

The logo for the Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), consisting of the letters 'WZB' in a bold, black, sans-serif font.

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Lebensverlauf und betriebliche Zeitkonten

Eckart Hildebrandt

Fachtagung „Neue Zeiten für die Gleichstellung?
Zeitpolitik aus der Gender-Perspektive“
GenderKompetenzZentrum an der HUB, 18.12.2007

Norm und Normalität der Erwerbsarbeitsgesellschaft

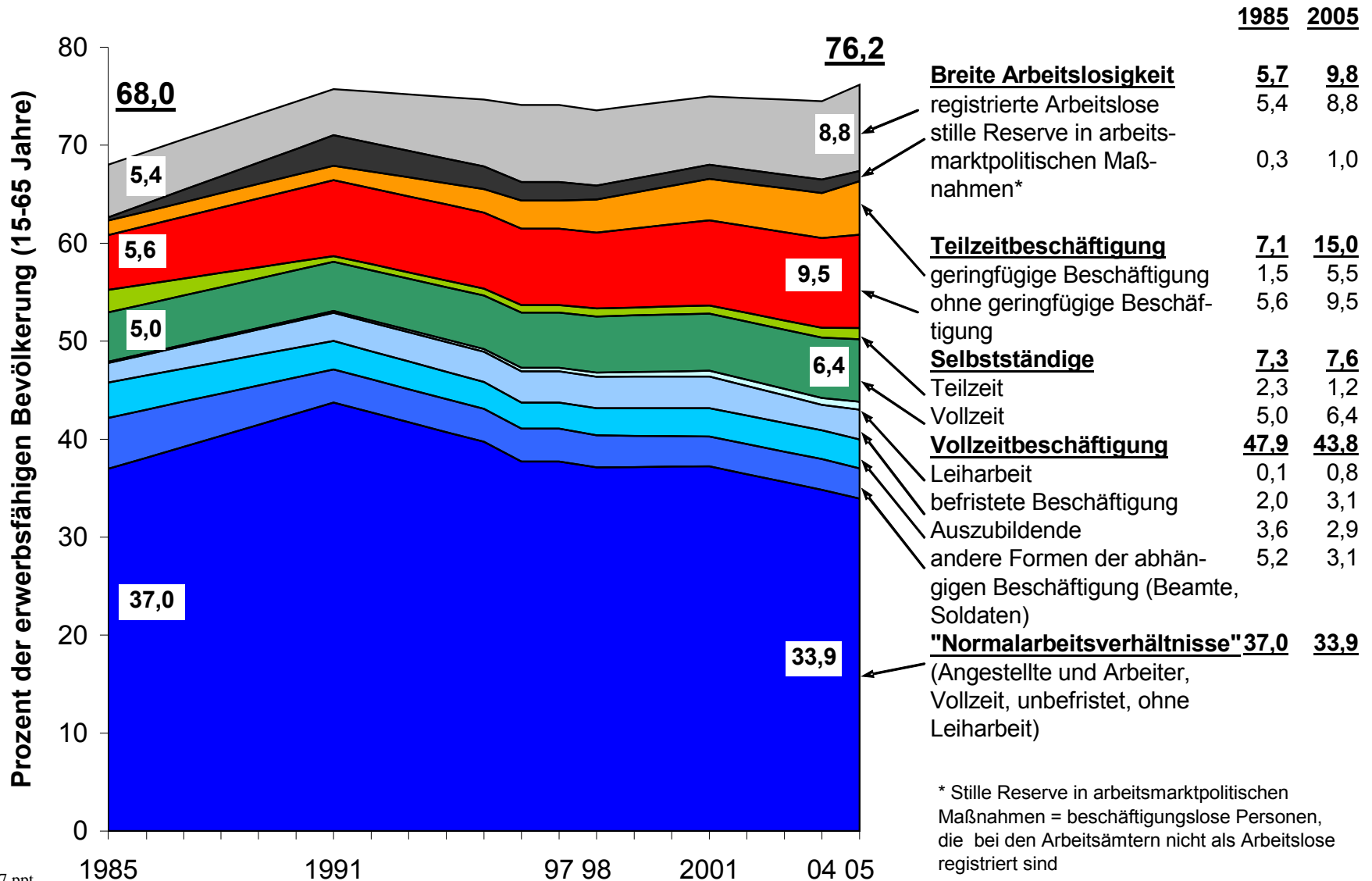
Normalarbeitsverhältnis = Arbeit in Vollzeitbeschäftigung (d.h. eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 39,4 Std. im Jahr 2006 in Deutschland) mit unbefristetem Arbeitsvertrag im Gültigkeitsbereich der arbeits- und sozialgesetzlichen Regelungen und einem ausreichenden (Familien-)Einkommen

Normalarbeitszeit = regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Zeitinstitutionen Feierabend, Wochenende und Jahresurlaub (8 x 5)

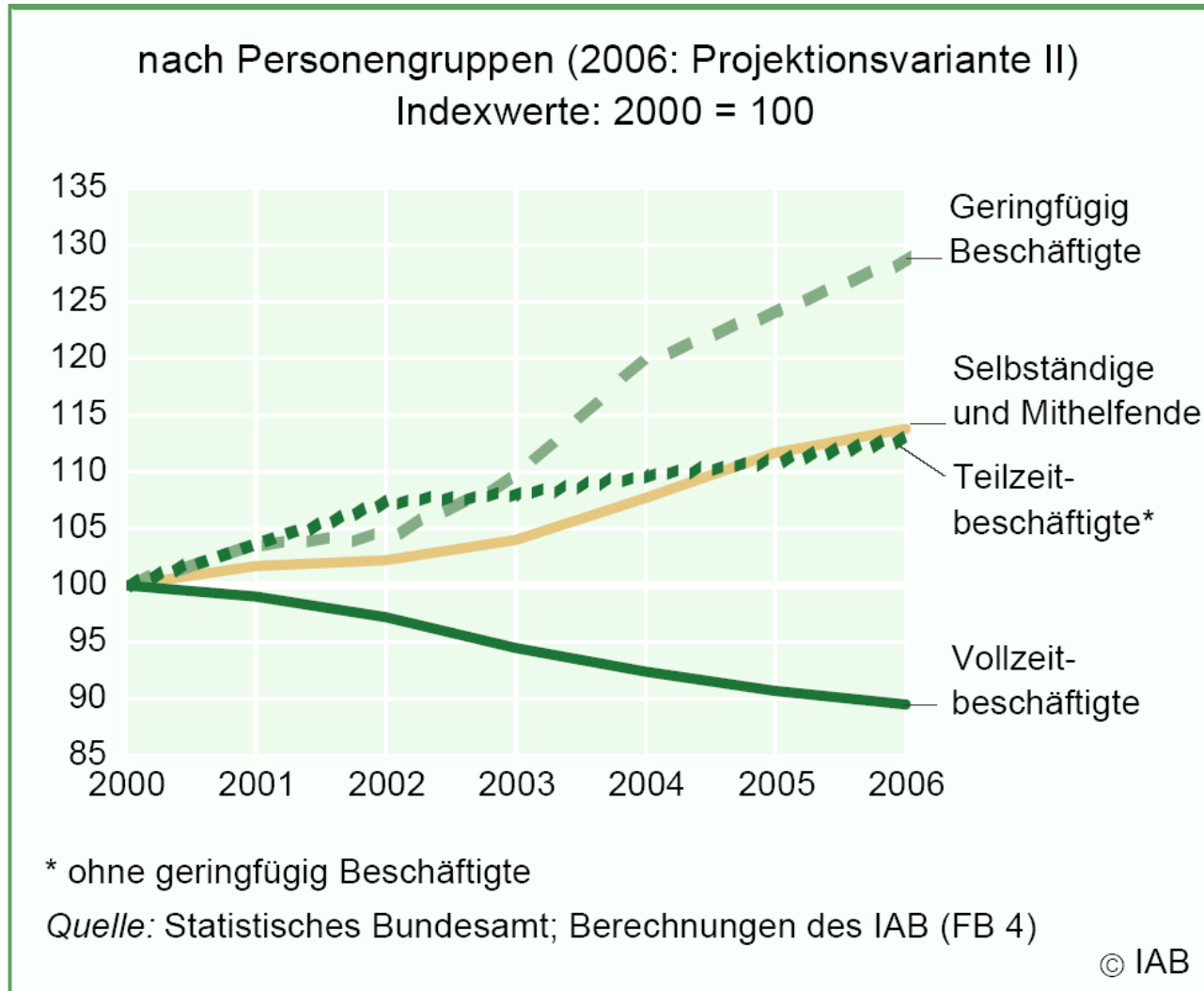
Normalerwerbsbiografie = das kontinuierliche und abgesicherte Durchlaufen der drei Phasen des Arbeitslebens: Ausbildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand ohne zwischenzeitliche Phasen von Arbeitslosigkeit (männliche Facharbeit)

Vollbeschäftigungsversprechen

Erosion der Normalerwerbsarbeit (Entwicklung der breiten Erwerbsquote in Deutschland 1985 – 2005)



Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse (Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 2000 – 2006)



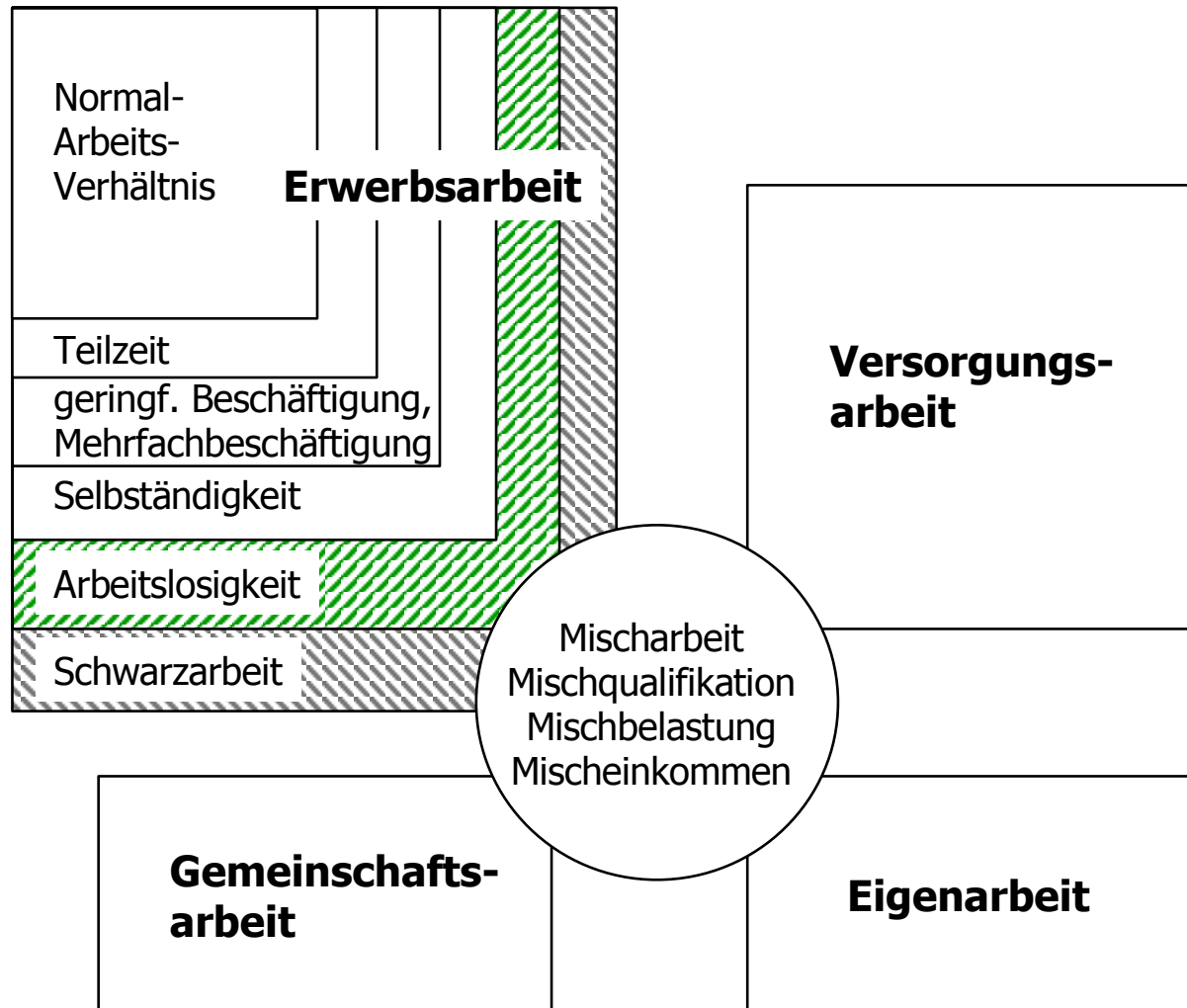
Perspektiverweiterung I: Die ganze Arbeit

(Durchschnittliche alltägliche Zeitverwendung in Deutschland 1991)

Durchschnittliche <i>Zeitverwendung</i> pro Tag	Frauen		Männer	
	(Std.)	%	(Std.)	%
Erwerbsarbeit	2:11	28	4:25	57
Haus- und Versorgungsarbeit	4:53	63	2:37	34
Gemeinschaftsarbeit	0:07	02	0:11	02
Qualifikation und Bildung	0:31	07	0:35	07
Die ganze Arbeit	7:42	100	7:48	100
Regeneration	10:48		10:26	
Freizeit	5:30		5:46	

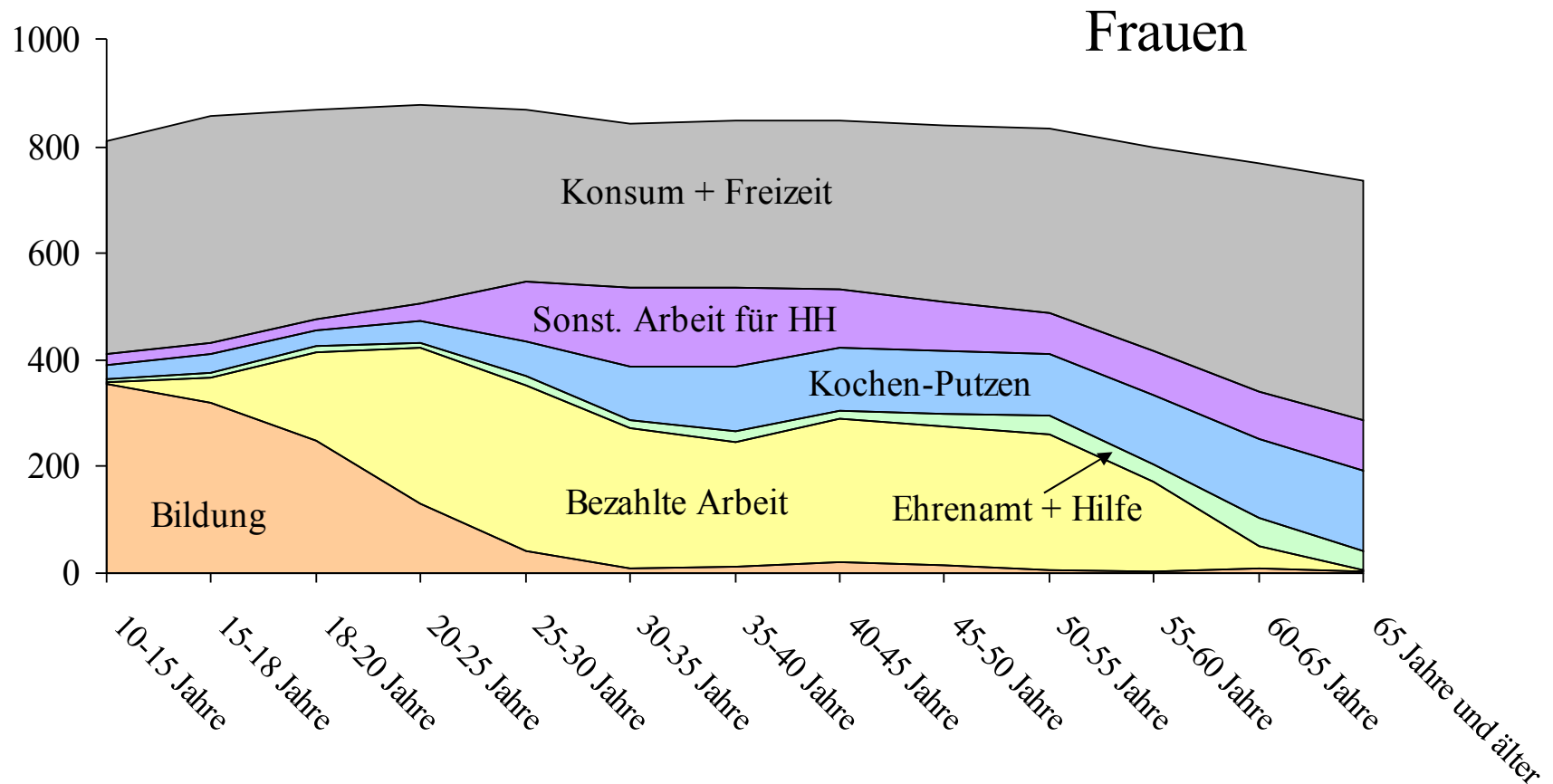
Quelle: Brandl, S.; Hildebrandt, E. (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Opladen, S. 93, nach: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1996)

Das Konzept der Mischarbeit (erweiterter Arbeitsbegriff)



Perspektiverweiterung II: Der ganze Lebenslauf

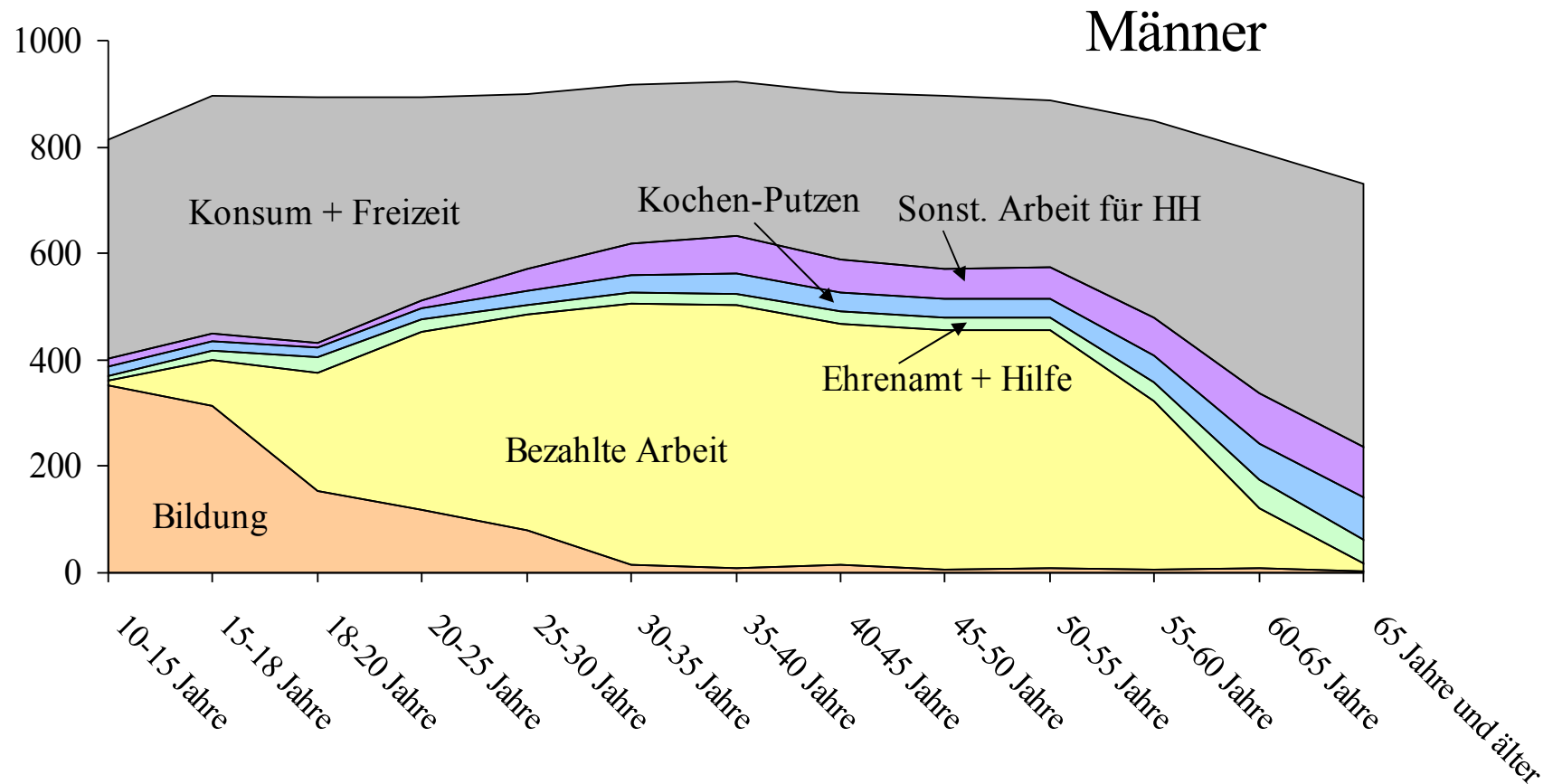
(Zeitverwendung nach Altersgruppen an Werktagen, Angaben in Minuten pro Tag)



Quelle: Stefan Weick (2004): Lebensbedingungen, Lebensqualität und Zeitverwendung. In: Stat. Bundesamt, Forum der Bundesstatistik, Bd. 43, Wiesbaden, S. 414

Zeitverwendungen im Lebenslauf

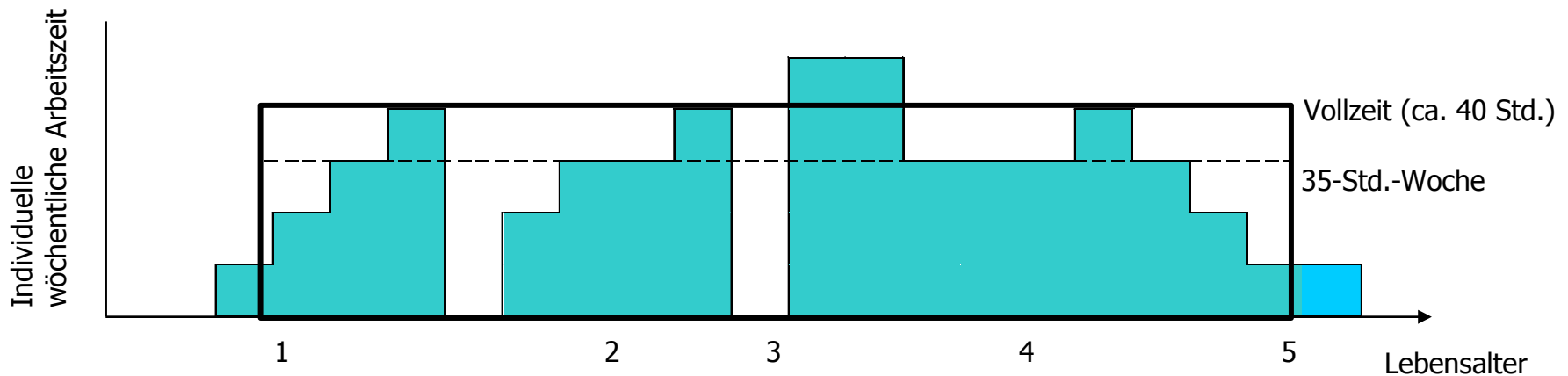
(Zeitverwendung nach Altersgruppen an Werktagen; Angaben in Minuten pro Tag)



Neue Vielfalt und Diskontinuität im Lebenslauf

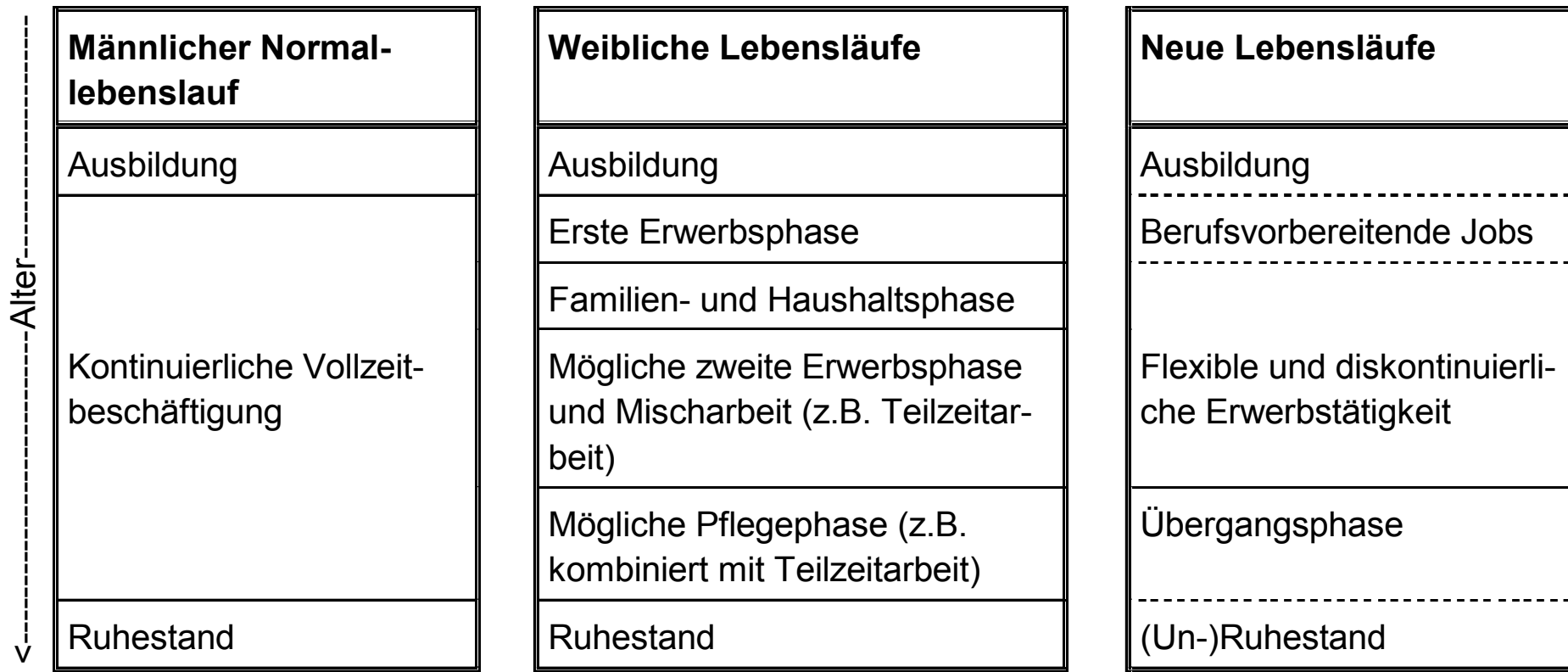
- Normalerwerbsbiografie
- Flexible Erwerbsverläufe

- 1 Gleitender bzw. verzögerter Einstieg
- 2 Vorübergehende Unterbrechung des Erwerbslebens (z.B. Geburt eines Kindes) mit stufenweise wieder angehobener Arbeitszeit (Teilzeit)
- 3 Phase von Arbeitslosigkeit oder Selbstständigkeit oder längerer Freistellung (z.B. Sabbatical für Erholung oder Weiterbildung)
- 4 Vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit (Mehrarbeit) oder Reduktion (Wahlarbeitszeit)
- 5 Gleitender, vorgezogener oder verzögerter Ausstieg



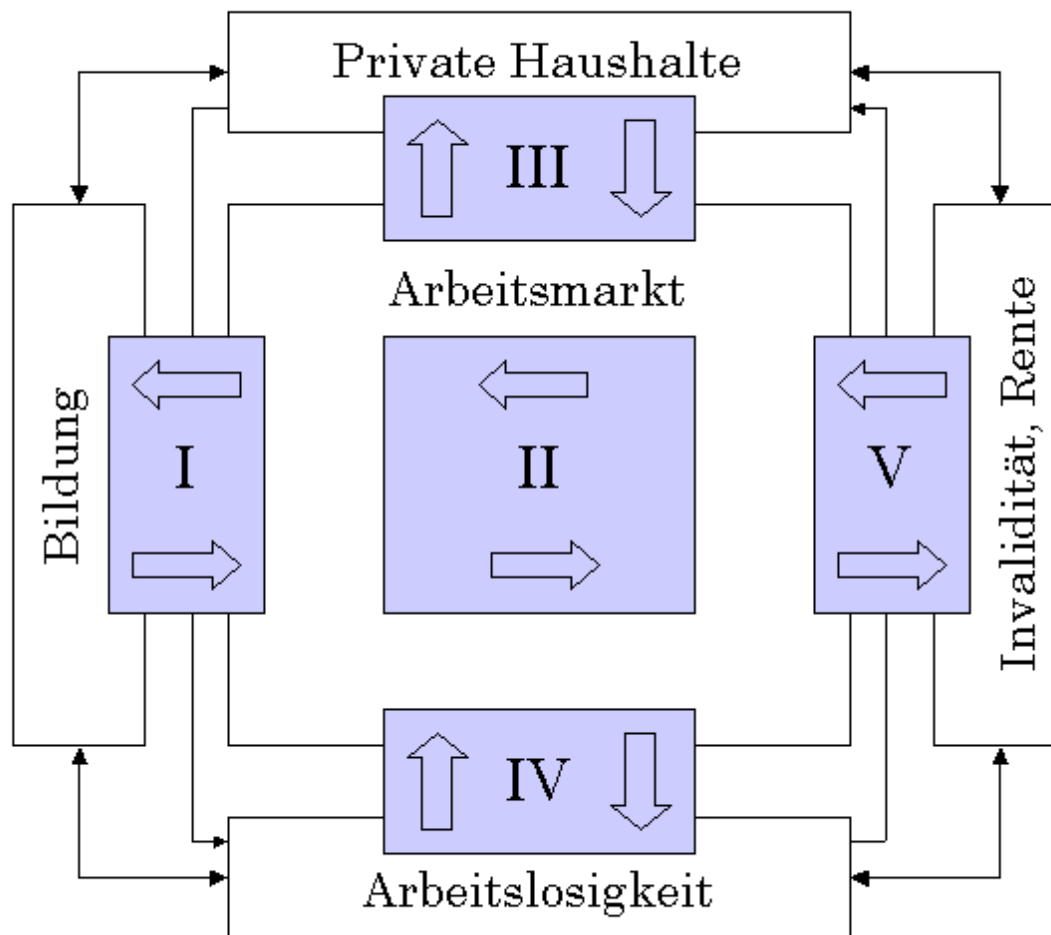
Risiken: Einstieg und Wiedereinstieg, Freiwilligkeit von Erhöhung und Reduktion, Planbarkeit

Neue variante Lebensläufe



Quelle: in Anlehnung an European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), S. 19-20

Das Konzept der Übergangsmärkte



3. Mehrebenenanalyse „Lebenslaufpolitik“

Akteur	Begriff	Themenfelder
Staat	Lebenslaufpolitik	Frauen- und Familienpolitik Bildungspolitik Arbeitsmarktpolitik (Übergangsmärkte) – Arbeitslosenversicherung – Krankenversicherung – Rentenversicherung Finanz- und Steuerpolitik
Arbeitgeberverbände Gewerkschaften	Qualitative Tarifpolitik	Insbesondere Arbeitszeitpolitik, Lohn – Leistung
Betriebe	Personalpolitik, HRM CSR	Interne Arbeitsmärkte Berufliche Weiterbildung u.a.
Individuen und Familie	Lebensplanung und Lebensführung	Entscheidungen in den Lebensbereichen Arbeit – Familie – Freizeit

Lebenszyklusorientierte Beschäftigungspolitik

Beschäftigungspolitische Maßnahmen der EU (2005)

- Jugendliche fördern
- Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern
- bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben
- Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen
- aktives Altern fördern (alternsgerechte Arbeitsbedingungen, keine Anreize für Frühverrentung)

Demografische Unternehmenspolitik (econsense: „Successfully Tackling Demographic Challenges“, 2006)

Areas of corporate responsibility – for example:

- Expanding preventative health measures and health education
- Lifelong learning – independent of age
- Strengthening knowledge transfer
- Implementing age-oriented working hours
- Developing age-independent salary and job structures
- Make working conditions more flexible
 - family-friendly working hours
 - company childcare support
 - Time-off schemes for child raising and care responsibilities

Nachhaltige Familienpolitik (7. Familienbericht des BMFSFJ 2005)

Erweiterungen: Familie als gemeinsame Herstellungsleistung
d.h. partizipativ und verhandelt
d.h. gesellschaftlich eingebettet
d.h. Betonung der Lebenslaufperspektive

Gestaltungsprinzipien: Zeitstrukturen der Gesellschaft sind auf die Institution Familie auszurichten
Flexibilität und Verlässlichkeit

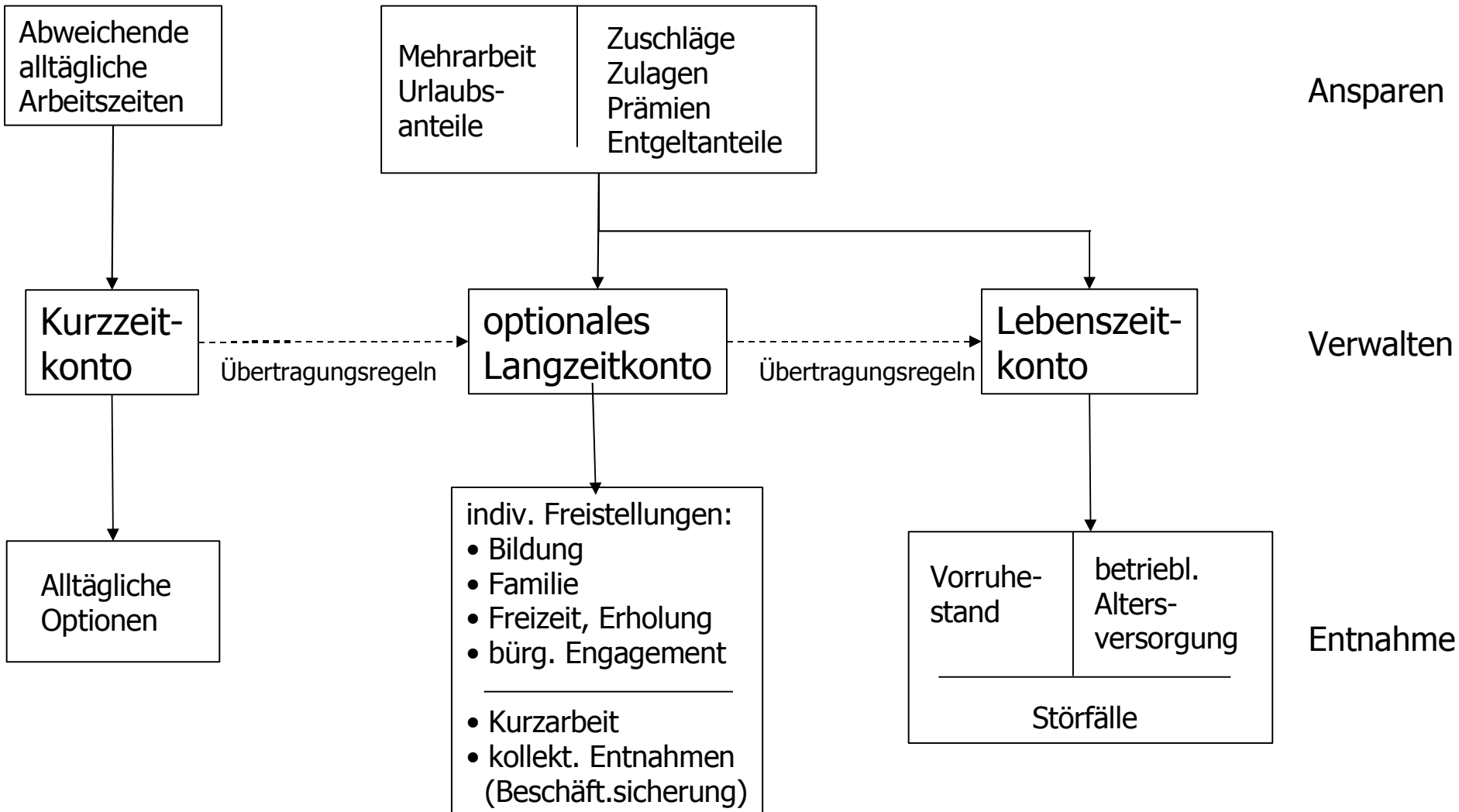
A) Szenario Alltagszeit

- family diversity management, kontrollierte Flexibilität
- Zeitwohlstand durch lokale Zeitpolitik

b) Szenario Lebensverlauf

- Optionszeitenmodell (Entdichtung rush-hour, Ziehungsrechte aus Rentenanwartschaft)
- Berufsanreicherungsmodell
- Wunschzeitenmodell (ermöglichende Infrastruktur)

Formen von Zeitkonten – Quellen und Optionen



Interessenkonstellation Betrieb – Beschäftigte – Gesellschaft bei flexiblen Arbeitszeiten

Betrieb

- Ausdehnung der Betriebszeiten („7x24“)
- kurz- und mittelfristige Kapazitätsanpassung
- Optimierung der Belegschaftsstruktur (Vorruhestand)
- Kosteneinsparungen
- Mitarbeitermotivation und -bindung (Human Resources Management)

Gewerkschaften

- Beschäftigungssicherung
- Begrenzung von Mehrarbeit (Gesundheitsschutz)
- Einstellungen

Beschäftigte

- Beschäftigungssicherheit (Folgebereitschaft bzw. Arbeitszeitreduktion)
- alltägliche und biografische Zeitoptionen (Zeitsouveränität)
 - Gesundheit/Freizeit
 - Familie
 - Bildung
 - bürgerschaftl. Engagement
- Vorruhestand bzw. Alterssicherung

Gesellschaftliche Zukunftsressourcen

- Gesundheit
- Familie (Demografie)
- Bildung
- Zivilgesellschaft

- Inklusion (Erwerbsbeteiligung)

Mögliche Nutzungen (in %) (nur Betriebe mit Langzeitkonten)

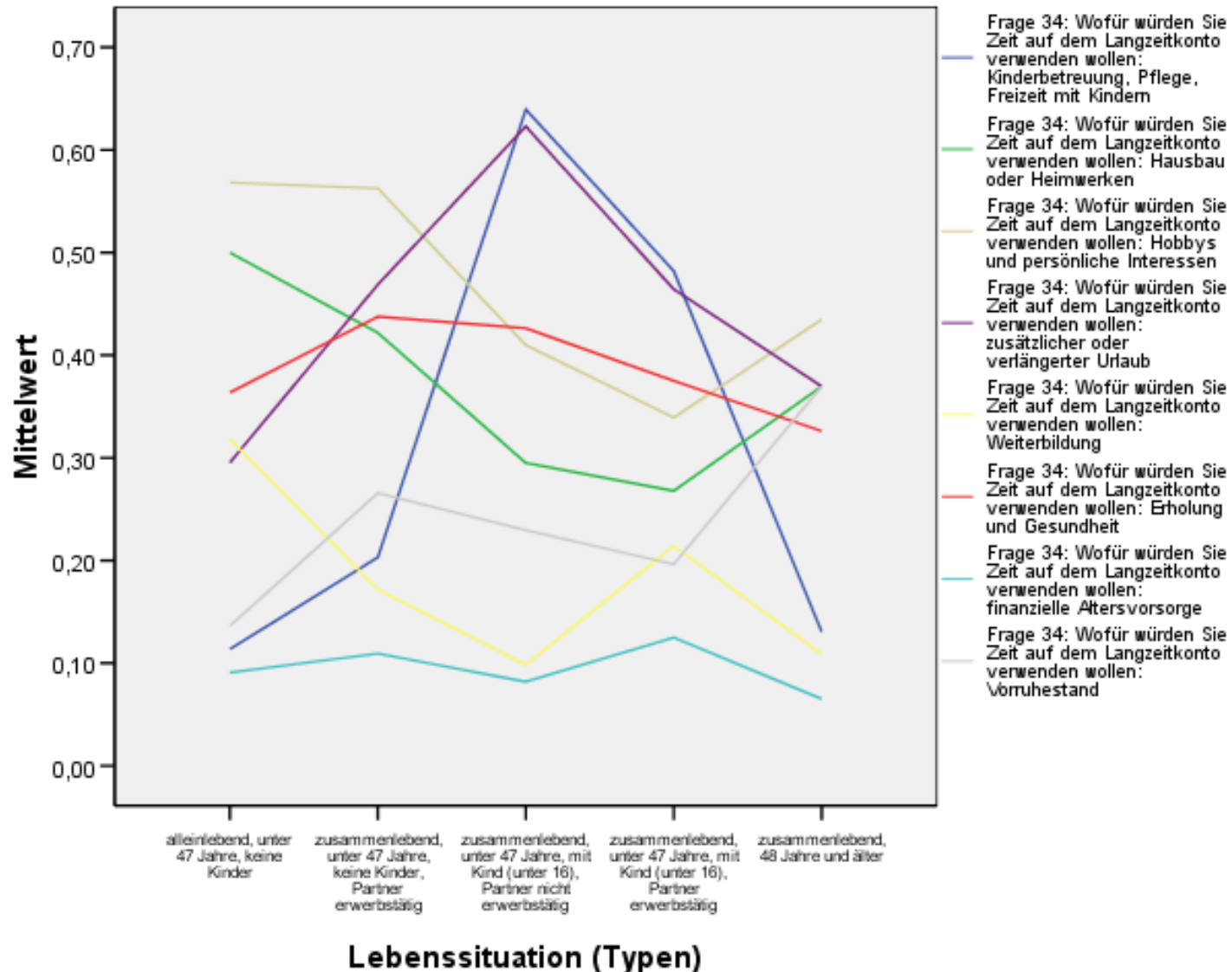
	<i>alle Betriebe</i>	<i>1-19 Beschäftigte</i>	<i>20-249 Beschäftigte</i>	<i>250-499 Beschäftigte</i>	<i>500 und mehr Beschäftigte</i>
Weiterbildung	16,7	14,7	24,9	33,7	64,7
Sabbatical	6,0	4,9	10,1	19,0	33,5
Familienzzeit	27,2	25,4	38,0	18,1	32,9
temporäre Teilzeit	29,9	28,0	41,7	34,6	20,9
Altersteilzeit	6,5	3,7	16,3	68,3	70,3
Vorruhestand	6,1	3,7	14,8	44,9	61,8
Unterbeschäftigung	42,2	40,3	52,7	66,3	27,7
Sonstiges	25,5	28,0	13,3	3,4	3,8

Quelle: Eigene Auswertung des repräsentativen Betriebssurveys der sfs Dortmund (2005)

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Einsatzes von Langzeitkonten

- Arbeitszeitverlängerung und -flexibilisierung (Arbeitszeitrahmen, Flexzeit)
- Öffnung der Tarifverträge für betriebliche Zusatzvereinbarungen
- Personalpolitische Wechselwirkungen zwischen interner und externer Flexibilisierung
- Längerfristige Stagnation der Reallöhne, zunehmende Lohnspreizung
- Steigende Belastung der Einkommen durch Beiträge und Eigenbeteiligung bei den Sozialversicherungen
- Steigende Zukunftsunsicherheit (Arbeitsplatz und Altersversorgung)

Unterschiede der gewünschten Nutzung nach Haushaltstyp



Ambivalenzen, Widersprüche und Zielkonflikte in den Gestaltungsfeldern von Zeitkonten für Beschäftigte

1. Großes Kontenvolumen vs. Gesundheitsschutz und alltägliche Balance
2. Konkurrenz der Zeitverwendungen
3. Kurzfristigkeit vs. Langfristigkeit von Zeitemverteilung
4. Freiwilligkeit vs. Zwang (Optionalität vs. Kollektivität)
5. Aufbaumöglichkeiten vs. Bedarf (Verstärkung von Ungleichheit)
7. Geld- und Zeitpräferenz
8. Verantwortungsumverteilung (Verteilungskonflikte, Versorgungslücken)

Zustände der Lebensplanung

- Wenig Arbeitslebens-Planung als Folge des alten kulturellen Modells (nach wie vor Orientierung an traditionellen Phasen, Taktgeber Betrieb/Erwerbstätigkeit),
- zukünftig verfügbare Zeit ist nicht Gegenstand von Planung („Zeitbindung“, eher Planung über Geld, Verstärkung mit zunehmendem Alter)
- Generell geringer Reflexionsgrad von Lebensarbeitszeitorganisation, Sensibilität der Lebenserzählung, hohe Bedeutung individueller Brüche in der Biographie
- Notwendigkeit der Selbstkompetenz (des Zeithandelns und der Zeitplanung) wird kaum gesehen (Zeitstress); Anstöße durch Nutzung von Langzeitkonten
- Zentrale Achse der Planung von Sicherheit ist das Arbeitseinkommen auf der Grundlage von Beschäftigungssicherheit; dazu Eigenheim und Lebensversicherungen
- Beispiele, bei denen Umbruch der Lebensführung sichtbar wird (von Folgebereitschaft zu Selbstverantwortung)
- Notwendigkeit von langfristigen Lernprozessen der Zeitkompetenz (Bildung, Beratung)

Beispiele für Lernprozesse des Zeithandelns

1. Demographieprojekte mit Integration von Arbeitsplatzzuordnung, Gesundheit und Weiterbildung
(Beispiel Demographie-TV Stahlindustrie)
(Beispiel „heute für morgen“ der BMW AG: Qualifizierung, Gesundheit, Arbeitsumfeld, Altersaustrittsmodelle, Bewusstsein für demographische Veränderungen)
3. Frei verfügbares Sabbatical
(Beispiel BMW: Finanzierung aus eigenem Einkommen über maximal 3 Jahre, Dauer bis 3 Monate, verschiedene Nutzungen – durch Zusatzvertrag vorher festgelegt – quer durch die Belegschaft, seit 1994 durchschnittlich 680 Beschäftigte pro Jahr)
5. Arbeitszeit-Coaching in Verbindung mit Zeitkonten
(Beispiel Fraport: Chancengleichheitsstelle ermittelt und verhandelt individuelle Arbeitszeitmodelle insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ca. 250 verbindliche Regelungen mit Vorgesetzten pro Jahr)