

Arbeitszeitmodelle im Ausland

In den Niederlanden und in Belgien ist man bei Langzeit- und Lebensarbeitszeitmodellen schon einen Schritt weiter als in der Schweiz: Zeitsparmodelle und Modelle, die eine Frühpensionierung ermöglichen, sind gesetzlich geregelt oder werden gar vom Staat subventioniert.



Gracht in Amsterdam.

Gesetzlich verankertes Modell in den Niederlanden

In den Niederlanden wurde im Januar 2001 per Gesetz die Verlofspaarregeling (Verlaufssparregelung) eingeführt. Deren Ziel war es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Zeit- oder Geldguthaben anzusparen, um damit später ohne Einkommenseinbussen phasenweise ihre Arbeitszeiten reduzieren zu können (bis hin zur befristeten Freistellung). Die Arbeitnehmenden hatten dadurch keine Einkommensverluste oder -unterbrüche und eine bessere Anbindung an Arbeitsmarkt und Arbeitgeber. Durch die Zeitsparoptionen wurden ausserdem Anreize für die Beschäftigten geschaffen, Überstunden und offene Urlaubstage nicht verfallen zu lassen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt zu beziehen. Das angesparte Guthaben blieb von Steuern befreit; diese fielen erst bei der Nutzung des Guthabens an.

Für die Einführung und Umsetzung des Modells mussten Arbeitgeber wie Arbeitnehmende diverse Bestimmungen befolgen. Zum einen mussten Unternehmen über eine schriftlich

fixierte Betriebsvereinbarung verfügen, welche die Zeitsparmodalitäten regelte und mindestens drei Vierteln der Mitarbeitenden offenstand. Der Arbeitgeber musste das Guthaben bei einem externen Finanzinstitut anlegen. Zum anderen konnten Mitarbeitende maximal so viel Guthaben ansammeln, dass es für eine zwölfmonatige Freistellung genügte. Ausserdem durften sie das Guthaben nicht direkt vor der Pensionierung einlösen. Dadurch beugte der Gesetzgeber der Ansammlung grosser Zeitguthaben vor und unterband die sonst weit verbreitete Praxis, gesammelte Guthaben exklusiv für den Vorruhestand einzusetzen.

Vorzeitiger Ruhestand statt Work-Life-Balance

Die Verlofspaarregeling stiess bei den Beschäftigten auf Zurückhaltung. Viele wussten nichts von diesem Modell und gaben an, dass in ihrem Betrieb keine Vereinbarungen zum Aufbau von Zeitguthaben bestanden, die entsprechende «Betriebskultur» fehlte und das Ansparen von Zeitguthaben nicht üblich war. Das hat zum Misserfolg beigetragen.

Wegen der geringen Nutzung und einer Reihe von Nachteilen wurde die Verlofspaarregelung nach fünf Jahren Laufzeit im Januar 2006 von der Levensloopregeling (Lebenslaufregelung) abgelöst. Mit dem neuen Modell können Arbeitnehmende einen Teil ihres Bruttolohnes sparen, um damit zukünftige Auszeiten zu finanzieren. Die Lebenslaufregelung erlaubt nicht mehr die Anhäufung von Überstunden (Mehrzeit), sondern nur noch das Einbringen von Lohnbestandteilen. Der Arbeitnehmende darf maximal 12 Prozent seines jährlichen Bruttoeinkommens sparen, und das angesparte Guthaben darf 210 Prozent des jährlichen Bruttoeinkommens oder eine Freistellungszeit von 36 Monaten nicht überschreiten. Mit der neuen Regelung ist es nun auch möglich, Geldguthaben für die vorzeitige Pensionierung anzusammeln. Je nach Beschäftigungsgrad können mit den Rückstellungen bis zu vier Jahre Vorruhestand finanziert werden. Die Mitarbeitenden können unabhängig von einer Betriebsvereinbarung von der neuen Regelung Gebrauch machen, benötigen aber die Zustimmung des Arbeitgebers. Über die finanzielle Anlage des Guthabens bestimmen die Beschäftigten selber, sie können es bei einer Bank oder Versicherung hinterlegen. So ist das Guthaben bei einem Arbeitgeberwechsel oder im Falle einer betrieblichen Insolvenz geschützt.

Gemäss den neusten Zahlen des Zentralen Statistikbüros der Niederlande (CBS) nutzen heute 270 000 Beschäftigte die Levensloopregeling. Der Charakter des Arbeitszeitmodells hat sich weg vom Work-Life-Balance-Modell (Verlofspaarregelung) hin zu einem Finanzierungsmodell für längere Freistellungen und insbesondere für den vorzeitigen Ruhestand entwickelt. Über die Hälfte der Levensloofregeling-Nutzer sind ältere Arbeitnehmende. Sie sind finanziell eher in der Lage, ein Zeitguthaben anzusparen, und haben das grösste Interesse an der frühzeitigen Pensionierung.

Belgien setzt auf Work-Life-Balance

In Belgien wurde 1985 das Career-Break-System eingeführt. Dabei handelt es sich um eine optionale befristete Freistellung, die berufliche und ausserberufliche Interessen besser kombinierbar macht. In einer ersten Version dieses Modells konnten Beschäftigte in einem zeitlich begrenzten Rahmen ihre Arbeitszeit reduzieren, bis hin zur vollständigen Freistellung. Anfangs war das Hauptziel des Career-Break-Systems die Umverteilung von Arbeitsplätzen. Mitarbeitende des öffentlichen Sektors konnten nach Absprache mit dem Arbeitgeber während einer bestimmten Zeit weniger oder gar nicht arbeiten und erhielten für diese Dauer einen finanziellen Ausgleich vom Staat. Der Ausgleich hing von der Beschäftigungsdauer ab und davon, um wie viele Prozente die Arbeit reduziert wurde und wie lange die Reduktion dauerte. Während der Beschäftigte in seiner befristeten Freistellung war, wurde der Arbeitsplatz durch eine erwerbslose Person besetzt, deren Integration in den Arbeitsmarkt damit gefördert wurde.

Viele arbeiten nach Unterbruch nur noch Teilzeit

Mit der Zeit erhielt die bessere Vereinbarkeit beruflicher und ausserberuflicher Anforderungen eine viel grössere Bedeutung als die Arbeitsmarktintegration. Seit 2002 ist es möglich, die Regelung auch dann zu nutzen, wenn der Arbeitsplatz nicht durch einen Erwerbslosen besetzt wird. Das Modell wurde bis heute in einigen Punkten angepasst. So können Beschäftigte nun auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers während der Elternschaft oder für die Pflege schwer kranker Familienangehöriger eine befristete Freistellung beanspruchen. In leicht abgewandelter Form



Fotos: zVg

Das Ratshaus in Brüssel.

wurde das Modell als Time-Credit-Scheme auf den privaten Sektor ausgedehnt; dort wird es für die Work-Life-Balance der Beschäftigten eingesetzt. Der private flämische Gesundheits- und Pflegektor führte beispielsweise Extraprämien für die Nutzung des Modells ein, um die Mitarbeitenden vor Burn-out und vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit zu schützen.

Gemäss einer Studie nutzten 2002 fast vier Prozent der belgischen Beschäftigten die Möglichkeit einer befristeten Freistellung, und das mit steigender Tendenz. Vor allem Frauen in dem Alter, in dem sie Kinder grossziehen (zwischen 25 und 35 Jahren), und ältere männliche Beschäftigte (über 50 Jahre) machten vom Modell Gebrauch. Die Befragten beurteilten die Career-Break-Option als durchwegs positiv, weil sie mehr Zeit für Familie, Freunde und die persönliche Entwicklung hatten. Ausserdem stellte für beinahe drei Viertel der Nutzer der Einkommensverlust kein Problem dar, und sie erwarteten keine nachteiligen Konsequenzen auf den weiteren Verlauf ihrer Berufskarriere.

Die Auswirkungen des Career-Break beziehungsweise des Time-Credit-Scheme-Modells auf den Arbeitsmarkt sind noch nicht genau erforscht. Laut Philip Wotschack vom Berliner Wissenschaftszentrum für Sozialforschung fallen dem Staat durch das Modell nicht nur Kosten an, sondern es könnte auch ein negativer Effekt auf die Arbeitsmarktpartizipation entstehen. Es hat sich herausgestellt, dass sich eine Anzahl Arbeitnehmender am Ende der Freistellung für eine Teilzeitstelle entschieden oder sogar ihre Erwerbstätigkeit beendet hat. Das Ende der Freistellung sei für einen Teil der Beschäftigten offensichtlich ein erster Schritt zu Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechung oder zur vorzeitigen Beendigung der Erwerbstätigkeit.

Li Sulejmanagic

Weitere Informationen:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.)

Lebenslaufpolitik im Betrieb

Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten
edition sigma, Berlin, 2007, ISBN 978-3-89404-248-6