt, D. C. & Marianna, P. (2001): Trends in working hours in OECD countries, OECD Labour market and social policy occasional papers No 45, Paris
- Flüter-Hoffmann, C. & Solbrig, J. (2003): Arbeitszeitflexibilisierung. Erfolgskonzept auch für kleinere und mittlere Unternehmen. Köln
- Gerlmeier, A. & Schief, S. (2005): Warum weniger mehr ist – zum Sinn oder Unsinn verlängerter Arbeitszeiten. In: Gonimos Reihe (im Erscheinen)
- Gerlmaier, A. & Latniak, E. (2005): Widersprüchliche Arbeitsanforderungen bei Projektarbeit – ein ressourcenorientierter Ansatz der Belastungsanalyse. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Personalmanagement und Arbeitsgestaltung. Dortmund, S. 419-422
- Graf, O. (1922): Über lohnendste Arbeitspausen bei geistiger Arbeit. Psychologische Arbeiten, 7, S. 548-582
- Groß, H. (2001): Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten. Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr.95, S. 13-30
- Groß, H. & Bosch, G. & Delsen, L. & Castro A. & Munoz de Bustillo y Llorente, R. & Cette, G. & Bosworth, D. (2004): A Comparative Study of Operating Hours, Working Time and Employment in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain and the United Kingdom (EUCOWE) – Final Report (nicht veröffentlicht)
- Haipeter, T. & Lehndorff, S. & Schilling, G. & Voss-Dahm, D. & Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. In: Leviathan 30, S. 360-383
- Haipeter, T. & Lehndorff, S. (2002): Regulierte Flexibilität? – Arbeitszeitregulierung in der deutschen Automobilindustrie. In: WSI-Mitteilungen, H. 11, S. 649-655
- Haipeter, T. & Lehndorff, S. (2004a): Manövrieren am Personalminimum. In: Die Mitbestimmung, H. 3, S. 46-49
- Haipeter, T. & Lehndorff, S. (2004b): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte? Erfahrungen mit neuartigen Formen betrieblicher Arbeitszeitregulierung. Berlin
- Hanau, P. & Rolfs, C. (2003): Insolvenzschutz von Wertguthaben. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Arbeitspapier 70. Düsseldorf
- Heckmann, M. & Schank, T. (2004): Kehrtwende in der Arbeitszeitpolitik. Wirtschaftsdienst H. 8, S. 512-518
- Horn, G. A. (2005): Die deutsche Krankheit: Sparwut und Sozialabbau. München/Wien
- Horn, G.A. & Behncke, S. (2004): Deutschland ist keine Basarökonomie, in: DIW-Wochenbericht 40/04
- IW (Institut der deutschen Wirtschaft) (2003): Arbeitszeitverlängerung: wieder in die Hände spucken. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 25, 19. Juni 2003
- IW (Institut der deutschen Wirtschaft) (2004): Arbeitszeit – Kein Zurück in die fünfziger Jahre, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 47 vom 18. November 2004.
- Janßen, P. (2003): Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung. In: iw-Trends, H. 2, S. 47-57
- Klein-Schneider, H. (1999): Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Betriebs- und Dienstvereinbarungen Nr. 6, Düsseldorf
- Lehndorff, Steffen (2001), Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik, Hamburg
- Ludewig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: MittAB, H. 3, S. 302-313
- Lohmann, A. (2004): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten. Hamburg

- Nachreiner, F. (2002): Arbeitszeit und Unfallrisiko. In: R. Trimpop, B. Zimolong & A. Kalveram (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit – Neue Welten – alte Welten. Heidelberg, S. 5-16
- OECD (1998a): Employment Outlook. Paris
- OECD (1998b): Annual hours of work: definitional and comparability issues. Note by the Secretariat, DEELSA/ELSA/WP7(98)2. Paris
- OECD (1999): Hours of work – comparability and polarisation issues. Note by the Secretariat, DEELSA/ELSA/WP7(99)8. Paris
- OECD (2003): Measuring hours worked in OECD countries. Note by the Secretariat. DSTI/EAS/IND/SWP(2003)10, November 3, Paris
- OECD (2004a): Employment Outlook. Paris
- OECD (2004b): OECD measures of total hours worked, OECD Productivity Database. Paris
- OECD, 2005: Employment Outlook. Paris
- Rohmert, W. (1961): Rationalisierung durch Pausengestaltung bei Muskelarbeit. Zentralblatt für Arbeitswissenschaft, H. 15, S. 87-92.
- Sachverständigenrat (zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) (2003): Jahresgutachten: 2002/03 „Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum“ Wiesbaden
- Sachverständigenrat (zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) (2004): Jahresgutachten: 2004/05 „Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland“, Wiesbaden
- Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, H. 2, S. 187-198
- Schief, S. (2004): Jahresarbeitszeiten als Standortindikator? Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2004-03
- Schietinger, M. (2003): Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Düsseldorf
- Schietinger, M. (2004a): Aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Beiheft zur Broschüre „Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Düsseldorf
- Schietinger, M. (2004b): Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Arbeitsmaterialien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Arbeitszeitberatung, Verbänden und Gewerkschaften. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Düsseldorf
- Schietinger, M. (2005): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung? In: WSI-Mitteilungen, H. 6, S. 339-345
- Seifert, H. (1998): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten. In: Klenner, C. & Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonten – Arbeit à la carte? Hamburg, S. 9-26
- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, H. 2, S. 84-91
- Seifert, H. (2005): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/New York, S. 40-66
- Semmer, N. & Baillod, J. & Bogenstätter, Y. (1995): Kürzere Arbeitszeiten führen zu höherer Produktivität. Io Management, 64, 6, 59-65
- Sinn, Hans-Werner (2004a): Ist Deutschland noch zu retten? München
- Sinn, H.-W. (2004b): Warum wir länger arbeiten müssen. In: Welt am Sonntag, 14.11.2004.
- Spitznagel, E., Wanger, S. (2004): Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? IAB-Kurzbericht Nr.10/2004 <http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb1004.pdf> (Stand: 28.07.2005)
- Spitznagel, E., Wanger, S. (2005): Arbeitsmarkt 2005: Zwischenbilanz und Perspektiven. IAB-Kurzbericht Nr.10/2005 <http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb1005.pdf> (Stand: 28.07.2005)

Neuere Veröffentlichungen des Gesprächskreises Arbeit und Soziales/ Arbeit und Qualifizierung

Eine Auswahl

Kompetenzen fördern – Chancen eröffnen. Neue Wege der beruflichen Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Nr. 104, *Tagungsdokumentation*, 2005

Finanzierung der Beruflichen Weiterbildung, Nr. 103, *Tagungsdokumentation* der gemeinsamen Veranstaltung des Gesprächskreises Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung und des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, 2005

Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase, Nr. 102, *Tagungsdokumentation*, 2004

Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, Nr. 101, *Tagungsdokumentation*, 2003 (vergriffen)

Experimentierfeld Deutschland? Reformstrategien in der Sozialpolitik auf dem Prüfstand, *Expertise*, Dr. Manuela Glaab/Prof. Dr. Werner Sesselmeier, 2005

Drei Menüs – und kein Rezept? Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Großbritannien, in den Niederlanden und Dänemark, *Expertise*, PD Dr. Matthias Knuth, Oliver Schweer, Sabine Siemes, 2004 (vergriffen)

Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz, *Expertise*, Prof. Dr. Peter Faulstich, Dr. Dieter Gnahs, Dr. Edgar Sauter, 2004 (vergriffen)

Die Expertisen und Tagungsdokumentationen sind kostenlos zu beziehen bei:
Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeit und Sozialpolitik
D-53170 Bonn
Fax: 0228 883-398

Bereits vergriffene Veröffentlichungen finden Sie im Internet unter:
www.fes.de – Bibliothek – Digitale Bibliothek – Reihe: Gesprächskreis Arbeit und Soziales

www.fes.de/aspol

