

Geld ist wichtiger als Zeit

Ein Gespräch über Arbeitszeitkonten und flexible Erwerbsbiographien

Heute mehr arbeiten, um später mehr Freizeit zu haben – nach diesem Prinzip funktionieren Arbeitszeitkonten. Doch wie attraktiv ist es für die Beschäftigten, für ihre Überstunden Zeit statt Geld zu bekommen? Wie viel zeitliche Flexibilität wünschen sie sich überhaupt? Diese Fragen werden im Rahmen des Projektes „Langzeitkonten und biographische Lebensführung“ untersucht, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Claudia Roth sprach mit Projektleiter Eckart Hildebrandt über die Vor- und Nachteile des Zeitsparens, die unterschiedlichen Zeitinteressen von Frauen und Männern und die bisherige Zurückhaltung der Politik.

Frage: Bislang gab es über die Nutzung von Arbeitszeitkonten keine zuverlässigen empirischen Befunde. Sie hatten erstmals die Möglichkeit, Beschäftigte eines großen Unternehmens zu befragen, was sie vom Zeitsparen halten. Was haben Ihnen die Befragten geantwortet?

Hildebrandt: Geld ist den meisten wichtiger als Zeit. Die Mehrheit will ihre Überstunden lieber ausgezahlt bekommen als sie zu sparen. Konkret heißt das: 60 Prozent der Befragten wollen weniger als 50 Prozent ihrer jährlichen Mehrarbeit in Zeit sparen. Nur 18 Prozent sind bereit, mehr als die Hälfte ihrer Mehrarbeit auf ein Zeitkonto einzuzahlen.

Frage: Welchen Vorteil hat es denn für einen Beschäftigten, seine Überstunden in Zeit zu sparen?

Hildebrandt: Wer seine Mehrarbeit in Zeit spart, kann später eine längere Auszeit nehmen – um sich weiterzubilden, mehr Zeit für die Familie zu haben oder sich sozial zu engagieren. Solche Pausen können die individuelle Lebensqualität verbessern. Sie bringen aber auch einen gesellschaftlichen Nutzen, indem Ressourcen für die Zukunft der Gesellschaft entstehen – weil mehr Zeit für Kinder und Familie da ist oder das Bildungsniveau der Menschen steigt.

Frage: Warum entscheidet sich dann die Mehrheit lieber für das Geld und gegen die Zeit?

Hildebrandt: Ein Grund sind die stagnierenden Reallöhne. Da ist das Geld, das durch Überstunden zusätzlich verdient werden kann, natürlich sehr willkommen. Hinzu kommt die große Unsicherheit von langfristigen Spareinlagen. Was macht die Firma mit meiner Zeit, wenn sie in Insolvenz geht? Was passiert mit meiner Zeit, wenn ich die Firma verlasse?

Wir müssen aber auch zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen unterscheiden. Die Geringverdiener haben natürlich einen akutereren Geldbedarf, weil sie ihr Monatseinkommen sofort ausgeben müssen. Dann gibt es wiederum Beschäftigte, die zwar ein gutes Einkommen haben, dafür aber wenig Zeit. Für diese Menschen sind Arbeitszeitkonten natürlich attraktiver.

Ob ich mich für das Geld oder die Zeit entscheide, hängt also immer auch von der persönlichen Situation ab. Wie steht es um meine Gesundheit? Welche Absicherungen habe ich für das Alter? Wie setze ich die Schwerpunkte zwischen Arbeit und Leben? Wann will ich aus dem Berufsleben aussteigen?

Frage: Frauen und Männer haben unterschiedliche Präferenzen: Frauen wollen lieber Zeit sparen, Männer entscheiden sich dagegen eher für das Geld. Wie erklären Sie sich das?

Hildebrandt: Frauen haben andere Bedürfnisse und Zwänge als Männer. Das liegt daran, dass in der Regel immer noch die Frauen verantwortlich sind, wenn das Kind krank ist oder der Kindergarten geschlossen hat. Frauen brau-

chen also viel stärker als Männer die Möglichkeit, kurzfristig Zeit entnehmen zu können. Deswegen sind Gleitzeitkonten für Frauen besonders attraktiv.

Abgesehen davon sind Frauen auch zeitsensibler. Sie sind gewohnt, Zeitknappheit und konkurrierende Aufgaben zu managen.

Frage: Das bedeutet doch aber auch, dass Frauen gar nicht die Möglichkeit haben, so viel Zeit anzusparen?

Hildebrandt: Das ist richtig. Zeit kann nur sparen, wer lange arbeitet und Überstunden macht. Hier haben Frauen viel weniger Spielräume. Das liegt auch daran, dass Frauen noch immer vorwiegend in Teilzeit beschäftigt sind.

Frage: Die Mehrheit der Befragten bevorzugt geregelte Arbeitstage. Nur jeder vierte würde gern eine Zeit lang deutlich mehr arbeiten, um später mehr Zeit für private Dinge zu haben. Warum fällt es vielen Arbeitnehmern noch schwer, sich von der Vorstellung eines geregelten Arbeitsalltags zu verabschieden?

Hildebrandt: Ein geregelter Alltag bedeutet für viele Menschen Lebensqualität. Es ist aber falsch zu meinen, es gäbe den traditionellen Teil der Arbeitsbevölkerung, der von neun bis fünf arbeiten will, und auf der anderen Seite die flexiblen jungen Leute, die auch am Wochenende und in der Nacht schaffen. Wir haben festgestellt, dass es auch in Branchen wie der New Economy sehr starke Präferenzen für eine geregelte und begrenzte Arbeitszeit gibt.

Wie geregelt oder wie flexibel jemand arbeiten möchte, hängt stark mit der sozialen Einbindung zusammen. Eine Familie erfordert ein Maß an Regelmäßigkeit und Freizeit, und das setzt geregelte Arbeitszeiten voraus.

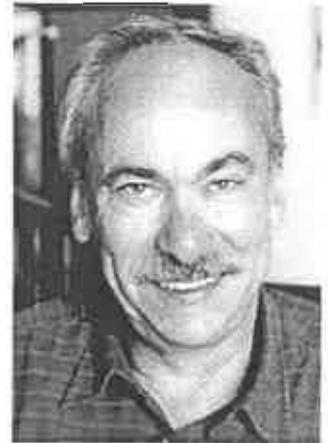
Frage: In Deutschland haben knapp sieben Prozent aller Unternehmen Langzeitkonten. Wo wird das Instrument besonders stark genutzt?

Hildebrandt: Vor allem große Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten bieten es an. Das hat den Effekt, dass circa 18 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die ein Langzeitkonto führen. Großunternehmen sind darauf angewiesen, formelle Regelungen für die Beschäftigten zu finden – im Gegensatz zu kleinen Unternehmen, wo das eher informell und pragmatisch passiert. Zudem haben Großbetriebe die Ressourcen, solche Kontensysteme zu administrieren und zu finanzieren.

Ob Zeitkonten angeboten werden, hängt aber nicht nur von der Betriebsgröße ab. Einfluss haben auch die Unternehmenskultur und die Existenz eines Betriebsrates. Auch bestimmte Problemkonstellationen im Unternehmen können die Einführung von Konten befördern. Gab es in der Vergangenheit aufgrund eines Auftragseinbruchs Entlassungen und fehlen jetzt in der Aufschwungsphase qualifizierte Arbeitnehmer? Langzeitkonten könnten dieses Problem lösen. Bei guter Auftragslage können die Überstunden gespart und bei schwacher Nachfrage als Freizeit entnommen werden.

Frage: Wofür verwendet die Mehrheit der Beschäftigten die gesparte Zeit?

Hildebrandt: Hier können wir drei Verwendungszwecke unterscheiden. Weit verbreitet und hoch akzeptiert ist die schon erwähnte Gleitzeit. Dann gibt es die Verwendung für individuelle Freistellungen und für altersorientierte Regelungen. Letztere sind momentan im Trend, denn die Mehrheit der Beschäftigten will früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Nach unseren Befragungen ist die Programmierung auf das Ende der Erwerbstätigkeit mit 60 immer noch dominant. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67 setzt die Leute daher unter Stress. Am geringsten ist die Nachfrage bei den optionalen Freistellungen, also längeren Blockfreizeiten oder Sabbat-Jahr.



Eckart Hildebrandt, geboren 1943 in Berlin, Diplom-Wirtschaftsingenieur und Dr. habil. der politischen Wissenschaften (FU Berlin), ist seit 1977 wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB, seit 1991 Koordinator des europäischen Wissenschaftler-Netzwerks IRENE (Industrial Relations and the Environment in Europe), seit 2006 Leiter des Projekts „Langzeitkonten und biographische Lebensführung“. [Foto: David Ausserhofer]

seelowe@wzb.eu

Frage: Gibt es ein europäisches Land, in dem Zeitsparen schon besser funktioniert als in Deutschland?

Hildebrandt: Die europäischen Länder unterscheiden sich sehr stark danach, von welcher Ebene die Impulse dafür ausgehen. Während wir in Deutschland überwiegend betriebliche Lösungen haben, gibt es in Schweden, Belgien oder den Niederlanden dafür gesetzliche Regelungen. Eine staatliche Gewährleistung entfaltet natürlich eine größere Dynamik als ein einzelbetriebliches Projekt.

Aber sogar in den Niederlanden, die hier schon ziemlich weit sind, war die Nutzung nicht überwältigend. Zeithandeln muss offensichtlich erst gelernt werden. Es ist überhaupt nicht selbstverständlich, dass man mit Zeit über den Lebensverlauf plant. Das ist ein ganz neuer Zugang. Es muss in ganz neuen Zeitperspektiven gedacht werden. Wir sprechen ja zum Teil über einen Zeithorizont von 40 Jahren.

Frage: War in Deutschland die Politik also bislang zu passiv?

Hildebrandt: Ja. Die Politik hat unterschätzt, wie stark die Lebensläufe durch staatliches Handeln beeinflusst werden. Sie hat die Regelungen der Flexibilisierung den Betrieben und den Beschäftigten überlassen. Das ist der Verzicht auf Lebenslaufpolitik.

Neuerschelung

Aus der WZB-Forschung

Andreas Hasenclever, Klaus Dieter Wolf,
Michael Zürn (Hg.)

**Macht und Ohnmacht internationaler
Institutionen**
Festschrift für Volker Rittberger

Studien der Hessischen Stiftung Friedens- und
Konfliktforschung, Bd. 53

Frankfurt a.M./New York: Campus
2007

ISBN 978-3-593-38365-1

393 Seiten

Internationale Institutionen wie die UNO sind als Instrumente einer friedlichen Weltpolitik gedacht. Doch häufig erweisen sie sich als zu schwach, um Kriege wie in Ruanda, auf dem Balkan oder im Irak zu verhindern. In dem Band wird untersucht, was Konventionen, Organisationen, Regime und Netzwerke – als unterschiedliche Typen Internationaler Institutionen – bei der Bearbeitung politischer Konflikte leisten können, welche Kontext- und Formmerkmale ihre Effektivität beeinflussen und welche Entwicklungstrends erkennbar sind. Die Analysen unterstreichen einerseits, dass internationale Institutionen Erfolge vorzuweisen haben, ihre Leistungsfähigkeit aber nicht zuletzt deshalb begrenzt bleibt, weil mächtige Staaten ihre Unterstützung verwehren oder not-

wendige Reformen verhinderten. Andererseits zeigen sie, dass nichtstaatliche Akteure wie NGOs und transnationale Unternehmen zwar deutlich an Einfluss gewonnen und wichtigen Themen auf die internationale Agenda verholten haben; dennoch sind nach wie vor Staaten die zentralen Akteure im internationalen System. Merkmale wie der Grad der Verrechtlichung von Normen und Regeln, Umfang und Zusammensetzung der Mitgliedschaft sowie die Einbindung nichtstaatlicher Kräfte entscheiden aber mit über Macht oder Ohnmacht internationaler Institutionen.