

# Ambivalenzen biografischer Arbeitszeitpolitik am Beispiel von Langzeitkonten

Eckart Hildebrandt

1. Lebenslauf- und Arbeitszeitpolitik im Betrieb
2. Einsatz und Nutzungen von Langzeitkonten
3. Ressourcenperspektive und Reziprozität
4. Ambivalenzen, Widersprüche, Zielkonflikte
5. Resümee

Fachtagung „Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf“

WZB, 14./15. Juni 2007

## Betriebliche Arbeitszeitregelungen mit Relevanz für den Lebenslauf

- Alltägliche Flexibilität über Gleitzeit und Jahreskonten
- Pausenzeiten, Schichtsysteme (präventiver Gesundheitsschutz)
- Vorübergehende Teilzeit, Wahlarbeitszeit
- Elternzeit (und Betreuungsangebote)
- Freistellungen für Weiterbildung
- Sabbaticals
- Vorruhestand und Altersteilzeit
- Aufstockung der Alterssicherung aus Zeitwertkonten

Zeitbindung an Themenfelder, Eigenlogik

Integration durch Human Resource Management?

Nutzung, Reproduktion und Herstellung von Ressourcen

## Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Einsatzes von Langzeitkonten

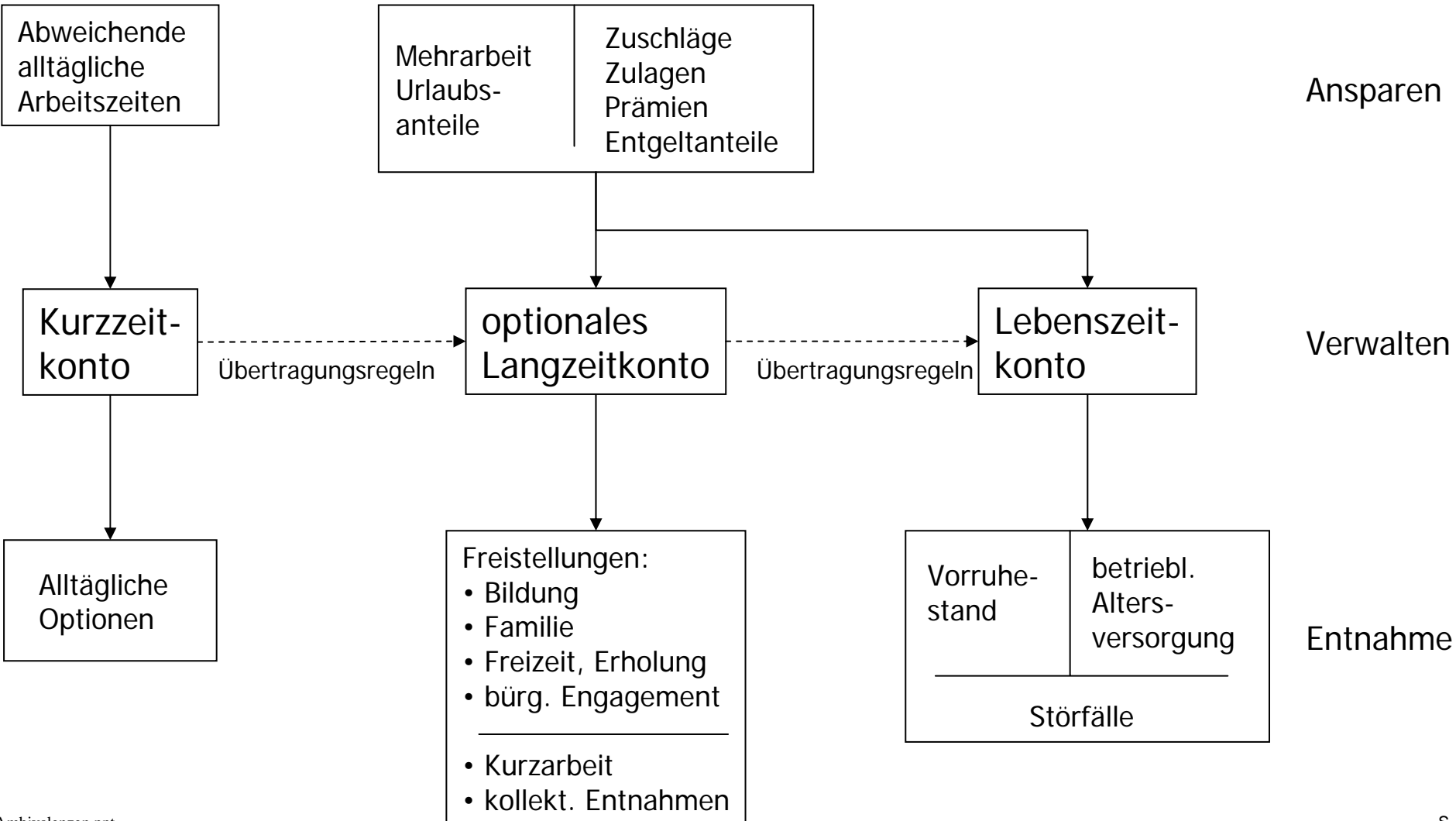
- Arbeitszeitverlängerung und -flexibilisierung (Arbeitszeitrahmen, Flexzeit)
- Öffnung der Tarifverträge für betriebliche Zusatzvereinbarungen
- Längerfristige Stagnation der Reallöhne, zunehmende Lohnspreizung
- Steigende Belastung der Einkommen durch Beiträge und Eigenbeteiligung bei den Sozialversicherungen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

## Verbreitung von Langzeitkonten (D 2005)

<i>Anteil ...</i>	<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>
an allen Betrieben	6,8%	6,4%	10,3%	13,0%	23,6%
produzierendes Gewerbe	8,3%	7,6%	12,9%	12,9%	18,3%
Dienstleistungsbereich	6,3%	6,0%	9,2%	13,1%	27,2%
Bundesgebiet Ost	5,7%	5,4%	9,5%	7,0%	14,8%
Bundesgebiet West	7,2%	6,8%	10,5%	14,1%	24,9%

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

## Formen von Zeitkonten – Quellen und Optionen



## Tendenzen bei der Einrichtung von Langzeitkonten

- Starke Orientierung der Unternehmen und der Beschäftigten auf Vorruhestand, Altersteilzeit und Rentenaufstockung;
- Daraus folgend Tendenz zur Ermöglichung eines größeren Ansparvolumens
- Erhöhung des Volumens durch Einbeziehung geldlicher Einstellungen ins Konto, z.B. Prämien (dadurch auch Einbeziehung der oberen Angestelltengruppen)
- Gleichzeitig Tendenzen zur Beschränkung des Kontenvolumens durch Vermeidung unproduktiver Überstunden
- Zwischenzeitlicher kollektiver Kontenabbau zunehmend zur Beschäftigungssicherung in nachfrageschwachen Zeiten
- Informelle Praxis des Kontenabbaus durch individuelle Auszahlung
- Optionen während der Erwerbsphase sind nur zögerlich genutzt

## 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
Familienzeit	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)

## Humanressourcenperspektive

(individuelle Ressourcen für Teilhabe an Lebensbereichen)

### Akteure

- Gesellschaft
- Individuum
- Betrieb

### Beitrag zu

- Ressourcenaufbau
- Ressourcennutzung
- Reproduktion

Verantwortungsumverteilung

## Reziprozität

(zusätzliches, besonderes Tauschverhältnis)

- Tausch in Zeitäquivalenten über lange Zeiträume
- Work-Life Balance bei Aufbau und Abbau, alltäglich und biografisch
- Vertrauen; Einverständnis; Freiwilligkeit

## Ambivalenzen, Widersprüche und Zielkonflikte in den Gestaltungsfeldern von Zeitkonten

1. 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)
6. Geld- und Zeitpräferenz
7. Verantwortungsumverteilung (Verteilungskonflikte, Versorgungslücken)

## Kurzzeit-Langzeit-Präferenz

	<b>Ich möchte am liebsten jeden Tag genug Zeit für Berufliches und Privates haben.</b>	<b>Wie wichtig wäre Ihnen die Mög- lichkeit, mit dem Langzeitkonto über viele Jahre hinweg größere Zeitguthaben anzusparen?</b>
Alle (n=319)	92%	29%
Gewerblich	93%	28%
Angestellte	91%	34%
Mit Kind(ern)	92%	26%
Ohne Kind	92%	33%
Unter 37 Jahre	91%	34%
37-46 Jahre	95%	21%
47 Jahre und älter	89%	40%
Männer	91%	28%
Frauen (n=17)	100%	47%

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung 2006 vom Projekt

## Zeit-Geld-Präferenz

**Wenn Sie selbst entscheiden könnten, welcher Anteil Ihrer jährlich anfallenden Überstunden aufs Arbeitszeitkonto kommt und welcher Anteil ausgezahlt wird:**

**Wie viel Prozent der Überstunden sollen aufs Arbeitszeitkonto kommen?**

	weniger als 50%	50%	mehr als 50%
Alle (n=319)	60%	24%	18%
Gewerblich	59%	24%	17%
Angestellte	54%	24%	22%
Mit Kind(ern)	59%	23%	18%
Ohne Kind	59%	24%	17%
Unter 37 Jahre	62%	22%	16%
37-46 Jahre	58%	23%	20%
47 Jahre und älter	54%	26%	20%
Männer	61%	23%	16%
Frauen (n=17)	18%	29%	53%

Quelle: Repräsentative Betriebsbefragung 2006 durch das Projekt

## Potenziale von Langzeitkonten für betriebliche Lebenslaufpolitik

1. Einführungsstand und Volumen unzureichend, auf Lebensphasen orientiert.
2. Betriebliche Personalpolitik fokussiert aktuelle Arbeitskräftenutzung, selten integrierter Blick auf den ganzen Erwerbslebensverlauf. (Perspektive demografische Personalpolitik?)
3. Nur Teile der Beschäftigten nutzen aktiv LZK.  
Umfassende Informations- und Lernprozesse sind notwendig (Kulturwandel).
4. Optionalität ist überwiegend Residualgröße, schwache Reziprozität.
5. Interessen der Beschäftigten(-gruppen) und Grenzen der Zumutbarkeit selten evaluiert.
6. Reproduktionsbedarfe beruhen auf Verantwortungsverlagerungen auf die Individuen. Daher LZK als Baustein einer Mehrebenenpolitik organisieren.