

Eckart Hildebrandt
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

PROJEKTANTRAG
an die Hans-Böckler-Stiftung

Langzeitkonten und biographische Lebensführung

Oktober 2004

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Angaben	1
2.	Kurzfassung	4
3.	Gesellschaftspolitischer Begründungszusammenhang	6
4.	Zielsetzungen und Fragestellungen des Projekts	14
5.	Forschungsbedarf/Stand der Forschung/eigene Vorarbeiten	18
6.	Arbeitsprogramm	27
6.1	Konzeptioneller Zugang	27
6.2	Auswahl des Untersuchungsfeldes	29
6.3	Methodisches Vorgehen	29
6.4	Zeitplanung	36
7.	Finanzierungsplan	37
7.1	Beantragte Mittel	37
7.2	Drittmittel	38
7.2.1	Eigenmittel	38
7.2.2	Drittmittel anderer Förderer	38
	Literatur	39

1. Allgemeine Angaben

1.1 Antragsteller:

Prof. Dr. Eckart Hildebrandt, 1943, verh., Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Tel.: 030/25491-279, Fax: 030/25491-299; seeloewe@wz-berlin.de

1.2 Vorgesehene Projektleitung:

Eckart Hildebrandt, WZB

1.3 Vorgesehen Projektbearbeitung:

Kristina Thureau, Heinrichstr. 25, 39106 Braunschweig
Philip Wotschack, Kronprinzenstr.68, 13589 Berlin
Eckart Hildebrandt, WZB

1.4 Antragstitel:

Langzeitkonten und biographische Lebensführung

1.5 Kurztitel:

Langzeitkonten

1.6 Forschungsförderungsschwerpunkt:

Erwerbsarbeit im Wandel, Ausdifferenzierung der Arbeit im Bereich des Normalarbeitsverhältnisses

1.7 Bezüge zur Genderperspektive:

Langzeitkonten beeinflussen die Lebensführung der Beschäftigten sowohl in der Ansparphase durch Mehrarbeit bzw. vorgezogene Arbeit, die wesentlich betrieblich-marktlichen Anforderungen folgt, wie auch in der Abbauphase der Konten, die potenziell eine erhöhte Zeitsouveränität ermöglicht. Die Nutzung der Konten hängt wesentlich von der Lebensform und den familialen Grundarrangements ab. Das Projekt untersucht u.a., wie sich das Zeithandeln der Beschäftigten und ihre Lebensplanung nach Alter, Geschlecht und Lebensform unterscheiden und welche neuen Handlungsräume Langzeitkonten eröffnen. Hier stellt sich die Frage, ob und unter welchen Bedingungen die Langzeitkonten von Müttern, aber auch von Männern für Familienzeiten genutzt werden, oder ob sie eher zu einer Vertiefung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beitragen.

1.8 Bezüge zu den Querschnittsthemen:

Die betriebliche Einführung von Langzeitkonten dient der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, genauer der Flexibilisierung der Verteilung der Arbeitszeiten. Sie unterscheiden sich gegenüber anderen Formen der Zeitorganisation durch die Langfristigkeit

der veränderten Zeitarrangements. Bei einer Verlängerung der Nutzungsdauer von Konten bis zum Ende der Erwerbstätigkeit werden sie gegenwärtig nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen angewendet. Durch die erhöhten Möglichkeiten der Flexibilisierung von Normalarbeitsverhältnissen (einschließlich von Teilzeitverträgen) führen sie zu einer Stabilisierung dieser Arbeitsverhältnisse und der internen Arbeitsmärkte (Forschungslinie 1). Die Vorteile flexiblen Arbeitseinsatzes werden mit den Vorteilen stabiler Beschäftigungsverhältnisse kombiniert.

Ein weiteres Merkmal von Zeitkonten liegt im Aushandlungscharakter der Zeitverteilung auf der Grundlage von Gegenseitigkeit. In der Ansparphase werden i.d.R. besondere Zeitbelastungen von den Beschäftigten abverlangt, bei den Entnahmen eröffnen sich Möglichkeiten einer neuen Zeitsouveränität für private Zwecke. Beide Prozesse befördern eine Entgrenzung von Arbeit und Leben. Einerseits führen sie zu erheblichen Beeinträchtigungen der alltäglichen Lebensführung, andererseits bieten sie neue Zeitfenster für familiäre Projekte, für allgemeine und berufliche Weiterbildung sowie für die Pflege der Gesundheit. Die erforderliche Selbstorganisation von Arbeitszeit erfordert Kompetenzen eigener Art, die durch die Einbeziehung der biographischen Perspektive eine existenzielle Bedeutung erhalten. Indem Langzeitkonten die Langfristperspektive des Lebenslaufs und die verschiedenen Bereiche der individuellen Lebensführung ansprechen, berühren sie Gestaltungsdimensionen, die auch für nachhaltige Arbeit zentral sind.

Durch die Umverteilung von Arbeitszeit über die Lebensarbeitszeit führen Langzeitkonten zu einer Ungleichverteilung von Arbeitszeit in verschiedenen Lebensphasen. Gleichzeitig sind sie geeignet, die zeitweise Ballung von Mehrarbeit zu kontrollieren und durch Zeitausgleich zu begrenzen. Damit können Langzeitkonten grundsätzlich als Instrument einer „geregelten Flexibilisierung“ Wirkungen entfalten, die derzeitige Fehlentwicklungen in der lebenszeitlichen Verteilung abschwächen: die Kumulation von Belastungen in der Lebensmitte und die teilweise Unterforderung beim Übergang in die Erwerbsarbeit und durch frühzeitigen Austritt aus der Erwerbsarbeit (Forschungslinie 4: Altersgerechte Arbeitszeiten).

1.9 Anwendungsorientierter Nutzen:

Zeitkonten sind die Instrumente flexibler Arbeitszeitgestaltung mit der stärksten Ausbreitungsdynamik. Als Instrumente einer geregelten Zeitoptionalität verändern sie die Regelungssysteme und die Arbeitszeitkulturen der Unternehmen. Sie stellen neue Gestaltungsanforderungen an die Gewerkschaften und Verbände, an das Personalmanagement und die Betriebsräte sowie an die einzelnen Beschäftigten. Mit der Einführung von Zeitkonten sind Lernprozesse für alle betrieblichen Akteure verbunden, die erst am Anfang stehen.

Bei alltäglichen Nutzungen von Zeitkonten hat eine starke Dezentralisierung der Regulierung stattgefunden, die Bedeutung von Selbstorganisation und arbeitsplatznaher Aushandlung hat zugenommen. Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen

beschränkte sich auf die Gestaltung der Rahmenvereinbarungen und teilweise auf die Kontrolle der Kontennutzung. Mit der Verbreitung von Langzeitkonten werden zusätzliche Dimensionen der Disposition über Arbeitszeit eröffnet. Damit sind auch neue Strategien der tarif- und betriebspolitischen Regulierung, der Personalentwicklung und des individuellen Zeithandelns erforderlich. Das Projekt beabsichtigt, die vielfältigen Auswirkungsdimensionen und Wechselwirkungen von Langzeitkonten in Abhängigkeit von den Ausgestaltungsvarianten aufzuzeigen und nach verschiedenen Kriterien zu bewerten. Im Mittelpunkt stehen dabei die Fragen nach Reichweite und Grenzen von Optionalität für die Beschäftigten, nach dem Verhältnis von erhöhten betrieblichen Zeit-Zumutungen und erhöhter individueller Zeitsouveränität, nach der sozialen Selektivität der Nutzung von Zeitkonten insbesondere bezüglich der Geschlechter- und Familienthematik.

1.10 Voraussichtliche Gesamtdauer des Projektes:

24 Monate (ohne die institutsinterne Vorbereitungsphase)

1.11 Dauer der beantragten Förderung:

24 Monate

1.12 Beginn der Förderung:

01.04.2005

1.13 Gesamtkosten des Projekts:

Die Gesamtkosten des Projekts werden auf 293.087,09 Euro netto/313.603,19 Euro brutto geschätzt (siehe Punkt 7.2).

1.14 Beantragte Mittel:

233.770,49 Euro

1.15 Datum der Antragstellung:

28.10.2004

2. Kurzfassung

Im Rahmen der vielfältigen Flexibilisierung von Arbeit kommt dem Instrument der Zeitkonten ständig wachsende Bedeutung zu. Auf den Zeitkonten wird vorgearbeitete Arbeitszeit angesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt nach vereinbarten Regeln von den Beschäftigten als individuell verfügbare Zeit entnommen. Es handelt sich um eine Umverteilung individueller Arbeitszeit, die im Prinzip einer Verlängerung der Arbeitszeit entgegenwirkt. Die Kontierung von Zeit kann als Tausch der Bereitschaft der Beschäftigten zu marktorientierter Zeitflexibilität gegen das Zugeständnis von bedingter individueller Zeitsouveränität seitens der Betriebe interpretiert werden.

Gegenstand des Projekts ist die Ausweitung des Horizonts von Zeitkonten auf die Lebensarbeitszeit durch sog. Langzeitkonten. Hierdurch findet eine dreifache Erweiterung statt, eine zeitliche, eine inhaltliche und eine institutionelle. Die zeitliche Erweiterung auf das ganze Arbeitsleben führt zu Auswirkungen sowohl auf die langfristige betriebliche Personalentwicklung wie auf die alltägliche und biographische Lebensführung der Beschäftigten. Die inhaltliche Ausweitung besteht in der betrieblichen Regelung von Zeitentnahmen, die sich auf das ganze Spektrum reproduktiver Tätigkeiten wie familiäre Fürsorge, Weiterbildung, Gesundheitsschutz und bürgerschaftliches Engagement beziehen können. Die historische Trennung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wird im Rahmen fortwirkender Arbeitsverträge entgrenzt, einerseits durch Mehrarbeit und Flexibilität beim Aufbau der Zeitkonten, durch die Einbeziehung reproduktiver Aspekte beim Abbau andererseits. Die institutionelle Ausweitung betrifft die Einbettung von Langzeitkonten in die Verantwortungsverteilung von Staat, Kommunen, Betrieben und Individuen für die Gestaltung der Lebensläufe in einer flexibilisierten Gesellschaft.

Das Projekt wird explorativ die Regulierung und Nutzung von Langzeitkonten im Rahmen tarifvertraglicher und betrieblicher Vereinbarungen erheben, die Formen der Anerkennung der Vielfalt von Lebensführung und Kontennutzungen, die Aushandlung und die Grenzen betrieblicher Disposition über die Arbeitszeit. Daraus ergeben sich erste Antworten für eine Reihe von analytisch und strategisch wichtigen Fragen: ob in den Vereinbarungen und der betrieblichen Praxis wirklich eine Gegenseitigkeit von Leistungen entsteht, inwieweit Langfristkonten in Normalarbeitsverhältnissen Formen kombinierter Lebensführung ermöglichen, ob sie neue Orientierungspunkte für die individuelle Lebensplanung bereitstellen und ob sie einen Beitrag zu den gesellschaftlichen Lebenslaufpolitiken leisten. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob die Einführung von Langzeitkonten die Segmentierung von Arbeitsmärkten eher vertieft und ob sie auch über Stammebelegschaften hinaus angewendet werden können. Die Dynamik der gegenwärtigen Arbeitszeitdebatte, die einzelunternehmerischen Revisionen von Arbeitszeitstandards und anstehende gesellschaftliche Reformvorhaben wie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit werden den Einführungsprozess und die Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten beeinflussen. Langzeitkonten könnten

den von ökonomischer Macht getragenen Tendenzen der einseitigen Flexibilisierung, der Arbeitszeitverlängerung und der Destabilisierung von Einkommen eine auf Kooperation und Reziprozität beruhende Kombination von Flexibilität und Kontinuität entgegensetzen.

3. Gesellschaftspolitischer Begründungszusammenhang

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit findet in den Dimensionen der Dauer, der Lage und der Verteilung der Arbeitszeit statt. In allen drei Dimensionen haben in den letzten Jahrzehnten wichtige Veränderungen stattgefunden. Die Phase bis Mitte der neunziger Jahre war durch Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich mit dem Ziel der Realisierung der 35-Stunden-Woche geprägt und das gleichzeitige Vorantreiben vielfältiger Formen der Flexibilisierung auf betrieblicher Ebene. Die Lage der Arbeitszeiten wurde durch die allgemeine Tendenz zur Ausdehnung der Betriebszeiten verflüssigt, Nacht- und Wochenendarbeit haben kontinuierlich zugenommen. Wenn Produktion und Dienstleistungen tendenziell „rund um die Uhr“ aufrechterhalten und eng an den Markt gebunden werden, dann wirken Nachfrageveränderungen direkt auf den betrieblichen Arbeitskräftebedarf. Wechselnde Nachfrage und ein stabiles betriebliches Arbeitsvolumen geraten in Widerspruch – und verursachen erhebliche Kosten. Ein Bereich von Lösungsmöglichkeiten sind die externe Flexibilisierung der Arbeit (befristete Arbeitsverträge, Zeit- und Leiharbeit, Kontraktarbeit) und die interne Flexibilisierung. Bei den Instrumenten der internen Arbeitszeitflexibilisierung sind die **Zeitkonten** am bedeutsamsten. Ihre Verbreitung hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen, 2003 wurde für 41% aller Beschäftigten ein Zeitkonto geführt (Bauer et al. 2004, S. 117). Auf ihnen werden die Abweichungen der tatsächlichen geleisteten Arbeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit registriert. Die Verfahren des Auf- und Abbaus der Konten sind überwiegend formell reguliert, weshalb von einer „kontrollierten Flexibilität“ gesprochen wird. Die Unternehmen behalten den Vorteil, flexibel über die Verteilung des vertraglich gebundenen Arbeitsvolumens verfügen zu können und Kosten für Zuschläge für Nicht-Normalarbeitszeiten zu sparen. Die Beschäftigten tragen über ihre Anpassungsbereitschaft zur Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs bei und erhöhen damit ihre Beschäftigungssicherheit. Darüber hinaus erhalten sie beim Kontenabbau zumindest die Möglichkeit von Zeitsouveränität. Entsprechend können Kontenvereinbarungen als ein Austausch auf Gegenseitigkeit (Reziprozität) gesehen werden, der sowohl die Kontinuität des Kooperationsverhältnisses zwischen Betrieb und Beschäftigten wie auch die Flexibilität der Arbeitsverteilung sicherstellt. Zeitkonten sind ein Element der Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch der Stammebelegschaften.

Die Verbreitung von Langzeitkonten ist mit einer **Ausweitung des Zeithorizonts** der Flexibilisierung verbunden. Die älteste Form von Konten sind Gleitzeitkonten, mit denen alltägliche Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeit von der Normarbeitszeit ausgeglichen werden. Der Zugewinn an Flexibilität für die Betriebe und an Zeitoptionen für die Beschäftigten war unkompliziert zu realisieren. Der Ausgleich regelmäßiger saisonaler Schwankungen und mittelfristig schwer abschätzbarer Geschäftsentwicklungen dagegen erforderte längere Aufbauzeiträume und Kontenvolumina, die

mittels Jahreskonten geregelt wurden. Das Bemühen der Unternehmen, die Größe der Stammbesellschaft möglichst gering zu halten, aber gleichzeitig Wachstumschancen zu nutzen und Geschäftsfelder auszuweiten, führte zur Ausweitung der Ausgleichszeiträume auf fünf Jahre und darüber hinaus. Langzeitkonten bedeuten in dieser Logik die Nutzung zusätzlicher Personalkapazität ohne Personalaufbau. Die Einrichtung von sog. Lebenszeitkonten, auf denen Zeit und Geld allein für den Zweck des Vorziehens bzw. der finanziellen Absicherung des Ruhestands dient, muss als Sonderform behandelt werden, da hier keine Zeitoptionen der Beschäftigten während des Arbeitsverhältnisses entstehen. Insgesamt sind Kurz- und Langzeitkonten aufgrund der Verschiedenheit ihrer Funktionsmechanismen, ihrer Anforderungen und Wirkungen grundsätzlich zu unterscheiden.

Anspar- und Entnahmezeitpunkt können bei Langzeitkonten im Extremfall mehrere Jahrzehnte auseinander fallen. Damit sind Zeiträume angesprochen, die normalerweise über den Planungshorizont von Privatbetrieben hinausgehen, weshalb frühzeitig Sicherungs- und Übertragungskonzepte eingefordert wurden. In den letzten Jahren sind eine Reihe von überbetrieblichen Verwaltungs- und Sicherungsformen entstanden sowie gesetzliche und tarifliche Regelungen getroffen worden (vgl. Thureau 2004). Da Zeitkonten grundsätzlich in Zeit ausgeglichen werden, entstehen für die Unternehmen neuartige Probleme der langfristigen Personalplanung und Personalentwicklung. Die Kontenbestände erreichen große Volumina, entsprechend einschneidend wirkt sich der Abbau der Konten auf die spätere Personalverfügbarkeit aus. Die Unternehmen werden daher versuchen, sowohl die Lage, den Umfang wie ev. auch die Zwecke der Entnahmen nach eigenen Interessen zu steuern. Der Kontenaufbau erhöht ihre Flexibilität, die Kontenbestände dagegen sind langfristige Verbindlichkeiten, die Flexibilität einschränken in Abhängigkeit von der Regelung der Entnahmeprozesse.

Für die Beschäftigten entsteht durch die Langfristigkeit und den Volumenanstieg der Konten ein doppeltes Planungsproblem: auf der einen Seite müssen sie die Einschränkungen, Belastungen und Risiken von längerfristiger Mehrarbeit bzw. abweichender Arbeitszeiten einschätzen und in ihrem Handeln berücksichtigen, auf der anderen Seite müssen sie Pläne für positive Nutzungen der angesammelten Zeit entwickeln. Langzeitkonten entfalten einen Druck, aktuelles Zeithandeln in einen biographischen Zusammenhang zu stellen. Diese Thematisierung von Lebensplanung findet in einer historischen Phase statt, die durch eine Zunahme von Flexibilität und Diskontinuität in Erwerbsverläufen geprägt ist (sog. De-Institutionalisierung des Lebenslaufs). Auch die Familienbiographien haben die Stabilität und Berechenbarkeit der „Normalfamilie“ verloren. Hinzu kommt die Einforderung von steigenden Qualifikations- und Mobilitätsanforderungen durch die Politik, die nur begrenzt vorhersehbar und planbar sind (sog. Beschäftigungsfähigkeit). Eine zentrale Fragestellung des Projekts richtet sich daher auf die Neu-Thematisierung individueller Lebensplanung

im Zusammenhang mit Langzeitkonten, auf die Ressourcen und die Lernprozesse von Beschäftigten für biographisches Planen und Zeithandeln.

Mit der Erweiterung des Zeithorizonts von Zeitkonten ist auch die **Erweiterung der möglichen Nutzungen von Zeitbeständen** durch die Beschäftigten verbunden. Bereits die Analysen von Blockfreizeiten und Sabbaticals haben gezeigt (vgl. Eberling et al. 2004; Siemers 2003), dass die zusätzlichen Freizeitblöcke der Verwirklichung von Projekten in verschiedenen Lebensbereichen dienen können:

- der zeitweisen Ausweitung der Beteiligung an der Sorgearbeit in Haushalt und Familie, ggf. auch zur zeitweisen Entlastung des Lebenspartners;
- einer zusätzlichen Erholungszeit, die der Erhaltung oder Verbesserung der Gesundheit dient;
- Zeit für berufliche oder persönliche Weiterbildung, ggf. auch für eine zweite Berufsausbildung;
- Zeit für phasenweise Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement und
- einer Auszeit, die nicht verplant ist und z.B. die Funktion haben kann, Abstand von den alltäglichen Verpflichtungen und Routinen zu gewinnen und die eigene Lebensführung zu reflektieren.

Diese Potenziale werden mittels der Langzeitkonten noch ausgeweitet (außer im Fall der sog. Lebenszeitkonten). Das grundsätzlich neue an dieser thematischen Ausweitung besteht darin, dass der gesamte Lebenszusammenhang der Beschäftigten zum Gegenstand betrieblicher Abstimmungsprozesse wird und d.h. in einer weiteren **Entgrenzung von Arbeit und Leben**. Die systematische Trennung von Erwerbsarbeit und Privatleben, von Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten verflüssigt sich.

Bei den Wirkungen der Flexibilisierung ist die Phase des Aufbaus von Zeitkonten, die sich überwiegend nach betrieblichen Anforderungen richtet, von der Phase des Abbaus zu unterscheiden, die einer höheren Zeitsouveränität der Beschäftigten dienen kann. Die betriebsbedingte Flexibilisierung der Arbeitszeiten hat zur Folge, dass die bisher durch Zeit-Institutionen wie Feierabend und Wochenende klar abgegrenzte Privatsphäre direkt beeinträchtigt wird. In Mehrarbeitsphasen steht weniger private Zeit zur Verfügung und die Umverteilung von individuellen Arbeitszeiten stellt die bestehenden, auf Regelmäßigkeit abgestellten Arrangements der Lebensführung infrage, mit der Folge von Risiken misslingender privater Koordination und Synchronisation. Bei langen Arbeitszeiten und einem erheblichen Volumen der Zeitumverteilung müssen wichtige Tätigkeiten der persönlichen und privaten Reproduktion eingeschränkt werden. Es entsteht die Gefahr, dass die persönlichen Arrangements mit dem sozialen Umfelds gestört oder sogar zerstört werden, dass nicht ausgelebte oder realisierte Lebensbedürfnisse nicht durch spätere Freizeiten nachgeholt oder ausgeglichen werden können. Lebenszeit lässt sich nicht kontieren.

Um das Risiko gravierender „Fehlallokationen“ der individuellen Lebenszeit zu vermeiden, läge ein zeitnahe Ausgleich von Mehrarbeitsphasen nahe. Zeitkonten verhindern zwar die Ausweitung von Mehrarbeit per saldo, Langzeitkonten ermöglichen

aber lange Phasen von Mehrarbeit und ein weites Hinausschieben des Zeitpunkts des Zeitausgleichs. Damit können sich Fehlallokationen kumulieren, deren Folgen erst in einem Alter sichtbar werden, in dem eine nachholende Umverteilung von Zeit aufwändig und wenig Erfolg versprechend ist. Beispiele sind die Kumulation von Anforderungen während des Anfangs und der Mitte der Erwerbsphase, die Vernachlässigung der Familie während der Kinderphase und der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben aufgrund von Leistungseinschränkungen, veralteter Qualifikation oder nicht geglücktem Wiedereinstieg. Die Kumulation in der Lebensmitte ist besonders kritisch, da sie das Risiko längerfristiger Überforderung erhöht und erfahrungsgemäß die ungleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern stabilisiert.

Neben der diachronen Reziprozität von Zeitkonten, d.h. dem zeitliche Auseinanderfallen von Vorleistung und Zeitentnahme, entsteht besonders bei Langzeitkonten durch die Entgrenzung von Arbeit und Leben auch eine synchrone Reziprozität. Wenn die Beschäftigten bereit sind, für betriebliche Belange ihre private Zeitorganisation zu verändern und damit ihre private Reproduktion zu beeinträchtigen, dann muss der Betrieb auch gewährleisten, dass die Beschäftigten ihre Zeitgutachten so entnehmen können, dass diese Beeinträchtigungen so weit wie möglich ausgeglichen werden (Prinzip der „garantierten Optionalität“). Natürlich werden die privaten Effekte von Mehrarbeitszeit und entnommener Zeit nicht spiegelbildlich sein, aber zumindest muss die Möglichkeit der Kompensation bestehen. So könnten entsprechende Freizeitblöcke auch einem ausgleichenden Familienengagement berufstätiger Männer dienen. Eine zentrale Frage des Projekts besteht darin zu prüfen, inwieweit die Betriebe bereit sind, die im Konzept der Work-Life Balance thematisierten Lebensbereiche als legitime Interessenlagen und Verhandlungsgegenstände im Betrieb anzuerkennen und damit den Katalog der Tauschelemente zu erweitern. Es ist zu prüfen, ob das beschäftigungspolitische Konzept der Beschäftigungsfähigkeit diese Verantwortungsteilung einschließt oder, in einer eng gefassten Version, die Verantwortung überwiegend auf die Individuen verlagert.

Eine Möglichkeit, die Interessendifferenzen zwischen Unternehmen und Beschäftigten in Bezug auf die alltägliche und biographische Umverteilung von persönlicher Zeit teilweise auszugleichen, liegt in der Strategie der „**investiven Arbeitszeitpolitik**“ (Benchmarking Gruppe des Bündnis für Arbeit 2000). Beide Parteien können sich, wie es im Themenfeld Weiterbildung bereits durch die Einrichtung von Lernzeitkonten geschehen ist, darauf einigen, dass Teile der angesparten Zeit auf eine gemeinsam definierte Nutzung festgeschrieben werden. Das gemeinsame Interesse drückt sich darin aus, dass z.B. die Beschäftigten ihre angesparte Zeit einbringen und die Unternehmen die Kosten der Maßnahme bezahlen (Co-Investment). Diese Strategie könnte auch auf andere Bereiche erweitert werden und damit einem weiteren Verständnis menschlicher Ressourcen gerecht werden (z.B. Gesundheitsschutz und bürgerschaftliches Engagement). Mit dieser neuen Interessenkoalition bei der Nutzung von Zeitkonten könnten wichtig Reproduktionsleistungen erbracht werden, die den Indivi-

duen, aber auch den Betrieben und der Gesellschaft zugute kommen. Allerdings dürfte die Wahlfreiheit der Beschäftigten dabei nicht eingeschränkt werden und es darf nicht vergessen werden, dass die Verfügbarkeit über solche innovativen Zeitblöcke die Ableistung riskanter Mehrarbeit zur Voraussetzung hat. Es wäre denkbar, dass eine kooperative und investive Gestaltung der Zeitentnahme auch Rückwirkungen auf eine sozialverträgliche Betriebspraxis der Flexibilisierung und Mehrarbeit in der Aufbauphase entfaltet.

Veränderte Allokationen von individueller Lebens- und Arbeitszeit zwischen den verschiedenen Lebensbereichen betreffen folglich nicht nur das Individuum, sondern auch die ganze Gesellschaft (**institutionelle Entgrenzung**). Kleinvolumige Arbeitsumverteilungen erleichtern den Alltag der Beschäftigten, erleichtern die Koordination und Synchronisation mit dem sozialen Umfeld. Bei Langzeitkonten entstehen dagegen Zeitvolumen, die die verschiedenen individuellen Chancen und Risiken deutlich erhöhen. Die Chancen liegen in der Erhöhung der Beschäftigungssicherheit und der Lebensqualität, die Risiken können zu Schädigungen werden, die die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen einschränken und ihn zu einem Fall für die sozialen Sicherungssysteme werden lassen. Die fünf großen bundesdeutschen Sicherungssysteme, insbesondere die Renten- und die Arbeitslosenversicherung, sind die wichtigsten Säulen gesellschaftlicher Lebenslaufpolitik, die die Institutionalisierung der Lebensläufe getragen haben (vgl. Leibfried et al. 1995). Sie werden momentan einem Transformationsprozess unterzogen, der dem Leitbild des aktivierenden Staates und des eigenverantwortlichen Bürgers folgt. Dabei werden Grundprobleme der gesellschaftlichen Ressourcenentwicklung behandelt, die eng mit Fragen der Arbeitszeitverteilung zusammenhängen: die Unterstützung der Familien durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, die Verwendung von mehr Zeit für berufliche und persönliche Weiterbildung, Zeit für (unentgeltliche) personenbezogene Dienstleistungen und ehrenamtliches Engagement sowie eine altersgerechte Arbeitsgestaltung, um die Arbeitsfähigkeit über die bisherigen Altersgrenzen hinaus zu erhalten. Die Probleme der individuellen Reproduktion bilden sich auf der gesellschaftlichen Ebene ab und zeigen, dass sie nur in konzertierten institutionellen Arrangements zwischen Sozialstaat, Betrieb und Individuum erfolgreich bearbeitet werden können. Die potenzielle Eingriffstiefe von Langzeitkonten verweist auf die enge Verknüpfung zwischen individueller und Systemebene. Allerdings findet die Reform der Sozialsysteme in Deutschland bisher relativ unverbunden und nicht unter der Perspektive der Stützung flexibler Lebensläufe statt. Es ist aber denkbar, dass unter dem Problemdruck der demographischen Entwicklung und entsprechenden Versuchen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit Lebenslaufpolitik zu einem neuen, integrierenden Fokus wird.

Die Verbindung zwischen den Sozialsystemen und den individuellen Lebensläufen wird durch die Konstruktion der Übergangsmärkte hergestellt. Das Modell der

Übergangsarbeitsmärkte ist wesentlich zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (Employability) entwickelt worden. Es geht von einem erweiterten Arbeitsbegriff aus, der alle Formen produktiver Tätigkeit miteinander verbindet: Erwerbsarbeit bei wechselnden Arbeitsverhältnissen oder Arbeitszeiten, lebenslanges Lernen, unbezahlte Familienarbeit oder Eigenarbeit, gesellschaftlich anerkannte Formen sonstiger sozialer Arbeit wie ehrenamtliche Tätigkeit oder Nachbarschaftshilfe, aber auch Zeiten für kreative Muße (Schmid 2002, S. 234). Dem entsprechen verschiedene Märkte gesellschaftlicher Tätigkeit, zwischen denen an den „Sollbruchstellen des Lebenslaufs“ Übergänge stattfinden. Diese sog. Beschäftigungsbrücken werden durch Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und anderer Politikbereiche geprägt. Sie sind Bausteine der Lebenslaufpolitik, um Flexibilität der Arbeit und soziale Sicherheit herzustellen (Flexicurity). Diese „freien“ Übergänge sind insbesondere durch das Rückkehrisiko geprägt, das je nach individueller Arbeitsmarktposition sehr unterschiedlich ausfällt. Von daher würden Langzeitkonten mit vereinbarten Auszeiten das individuelle Beschäftigungsrisiko verringern und die Beschäftigungssicherheit erhöhen. Reproduktive Lebensphasen wären nicht als individueller Ausstieg und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zu konzipieren, sondern als Teil eines „betrieblich-gesellschaftlichen Lebenslauf-Vertrags“.

Den Schwerpunkt des Projekts bilden die **Wechselwirkungen zwischen optionalen Zeitangeboten der Betriebe und dem individuellen Zeithandeln der Beschäftigten**, die wiederum in ihre sozialen Kontexte eingebettet sind. Diese Ebene blieb bei der Mehrzahl von Untersuchungen zum Lebenslauf ausgeblendet, die sich auf das Verhältnis zwischen gesellschaftlichen Strukturen und Subjekt konzentrieren. Sie gewinnt aber im Zuge der Verantwortungsverlagerung für die Lebensführung auf das Individuum und der zunehmenden Instabilität von Erwerbsverläufen erheblich an Bedeutung. Die Gewährleistung sozialer Sicherheit durch Staat und Betriebe wird begrenzt und an Eigenleistungen und Pflichten des Einzelnen gebunden. Die individuellen Voraussetzungen der Lebensführung und Lebensplanung unter diesen veränderten Bedingungen sind aber bisher weitgehend ungeklärt. Früher bildeten die Phasen der Lebensläufe, die Pfade der Berufskarrieren und der Verlauf der Normalfamilie starke Orientierungspunkte für die Lebensplanung und institutionelle Hilfestellungen bei den Übergängen zwischen den Phasen. Insofern war Lebensplanung ein Thema innerhalb dieser Strukturen, die Wahl von Ausbildung und Beruf bildeten die wichtigsten individuellen Weichenstellungen. Mit der Flexibilisierung und Ausdifferenzierung des Lebens sind die Entscheidungssituationen häufiger, die Wahlmöglichkeiten vielfältiger und die Konsequenzen unübersichtlicher und schwerwiegender geworden. Daraus ergeben sich Fragen, wie die Beschäftigten die neuen Unsicherheiten und Wahlmöglichkeiten wahrnehmen und thematisieren, wie bewusst und wie langfristig sie ihr Verhältnis zwischen Arbeit und Leben gestalten und wie sie dafür die Optionen von Zeitkonten nutzen. Daraus ergeben sich verschiedene Formen des Balancierens

zwischen Arbeit und Leben, die Alltagshandeln und Biographie miteinander verbinden.

Die Nutzung optionaler betrieblicher Arbeitszeitsysteme durch die Beschäftigten im Interesse ihrer Zeitsouveränität ist sehr voraussetzungsvoll und kann durch eine Reihe von betrieblichen und personalen Bedingungen gefördert oder beeinträchtigt werden. Dazu gehört die Fähigkeit der Beschäftigten, ihre alltägliche Lebensführung an wechselnde Zeitanforderungen in den verschiedenen Lebensbereichen anzupassen. Optionale Arbeitszeiten erhöhen diese Anforderung im Sinne des reflektierten Umgangs mit Zeitanforderungen und Zeitinteressen, deren Umsetzung in Zeitstrategien und ihre betriebliche Durchsetzung. Das alltägliche Balancieren kann als eine **Selbstkompetenz** der Person beschrieben werden, die durch Erfahrungen im selbstverantwortlichen Zeithandeln entsteht (Hildebrandt 2004). Balance von Arbeit und Leben, individuelle Risikoabwägung und Lebensplanung müssen gelernt werden. Prozesse der Reflexion der Rahmenbedingungen der biographischen Lebensführung und des Lernens von Zeithandeln müssen organisiert und infrastrukturell unterstützt werden. Sie müssen Bestandteil eines erweiterten Qualifikationsverständnisses werden und auch in Programme des „lebenslangen Lernens“ einbezogen werden.

Auch wenn Entscheidungen über Arbeitszeiten im Betrieb individuell getroffen werden und die Konsequenzen dem Individuum zugerechnet werden, finden sie in **sozialen Kontexten** statt. Diese existieren in den Betrieben, in denen die Gruppen und Teams im Zuge der organisatorischen Dezentralisierung eine starke Aufwertung erfahren haben. Die sozialen Beziehungen im Privatleben schließen den Partner, die Familie, den Freundeskreis, die Nachbarschaft und die lokalen Milieus ein. Diese Beziehungen sind sehr unterschiedlich ausgeprägt (vgl. das Konzept des familialen Grundarrangements) und sehr unterschiedlich gewichtet. Kollegen- und Freundesnetzwerke scheinen an Bedeutung zu gewinnen und sich zu überlappen. Soziale Beziehungen können als individuelle Ressource der Lebensführung und Lebensplanung verstanden werden, und zwar in doppelter Hinsicht. Sie fungieren einmal als Gesprächspartner, Anreger und Ratgeber für die eigene Lebensplanung, zum anderen erhöhen sie die soziale Sicherheit gegenüber den Risiken von Lebenslaufentscheidungen. Grundsätzlich sind starke soziale Beziehungen besser geeignet, Belastungen und Risiken aus Arbeitszeitentscheidungen aufzufangen als schwache Beziehungen, z.B. bezüglich des Synchronisations-, des Gesundheits- und des Einkommensrisikos. Dazu sind allerdings kontinuierliche Verständnisprozesse und intensivere Abstimmungen im Vorfeld von Zeitentscheidungen notwendig. Offen ist die Frage, ob auch diese sozialen Netze der Tendenz zur Kurzfristigkeit und Ökonomisierung unterliegen, die von den Unternehmen und Kommunen ausstrahlt (vgl. z.B. Stürenberg 2004, S. 37). Die Nutzung von Lebenszeitkonten wirkt sich auf den sozialen Kontext widersprüchlich aus. Mehrarbeit und marktorientierte Flexibilisierung beein-

trächtigen soziale Kontexte, die eine zeitliche Eigenlogik haben. Optionale Zeitentnahmen wiederum können den sozialen Zusammenhalt stärken, da größere und disponierbare Zeitblöcke für soziale Aktivitäten zur Verfügung stehen.

Mit einer stärkeren Verlagerung der Verantwortungsverteilung auf das Individuum ist die Gefahr seiner strukturellen Überforderung verbunden. Die Frage ist, inwieweit das **System der industriellen Beziehungen** in der Lage ist, die Dezentralisierung und Individualisierung der Arbeitszeitorganisation mit zu vollziehen und einerseits die Flexibilisierung zu begrenzen und zum anderen die Kompetenz der Individuen zu stärken. Auf die Gewerkschaften kommen im Wesentlichen drei Aufgaben zu:

- *erstens* die Beteiligung an der Regelung von Langzeitkonten selbst (Normen und Verfahren), die Kontrolle der Nutzung der Konten und die Organisation von Bildungs- und Lernprozessen;
- *zweitens* die Beeinflussung der indirekten betrieblichen Steuerungsmechanismen von Zeitverfügbarkeit (Personalpolitik, Arbeitsorganisation, Kapazitätsersatz durch Leiharbeit) und
- *drittens* die Vertretung längerfristiger und umfassender, individueller und gesellschaftlicher Interessenlagen im Betrieb (nachhaltige Arbeit).

Die Analyse der Langzeitkonten muss aufgrund der aktuellen Dynamik der Arbeitszeitpolitik die **gesellschaftlichen Arbeitszeitentwicklungen** verstärkt einbeziehen. Wir sind momentan mit einem Trend zu längeren Vollarbeitszeiten (Lehndorff 2003, Spitznagel/Wagner 2004) und mit einem steigenden Anteil von geringfügigen und Teilzeitarbeitsverhältnissen konfrontiert. Bei betrieblichen Vereinbarungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kommt es vermehrt zu befristeten kollektiven Verlängerungen bzw. Verkürzungen der Arbeitszeit, die Zeitkonten als Ausgleichsmechanismus nutzen.

Für die einzelnen Beschäftigten bestehen zwischen der Länge der Arbeitszeit, dem verfügbaren Einkommen, dem individuellen Beschäftigungsstatus und der Nutzung von Zeitkonten starke Wechselwirkungen. Längere Arbeitszeiten reduzieren die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung grundsätzlich, da der Spielraum für Mehrarbeit eingeschränkt wird. Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen andererseits haben prinzipiell eine höhere Geld- als Zeitpräferenz und ihre Bereitschaft bzw. Möglichkeit zu „Investitionen in die Zukunft“ sinkt. Die Etablierung von Langzeitkonten auch in Teilzeit- und befristeten Arbeitsverhältnissen könnte die Kontinuität von Arbeitsverhältnissen erhöhen und Investitionen in humane Ressourcen wieder berechenbarer und gesellschaftlich wirksamer machen.

4. Zielsetzungen und Fragestellungen des Projekts

Die Komplexität der Kontexte von betrieblicher Arbeitszeitgestaltung und die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Politikfeldern (das Ganze der Lebensführung) und Politikebenen (Mikro-Makro-Problem) stellt das Projekt vor die Aufgabe, eine klare Eingrenzung und Schwerpunktsetzung vorzunehmen, ohne dadurch die vielfältigen Zusammenhänge auszublenden. Gerade Langzeitkonten sind in wesentlich vielfältigere Zusammenhänge eingebunden, als dies bei bezüglich Volumen und Ausgleichszeitraum eng begrenzten Zeitkonten der Fall ist. Als zusätzliche Schwierigkeit kommt hinzu, dass die konzeptionellen Fundierungen (und ihre Operationalisierung) in den verschiedenen berührten Themenfeldern ausgesprochen schwach sind. Dies betrifft ein weites Verständnis menschlicher Ressourcen in der betrieblichen Personalpolitik; es betrifft einen erweiterten Arbeits- und Qualifikationsbegriff, der kombinierte Tätigkeitsprofile von Beschäftigten einbezieht; es betrifft weiterhin ein Konzept der individuellen Lebensplanung sowie einen integrierten Ansatz sozialstaatlicher Lebenslaufpolitik (z.B. in Anlehnung an das holländische Drei-Säulen-Modell der Life Course Policy).

Gegenstandsbereich des Projekts sind die Langzeitkonten als Schnittstelle zwischen der Beschäftigungspolitik der Unternehmen und der Lebensführung der Beschäftigten. Die Einrichtung von Langzeitkonten ist ein relativ neuer Prozess, sodass noch wenige Erfahrungen über normale, eingespielte Nutzungen vorliegen. Die Erfahrungen konzentrieren sich bisher auf einige Großbetriebe und wenige mittelgroße Betriebe in der New Economy, sodass der empirische Zugang hochgradig selektiv sein wird. Methodisch konzentriert sich das Projekt auf eine theoretisch angeleitete explorative Empirie.

Das Projekt sieht seine erste Aufgabe darin, ein neues zeitpolitisches Instrument und seine Einbettung in soziale, organisatorische und ökonomische Kontexte aus der Sicht verschiedener Akteure zu beschreiben. Daran schließt sich zweitens eine Analyse direkter und indirekter Wirkungsmechanismen an unter der Perspektive der vermutlichen Auswirkungen auf individuelle Lebensqualität. Für diese Bewertung hat der Durchgang durch den Stand der Forschung eine Reihe von Hinweise auf Spannungsverhältnisse, Ambivalenzen, Synergien und Widersprüchlichkeiten geliefert. Eine wichtige Begrenzung der Bewertungsmöglichkeiten liegt in der Tatsache, dass die Beschäftigten sich überwiegend am Anfang der Ansparphase befinden und daher die Folgen ihres Ansparverhaltens wie auch die Realisierungen der Zeitentnahmen noch nicht eingetreten sind. Wir werden daher nur einen kleinen Ausschnitt des gesamten Nutzungszyklus erfassen können und entsprechend selektive und intuitive Stellungnahmen der Akteure erhalten.

Die **wesentlichen Fragestellungen** des Projekts sind:

1. Werden Langzeitkonten von den Beschäftigten überhaupt als attraktive Option zur Gestaltung ihres Lebenslaufs gesehen und wie fällt ihre subjektive Bilanzierung von Belastungen, Risiken und Chancen aus?
2. Welche Ziele verfolgen die Unternehmensleitungen bei der Einführung und Ausgestaltung von Langzeitkonten, welchen Stellenwert messen sie der Gesamtheit der alltäglichen Lebensführung und der ganzen Biographie der Beschäftigten zu?
3. Können Langzeitkonten die Grundlage für eine erweiterte Reziprozität der Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen bilden; führen sie zu einer sozialen Kontrolle der Ansparprozesse und zu Zeitsouveränität bei den Zeitentnahmen? Wie finden dementsprechende Lernprozesse statt?
4. Welche Impulse gehen von der Einführung von Langzeitkonten auf die Institutionalisierung und Langfristigkeit von Planungen auf Seiten der Betriebe (Personal- und Bildungsplanung, Gesundheitsprävention) und der Beschäftigten (Lebensplanung in verschiedenen Lebensbereichen) aus?
5. Welche Wirkung haben Langzeitkonten auf die Verantwortungsverteilung zwischen Sozialstaat, Unternehmen/Netzwerken und Individuen oder könnten sie haben? Welche Verschiebungen im Regulationssystem des Lebenslaufs werden angestoßen und entlasten bzw. unterstützen die individuellen Zeitentscheidungen und Handlungsmöglichkeiten?
6. Wie selektiv sind Langzeitkonten in Bezug auf segmentierte Arbeitsmärkte und im Bezug auf die Beschäftigtengruppen (Gender, Alterskohorten, betrieblicher Status) und was sind die Bedingungen einer breiten Anwendung auf Nicht-Normalarbeitsverhältnisse? Wie wirken sie sich auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt aus, insbesondere auf das Erwerbsverhalten von Frauen und die Beteiligung von Männern an der Haus- und Familienarbeit?

Bei der Anwendung von Langzeitkonten treten – wie die Vorüberlegungen gezeigt haben – eine Reihe von **Ambivalenzen und Widersprüchen** auf:

- Zur Einschätzung der Wirkungen von Zeitkonten sind sowohl der Aufbau- wie der Abbauprozess zu betrachten, die widersprüchliche Wirkungen entfalten. Der Aufbauprozess nach marktlich-betrieblichen Anforderungen führt überwiegend zu zusätzlichen Belastungen und privaten Einschränkungen bei den Beschäftigten. Die Entnahmen, die mit Erwartungen an Zeitsouveränität und innovative Nutzungen verbunden werden, setzen diese Beeinträchtigung der Lebensqualität voraus. Eine Gesamtbilanz aus individueller Sicht muss also die zusätzlichen Belastungen durch Ansparen, die kompensatorisch notwendigen Entnahmen, die mögliche Dysfunktionalität von Entnahmen und die investiven Entnahmen einbeziehen.
- Die Nutzung von Zeitkonten für „investive“ Zwecke während des Beschäftigungsverhältnisses steht in Konkurrenz zu Regelungen, die allein oder vorwiegend auf einen vorgezogenen Ruhestand oder eine finanzielle Absicherung des Ruhestands abzielen.

- Zwischen kurzfristigem Handeln und langfristigen Plänen besteht sowohl beim Management wie bei den Beschäftigten ein starkes Spannungsverhältnis. Nur selten werden beide Prinzipien integriert sein, meist werden sie nur relativ locker verbunden sein und überwiegend kurzfristige Strategien dominieren. Eine Ausprägung ist das Spannungsverhältnis zwischen einer synchronen Lebensführung (Gleichzeitigkeit der Präsenz in den verschiedenen Lebensbereichen) und diachroner Lebensführung (Phasen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen).
- Für die Spielräume von Flexibilität und Zeitsouveränität spielt die Dauer der Normalarbeitszeit eine entscheidende Rolle. Flexibilität für die Unternehmen zielt überwiegend auf Mehrarbeit, Zeitsouveränität bedeutet zusätzliche Nichtarbeitszeit für private Zwecke. Insofern bleibt trotz des Ausgleichsmechanismus der Zeitkonten der Konflikt um die Länge der Arbeitszeit erhalten (Verlängerung vs. Verkürzung).

Zur Beantwortung der o. g. Fragen und für ein fundierteres Verständnis dieser Widersprüche und Ambivalenzen konzentriert sich die **Projektempirie** auf vier Komplexe

(1) **Die Verbreitung und betriebliche Ausgestaltung von Langzeitkonten (LZK)**

- Wie gestaltet sich der Ausbreitungsprozess von Langzeitkonten, wie verteilt er sich auf Branchen, Betriebsgrößen und Typen von Personalpolitik?
- Welche Unternehmensziele werden verfolgt und welche Nutzungen sind vorgesehen, wie sind die Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten ausgestaltet? Wie sind LZK in die Arbeitszeitkultur der Unternehmen eingepasst?
- Welchen Einfluss haben Überlegungen zu neuen flexiblen Lebensläufen und zu anstehenden Reformprozessen der sozialen Sicherungssysteme auf die Konzipierung von LZK?
- Welche Beschäftigtengruppen werden speziell mit der Einrichtung von LZK angezielt?
- Inwieweit waren und sind Akteure der industriellen Beziehungen in die Konzipierung, Einführung und Durchführung von LZK einbezogen? (Branchen- und Haustarifverträge, Betriebsvereinbarungen, paritätische Kontrollgremien, Beschäftigtenbefragungen)?
- Sind bei einzelnen Bausteinen der LZK überbetriebliche Kooperationen bzw. Kombinationen mit anderen Regelungen eingegangen worden?

(2) **Die betriebliche Nutzung der Langzeitkonten-Regelungen** durch Unternehmen und Beschäftigte

- Wie ist die grundsätzliche Einschätzung der Beschäftigten von Zeitkonten als neues betriebliches Instrument und als Chance für die persönliche Lebensführung?

- Wie sind die Aufbauprozesse der Konten gestaltet, welchen Einfluss haben die Beschäftigten, welche Belastungen/Risiken sind absehbar?
- Welche Nutzungen durch die Beschäftigten dominieren (Entnahmedauer, Entnahmezweck)? Welche Erwartungen und Erfahrungen stehen dahinter?
- Wie sind die Aushandlungsprozesse geregelt und wie laufen sie in der Realität ab?
- Nach welchen persönlichen Kriterien unterscheiden sich der Grad der Flexibilisierung und der realisierten Optionalität? (Gender, Familienform, Alter)

(3) Die **individuelle Lebensplanung**

Die konzeptionelle Fundierung und das empirische Wissen sind hier besonders gering, sodass nur erste Thematisierungen möglich sein werden:

- Welche Überlegungen zur Gestaltung ihres Lebenslaufs (Lebensplanung) existieren bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen und -kohorten?
- Welche Bedeutung haben dafür die bestehenden gesellschaftlichen und betrieblichen Regelungen zum Lebenslauf?
- Welche Bedeutung wird der Familie und dem sozialen Umfeld zugemessen? Welche Rolle spielen Aushandlungsprozesse im Familien- und Freundeskreis?
- Welche Chancen und Risiken werden mit der Nutzung von LZK verbunden und wie werden sie kalkuliert?
- Wie wird das Verhältnis von alltäglicher und biographischer Lebensführung gesehen und behandelt?
- Welche Individuellen Strategien der Lebensgestaltung und Einbeziehung von Langzeitkonten werden verfolgt? (Typisierung nach sozialstrukturellen Merkmalen, insbesondere Gender)

(4) **Lebenslaufpolitik**

Dieser Komplex ist im Sinne der Wechselwirkungen mit der betrieblichen und persönlichen Ebene sehr bedeutsam, aber nur am Rande Gegenstand der empirischen Untersuchung

- Welche Problemlösungskapazität haben Langzeitkonten für die betriebliche Personalentwicklung, für die individuelle Lebensplanung und für die Lebenslaufpolitik; welche Alternativen existieren?
- Welche Inkonsistenzen zwischen verschiedenen Anforderungen der Lebensführung und zwischen verschiedenen Regelungsbereichen bzw. Regelungsebenen lassen sich aus den betrieblichen Erhebungen ablesen?
- Welche Regelungsdefizite können durch das System der industriellen Beziehungen bearbeitet werden?
- Welche weiterführenden und integrierten Lebenslaufmodelle lassen sich aus den wissenschaftlichen und sozialpolitischen Debatten sowie aus den eigenen empirischen Befunden ableiten?

5. Forschungsbedarf/Stand der Forschung/eigene Vorarbeiten

Die bisherigen Forschungsprojekte zu Zeitkonten haben sich wesentlich auf die Fragen der Zeitsouveränität bei kontrollierter Flexibilität und den Einfluss der Familienkonstellation auf das individuelle Zeithandeln bezogen. Hintergrund waren Theorien der alltäglichen Lebensführung und der doppelten Lebensführung von Frauen.

Die erweiterten Wirkungsdimensionen von Langzeitkonten führen zu einem sehr weiten Betrachtungsfeld, das durch vielfältige und komplexe Beziehungen und unübersichtliche Entwicklungsdynamiken geprägt ist. Konzeptionelle Ansätze und Wissensbestände aus verschiedenen Disziplinen sind zusammenzutragen und auf ihren möglichen Beitrag zu prüfen. Um die Übersichtlichkeit des Antrags zu erhalten, haben wir im Folgenden nur eine Zusammenfassung des Forschungsstands in den Antrag aufgenommen. Die zugrunde liegenden, ausführlichen Vorarbeiten werden an anderer Stelle veröffentlicht. Die Schwerpunkte vorangegangener Projekte liegen im Bereich flexibler Arbeitszeiten und reflexiver Lebensführung (vgl. Hielscher/Hildebrandt 1999; Hildebrandt 2000; Steinrücke et al. 2001; Brandl/Hildebrandt 2002; Eberling et al. 2004).

Langzeitkonten: Verbreitung und Perspektiven

Von Langzeitkonten wird gesprochen, wenn Zeitguthaben länger als ein Jahr angespart werden können (Bauer et al. 2002). Der Begriff Langzeitkonten wird als Oberbegriff verwendet, der auch so genannte Lebenszeitkonten einschließt, die allein auf die Veränderung des Zeitpunkts des Betriebsaustritts angelegt sind. Die aktuellste, repräsentative Arbeitszeitbefragung hat ergeben, dass 2001 in 5% der Betriebe und für 6% der Beschäftigten Langzeitkonten geführt werden (ebd.). Also ein bisher marginales Instrument, das aber gegenwärtig von vielen gesellschaftlichen Akteuren in den Vordergrund gerückt wird (vgl. z.B. Deutscher Bundestag 2002). Schwerpunkte der Nutzung von Langzeitkonten sind größere Betriebe im öffentlichen Dienst und im produzierenden Gewerbe. Mit dem steigenden Volumen der angesparten Zeit wachsen die Verwendungsmöglichkeiten für die Beschäftigten; die Erhebung hat fünf Zwecke unterschieden, die sich bei Großbetrieben mit über 500 Beschäftigte folgendermaßen verteilen (Bauer et al., S. 176):

Freizeitausgleich	73%
Qualifizierungszeiten	35%
Längerfristige Freistellung	45%
Finanzielle Abgeltung	22%
Verkürzung der Lebensarbeitszeit	53%

In zwei Drittel der Betriebe mit Langzeitkonten dienen die Zeitguthaben vorwiegend dem Hinausschieben des Ausgleichzeitpunkts. Von daher bilden investive Formen der Kontennutzung, wie insb. Lernzeitkonten, eine Minderheit der Nutzungen (vgl. Seifert/Mauer 2004). Ihre weitere Untersuchung muss folglich auch mit vermuteten Potenzialen und politisch angestrebten Lösungen begründet werden

Für die Einschätzung zukünftiger Einsatzformen dieses Instruments gibt es eine Reihe von Anhaltspunkten aus einzelbetrieblichen Beispielen, aber kaum repräsentative Daten. Eine Ausnahme bildet die Befragung von 1.000 Führungskräften zu Langzeitkonten und Vertrauensarbeitszeit (vgl. Hoff/Priemuth 2001). 28% der einbezogenen Betriebe praktizierten bereits Langzeitkonten (über 2 Jahre) mit folgenden Zielen:

Absicherung gegen Beschäftigungsschwankungen	74%
Ermöglichung des vorgezogenen Ruhestands	48%
Bewältigung von Personalengpässen	44%
Ermöglichung von Langzeiturlauben	35%
Ansparen von Weiterbildungszeiten	17%
Bessere Balance von Arbeit und Privatleben	13%

Positiv wurden von den Personalverantwortlichen die hohe Mitarbeiterzufriedenheit, die gestiegene Attraktivität des Betriebes für Bewerber, die Verbesserung des Betriebsklimas, eine steigende Arbeitsproduktivität und Beschäftigungsstabilität gesehen. Negativ wurde der erhöhte Verwaltungsaufwand vermerkt. Für die Zukunft wird ein vermehrter Einsatz von Langzeitkonten erwartet, 28% der befragten Betriebe wollten sie in den kommenden drei Jahren einführen.

Ressourcenerhalt, Beschäftigungsfähigkeit und interne Arbeitsmärkte

Betriebliche Langzeitkonten mit regulierter Optionalität für die Beschäftigten entgrenzen die Kalküle der betrieblichen Zeitpolitik. Theorien des Personalmanagements, die der aktiven Subjektivität der Beschäftigten und ihrem Wunsch nach Selbstgestaltung und Sicherheit in wechselnden (Arbeits-)Situationen gerecht werden wollen, müssten eine erweiterte Ressourcenbetrachtung entwickeln (Müller-Christ 2004). Als mitarbeiterbezogene Ressourcen werden z.B. Wissen, Bildung, Werte, Einstellungen, Erfahrungen, Motivation der Mitarbeiter verstanden, die überwiegend nicht auf Faktormärkten zugekauft und in den Produktionsprozess implantiert werden können, sondern an die Person der Beschäftigten und ihre Entwicklung gebunden sind. Neben die Effizienz im Einsatz der Ressource tritt damit für die Unternehmen die Notwendigkeit ihrer **Reproduktion**.

Ein in diesem Sinne breites Verständnis von Humanressourcen und entsprechender Unternehmensverantwortung bleibt bisher weitgehend unausgefüllt. Vielmehr ist mit

dem Konzept der „employability“ ein neues beschäftigungspolitisches Leitbild in den Vordergrund getreten, das mit der vielfältigen Flexibilisierung der Erwerbsarbeit einhergeht und zu einer neuen Verantwortungsverteilung zwischen Sozialstaat, Betrieben und Individuen führt. **Beschäftigungsfähigkeit** ist von Anfang an als dynamische, ökonomisch ausgerichtete Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrategie propagiert worden (OECD Employment Outlook von 1999, Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU von 1997, SGB III der Bundesrepublik Deutschland).

Das Verständnis der **individuellen Beschäftigungsfähigkeit** wird aus der veränderten Funktionsweise von Arbeitsmärkten abgeleitet, bei denen weniger die Herstellung und Sicherstellung der Beruflichkeit in Mittelpunkt steht, sondern zunehmend „die Konkurrenz um attraktive Wertschöpfungschancen und knappe Kompetenzen“. Die Fähigkeit zur Teilhabe am Arbeitsmarkt wird immer stärker von der individuellen Qualifikation und der Bereitschaft zur Mobilität abhängig. Die Stabilität der Beschäftigung sinkt, Sicherheit wird durch „die Fähigkeit hergestellt, auf den internen und externen Arbeitsmärkten nachgefragt zu werden“ (Blancke et al. 2000, S. 8). Sicherheit entsteht demnach durch Mobilität, durch fachliche Mobilität, räumliche Mobilität und zeitliche Mobilität in und außerhalb von Unternehmen. Grundlage der Nachfrage nach Arbeitskräften ist in erster Linie die Herstellung breiter Grundqualifikation im dualen System sowie eine ständige Anpassung der Qualifikation der Individuen durch Lernen im Betrieb und individuelle Zusatzqualifikationen.

Die einzelnen Betriebe werden zwar durch den Bedeutungsverlust dauerhafter Betriebsbindung entlastet, die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit schließt aber eine „**organisationale Beschäftigungsfähigkeit**“ ein. Die Betriebe verfolgen eine funktionale Flexibilisierung der Organisation: intern durch flache Hierarchien, Dezentralisierung von Entscheidungen und teamförmige Arbeitsprozesse, extern durch Outsourcing und Subcontracting. Resultat ist eine Segmentierung des Arbeitsmarktes in kleine Kernbelegschaften, fluide Randbelegschaften und fallweise Kontraktbeschäftigte. Die Qualifizierungsanstrengungen der Unternehmen konzentrieren sich auf die Leistungsträger, auf deren gegenwärtige interne Flexibilität, auf ihre Zukunftsqualifikationen und auch auf deren Vorbereitung auf Selbstständigkeit und externe Arbeitsmärkte (ebd., S. 23).

Die Rahmenbedingungen für **interne Arbeitsmärkte** haben sich allerdings im letzten Jahrzehnt entscheidend geändert. Die Wachstumsraten sind gesunken, immer mehr Unternehmen sind mit dem Problem der Stagnation und eines langfristigen Beschäftigungsabbaus konfrontiert (Klein-Schneider 2003). Dadurch werden die Wirkungsmechanismen interner Arbeitsmärkte eingeschränkt. Während die Betriebe ihre Belegschaften weiter flexibilisierten (interne und externe Flexibilisierung, vgl. Linne 2002), versuchte der Sozialstaat mit Hilfe der Anhebung der Altersgrenzen und durch Rentenabschläge das Anwachsen seiner Leistungsverpflichtungen einzudämmen. Diese Strategien führten zu einer **Segmentation** der internen Arbeitsmärkte in eine

stabile Stamm- und eine flexible Randbelegschaft (Capelli/Neumark 2004). Durch Outplacement von Unternehmensteilen und die Einrichtung von Transfergesellschaften wurden die Stammebelegschaften weiter verkleinert. Ein weiterer Weg ist die **Flexibilisierung der Stammebelegschaft**, d.h. genauer die Flexibilisierung der Verteilung der Arbeitszeit der Stammebelegschaft z.B. mit dem Instrument der Zeitkonten. In jedem Fall würde die Einrichtung von Langzeit- und Lebenszeitkonten die Stabilität interner Arbeitsmärkte erhöhen und den entsprechenden Druck, die Ressourcen dieser Stammebelegschaft optimal zu entwickeln, einschließlich einer vielfältigen und selbstbestimmten Nutzung der Zeitkonten durch die Beschäftigten. Ein organisierendes Prinzip dafür könnte die Reziprozität sein.

Die doppelte Reziprozität von Zeitkonten

Der Begriff der Reziprozität aus der Moralökonomie verweist auf einen breiteren Zugang zu Fragen der Verantwortlichkeit für die individuelle und gesellschaftliche Reproduktion. Reziprozität wird als vitales Grundprinzip jeder Gesellschaft verstanden und definiert als „wechselseitig bedingter Austausch von Vorteilen, die sich zwei oder mehrere soziale Einheiten in einer Weise gewähren, als handele es sich um eine Angelegenheit des Alles oder Nichts“ (Gouldner 1984, S. 85). Sie unterscheidet sich von den Äquivalenzerwartungen z.B. enger Humankapital-Ansätze u. a. dadurch, dass Leistung und Gegenleistung nicht sachlich und quantitativ gleich sein müssen, aber gleichwertig. Leistung und Gegenleistung können zudem zeitlich weit auseinander liegen; in der Zwischenphase ist der Empfänger dem Vorleister moralisch verpflichtet. Damit kann Reziprozität zur Begründung und Aufrechterhaltung von sozialen Systemen beitragen.

Die Grundannahmen und historischen Analysen der Moralökonomie ergeben einen interessanten theoretischen Zugang zur Einordnung von Langzeitkonten, die wir danach als ein empirisches Element der **Neuregulierung von Reziprozitätsbeziehung im Betrieb** interpretieren können. Diese Neuregulierung würde sich nicht nur auf die diachrone Betrachtung beziehen, also die biographischen Sicherheitsversprechen der Unternehmen im Zusammenwirken mit dem staatlichen System der Sozialversicherungen, wie sie sich in der Normalerwerbsbiographie herausgebildet haben (Kohli 1985). Sie würde sich auch auf die synchrone Ebene beziehen und d.h. auf die Bereiche der alltäglichen Lebensführung der Beschäftigten. Das Austauschargument würde generell lauten: Die Beschäftigten akzeptieren im Interesse des betrieblichen Erfolgs die Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit und die damit gesetzte Entgrenzung von Arbeit und Leben. Als Gegenleistung gewährleisten die Betriebe, dass die Beschäftigten die angesparte Zeit nach eigenen Präferenzen zur (kompensatorischen) Regelung ihres Privatlebens entnehmen. Dieses Reziprozitätsverhältnis wird im Sinne eines neuen, ablösenden Zeitmusters auf die Dauer des gesamten Arbeitslebens ausgedehnt (vgl. auch Bode/Brose 1998 und Brose et al. 2004).

Lebenslauf und Lebensplanung

Die Analyse des Lebenslaufs „als eine eigenständige gesellschaftliche Strukturdimension“ und die Konstatierung einer „**sozialen Institution des Lebenslaufs**“ beruhte auf der Feststellung einer Reihe historischer Transformationsprozesse der industriellen Moderne (Kohli 1985). Er ist definiert als „eine Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen und verschiedenen institutionalisierten Handlungsfeldern“ (Mayer 1990, S. 9).

Die Chronologisierung des Lebenslaufs ist durch das Entstehen altersgeschichteter Systeme öffentlicher Rechte und Pflichten vorangetrieben worden: „Das Bildungs- und das Rentensystem sind die organisatorischen Träger der Ausdifferenzierung der wichtigsten Lebensphasen; auf ihrer Grundlage konstituiert sich die Dreiteilung des Lebenslaufs“ (ebd., S. 9; zu den Lebenslaufpolitiken vgl. auch Leibfried et al. 1995, S. 24ff.). Parallel zu dieser äußeren Sequenzierung haben sich die biographischen Perspektiven der Menschen verändert: An die Stelle von Spontaneität und äußerem Zwang ist eine internalisierte Selbstkontrolle und -planung getreten. Individualisierung enthält den Zwang zur Entwicklung längerfristiger Lebensperspektiven und eines entsprechenden Verhaltens. „Der Lebensplan wird zu einer primären Quelle der Identität. Die meisten konkreten Lebensentscheidungen werden als Mittel zu einem Ziel im Rahmen des Gesamtlebensplans definiert.“ (Berger et al. 1973, S. 66) Die Biographie des Individuums wird zu einem entworfenen Projekt, das offen, differenziert, reflexiv und individuiert ist. Diese Tendenz wird durch die „De-Institutionalisierung“ des Lebenslaufs noch verstärkt (Kohli 1985).

Ein geeignetes Konzept der „**Lebensplanung**“ ist aus Untersuchungen über den doppelten Lebensentwurf von Frauen entwickelt worden an der Schnittstelle zwischen einem traditionell weiblichen und einem traditionell männlichen Lebensentwurf (Geissler/Oechsle 1990). Ausgangspunkt war die Analyse der gesellschaftlichen Institutionalisation des Lebenslaufs, die auf der subjektiven Ebene mit einer Kompetenz der „**biographischen Selbststeuerung**“ verknüpft wird. Sie ist eine „komplexe Handlungskompetenz des Individuums, sich selbst durch das eigene Leben zu bewegen und die verschiedenen, ausdifferenzierten Lebensbereiche durch eigene Strukturierungsleistungen zu vermitteln und aufeinander zu beziehen“ (ebd., S. 2). Sie realisiert sich im alltäglichen Handeln, in der alltäglichen Lebensführung. Lebensplanung ist eine „soziale Konstruktionsleistung des/der Einzelnen“. Bei der Analyse der Selbststeuerung werden die Ebenen der Lebensentwürfe, der Handlungsorientierungen und der Planung unterschieden.

Für die Operationalisierung von Lebensplanung können folgende Dimensionen der Lebensplanung festgehalten werden:

1. die Exploration der externen Bedingungen (soziale Kontexte des Handelns, Antizipation möglicher Alternativen in der Zukunft);

2. die bewusste Wahrnehmung institutioneller Zeitstrukturen des Lebenslaufs (lebensbereich- und lebensphasenspezifische Zeitperspektiven);
3. die kritische Evaluation der eigenen Interessen und Voraussetzungen (beruflicher Horizont, Arbeitsmotive und Berufsziele, Verhältnis von Bildung und Beruf, Beruf und Privatleben, Auseinandersetzung mit Altersnormen und Familienmodellen, Ressourcen und Verpflichtungen, persönliche Kompetenzen und Schwächen);
4. Bilanzierung der bisherigen Biographie (eigene Pläne und Realisierungsschritte, Einfluss von Institutionen und eigenen Fähigkeiten, eigene Umorientierungen), Selbstthematization;
5. Hintergrundwissen über die Institutionen des Wohlfahrtsstaats, seine Vorgaben und Interventionen.

Das **Zusammenwirkung von alltäglicher und biographischer Perspektive** allerdings ist bisher kaum erforscht, daher können hier nur einige vorläufige Überlegungen angestellt werden (vgl. auch Kudera 2000 sowie European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2003).

Ein erster Zusammenhang existiert in dem Sinn, dass die alltägliche Lebensführung sich als ein eigenständiges System der Person etabliert, das auf Funktionsfähigkeit und **Stabilität** angelegt ist. Es ist wesentlich ein System von Routinen, Gewohnheiten und gegenseitigen Absprachen in Familie, Betrieb und Freundeskreis, das seine Verlässlichkeit und seine Entlastungswirkungen aus seiner Stabilität gewinnt. Insofern drängt alltägliche Lebensführung zum Prinzip der Wiederholung von Handlungen. Abweichende Handlungen dagegen führen zu einer Desynchronisation der verschiedenen Bausteine der individuellen Alltagsarrangements und zu einer aufwändigen Transformation der alten Arrangements.

Die Veränderung eines individuellen Arrangements kann verschiedene Ursachen haben: Unzufriedenheit mit der bisherigen Lebensführung, die Veränderung persönlicher Ziele und Bewertungen im Lebensverlauf, wichtige Lebensereignisse und Veränderungen in den Rahmenbedingungen z.B. durch flexible Arbeitszeiten. Die Reaktion der Betroffenen auf diese Veränderungen berührt den Zusammenhang zwischen Lebensführung und Biographie: ob sie im Sinne einer „**strategischen Lebensführung**“ an ihren Zielen und Kalkülen festhalten und ihre Lebensplanung notfalls auf anderen Wegen weiterverfolgen oder ob sie sich im Sinne einer „**situativen Lebensführung**“ pragmatisch und ohne Reflexion der Bedeutung für ihre Lebensplanung anpassen (Kudera/Voß 2000).

Weiterhin lässt sich aus dieser Unterscheidung zwischen strategischer und situativer Lebensführung ableiten, dass biographische Lebensführung und alltägliche Lebensführung **aufeinander aufbauen** (vgl. auch die Überlegungen zum Verhältnis von „horizontal and vertical perspectives“ bzw. „parallel and sequential combinations“ in: European Foundation 2003, S. 22, 38). Alltägliche Lebensführung ist die Vergangenheit der biographischen Lebensführung, die Retrospektive der Lebensplanung. Vorherige

Entscheidungen über individuelle Zeitarrangements und d.h. über die Verteilung der Zeit über verschiedenen Tätigkeitsbereiche bilden die Grundlage aktueller Möglichkeiten und Präferenzen, Zeithandeln ist pfadabhängig. Und es ist auch plausibel, dass die biographische Lebensführung umso eher gelingt, je planvoller und reflexiver die alltägliche Lebensführung verläuft. Alltägliche Lebensführung wiederum gewinnt durch den biographischen Horizont Sinn und lebenszeitliche Perspektive; alltägliche Lebensführung ist die individuelle, alltagspraktische Ausgestaltung der Biographie.

Trotz diesen konstitutiven Verhältnisses ist aber festzuhalten, dass beide Perspektiven unterschiedlichen Logiken und Zeitstrategien verfolgen. Alltagshandeln ist einer **Reproduktionslogik** verpflichtet, der Bewältigung der vielfältigen, gleichzeitig aufeinander treffenden Anforderungen, während die biographische Lebensführung einer **Entwicklungslogik** des Lebens folgt, die sich in der unterschiedlichen, aufeinander aufbauenden Gestaltung der Alterphasen ausprägt. Beides zusammen ergibt die spannungsreiche Kombination von Routine und Stabilität einerseits, von Offenheit und Innovation andererseits. Beide Dimensionen der Lebensführung folgen aber auch unterschiedlichen Zeitstrategien: Die alltägliche Lebensführung organisiert das Nebeneinander, die Gleichzeitigkeit der Interessen und Anforderungen (synchrone Zeitorganisation), die Biographie orientiert sich stärker an dem Nacheinander von Schwerpunktsetzungen, durch die auch die Lebensphasen geprägt werden (diachrone Zeitorganisation). **Synchrone und diachrone Zeitorganisation** finden einerseits immer ergänzend statt, da Lebensbereiche nicht phasenweise vollkommen stillgelegt werden können (bzw. nur mit sehr hohen Kosten). Zum anderen gibt es unterschiedliche Lebensführungstypen, die das Schwergewicht auf die eine oder die andere Zeitstrategie legen.

Gestaltungsperspektiven von Lebensarbeitszeitmodellen

In einer ersten Systematisierung lassen sich drei unterschiedliche Ansätze der Lebensarbeitszeitgestaltung unterscheiden, die auf unterschiedliche Weise der Sicherstellung von Kontinuität und Flexibilisierung dienen (Zimmermann 1999, S. 129):

1. Die **lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung** geht von Phasen innerhalb der Erwerbsbiographie aus, die von Veränderungen in der individuellen Leistungsfähigkeit und in den Lebensformen geprägt werden. Sie stellen eine Flexibilisierung und Ausdifferenzierung der Normalarbeitsphase des alten Modells dar und koppeln die Flexibilisierung der Arbeitszeit weiterhin an das Lebensalter (z.B. Elternzeit).
2. Die **zeitsouveräne Arbeitszeitgestaltung** dagegen vereinigt verschiedene Arbeitszeitmodule, die den Beschäftigten unabhängig vom Alter Optionen in Bezug auf Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit einräumen, die sich auf unterschiedliche Zwecke beziehen (Bildungszeit, Sabbaticals, Elternteilzeit etc.) oder nicht festgelegt sind.

3. Die **lebensarbeitszeitliche Gestaltung** dagegen bezeichnet Maßnahmen, die sich auf die Dauer der Erwerbsbiographie beziehen, also insbesondere die Verlängerung oder die Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Die Bewertung der Bausteine und Modelle der Lebensarbeitszeitgestaltung wird überwiegend nach sozialen Kriterien vorgenommen. Im Mittelpunkt stehen die Erhaltung bzw. Verbesserung der **Lebensqualität** (vgl. Zimmermann 1999; Garhammer et al. 2003, S. 4). Ziel der Arbeitszeitmuster sei die Erhöhung der individuellen Zeitsouveränität durch Optionen im Rahmen der Zeitwünsche der Beschäftigten. Als **Voraussetzungen**, um dieses Ziel zu erreichen, werden genannt:

- erstens die Verfügbarkeit von Zeit, um überhaupt eine gleichzeitige Kombination verschiedener Aktivitäten realisieren zu können,
- zweitens die Existenz von Wahlfreiheit in Bezug auf verschiedene Kombinationen von Zeitverwendungen in verschiedenen Lebensphasen und
- drittens die Verfügung über ein sicheres Einkommen, da ansonsten neue Zeitarangements die Gefahr von Existenzstress und Armut verursachen können (European Foundation 2003, S. 45).

Einen anderen Zugang wählt das Konzept des **Risikomanagements** von Schmid, das von der Unterscheidung zwischen selbst verursachten und externen Risiken ausgeht, die durch eine neue Kombination von institutionellen Regelungen abgesichert werden sollen (Schmid 2002). Gerade auf neue Risiken wie z.B. die Kombinationen zwischen Erwerbsarbeit und Fürsorge, die mehr Eigenverantwortung der Bürger verlangen, seien die alten sozialen Sicherungssysteme nicht zugeschnitten und würden nur begrenzte passive Sicherheit gewähren. Sie würden auch Prozesse des lebenslangen Lernens nicht ausreichend unterstützen. Ein **neues System sozialer Sicherung** würde die Grenze zwischen externen und selbst verursachten Risiken nicht mehr so scharf ziehen, sondern den Bürgern mehr Einfluss auf den Eintritt, den Verlauf und die Schwere der Auswirkungen der Risiken von Übergängen geben. Alte und neue Risiken müssten durch ein neues „Drei-Säulen-Modell“ abgedeckt werden (Leijnse et al. 2002): erstens eine öffentlichen Versicherung auf der nationalen Ebene, zweitens eine Kombination von Ersparnissen und Versicherungen in Form von Pflichtversicherungen auf Branchenebene und drittens freiwillige Formen von individuellem Ansparen oder Versicherungen. Dieses Modell würde den Raum für neue Formen der Lebensführung öffnen, die individuellen Wahlfreiheiten erhöhen und die Einkommensverteilung über den Lebenslauf verbessern.

Anforderungen an die Regulierung von Zeitkonten

Die Verbreitung von Zeitkonten, die Ausdruck einer weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeit sind, fällt in eine Phase der tief greifenden Transformation der industriellen Beziehungen. Die wichtigsten Stichworte sind hier die Verbetrieblichung der Regulie-

rung, die Hybridisierung der Interessenvertretungsstrukturen und die Individualisierung von Interessendefinitionen, Gestaltungs- und Koordinationsprozessen (vgl. z.B. Bispinck/Schulten 2003; Schmierl 2003). Allerdings haben die Gewerkschaften **Zeitkonten** frühzeitig tarifpolitisch geregelt. In verschiedenen Branchen wurden in den neunziger Jahren im Wesentlichen folgende Dimensionen geregelt, wobei eher Verfahrensfragen im Vordergrund stehen:

- Zielsetzung,
- Einrichtung,
- berücksichtigte Zeiten,
- zulässige Grenzwerte,
- Ausgleichszeitraum,
- Abbau der Guthabens,
- Informationsrechte.

Bei der Bilanz der Regelungen wird deutlich, dass sie nicht in ein übergreifendes arbeitszeitpolitisches Gestaltungskonzept eingebettet waren, dass gewerkschaftliche Leitbilder von Zeitsouveränität, Reziprozität und individuellen Optionsrechten nicht prägend gewesen sind. In allen Vereinbarungen gehen im Konfliktfall die betrieblichen Interessen vor, die Flexibilitätsoptionen der Beschäftigten sind eine abhängige Variable, individuelle Überziehungsmöglichkeiten sind kaum vorgesehen. Bei der Dimensionierung der Zeitkonten stehen sich zwei Philosophien gegenüber: einerseits die möglichst enge Begrenzung des Spielraums, um Mehrarbeit gering zu halten und mögliche Beschäftigungseffekte zu realisieren, andererseits das Einräumen größerer Zeiträume, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden und um den Beschäftigten das Ansparen größerer Freistellungszeiträume zu ermöglichen (vgl. Balduin 2001). Dementsprechend richteten sich die Verbesserungsvorschläge auf den Schutz vor Überforderung durch Flexibilisierung, auf die bessere Berücksichtigung des Spannungsverhältnisses zwischen Arbeitszeit, Leistung und Personalbemessung sowie auf die verbesserte Nutzung durch die Beschäftigten (vgl. Bispinck 1998; Fergen 2003, S. 34ff.). Die Regelung von Arbeitszeitkonten hat deutlich gemacht, dass die Verfolgung der drei klassischen Ziele der Arbeitszeitpolitik nicht mehr ausreicht: Arbeitsplätze sichern, die Erwerbsarbeit gerechter verteilen und die Arbeitszeiten so verteilen, dass die Arbeit humaner wird und die Beschäftigten mehr Lebensqualität durch mehr Zeitsouveränität erreichen können. Flexibilität kann nicht mehr abgelehnt, sondern muss gestaltet werden und zwar in einer Weise, dass ihre Wirkungen auf verschiedenen Politikfeldern miteinander verknüpft werden. Dabei standen gewerkschaftspolitisch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Weiterbildung und die lebenslange Gesundheit im Mittelpunkt (vgl. z.B. Karch/Schroeder 2001).

6. Arbeitsprogramm

6.1 Konzeptioneller Zugang

Zentral für die Analyse der Nutzungen und Auswirkungen von Langzeitkonten ist das Konzept der doppelten Reziprozität. Das Konzept zielt auf Fragen der Ausgewogenheit von betrieblichen Interessen und Beschäftigteninteressen beim Aufbau und Abbau von Langzeitkonten. Langzeitkonten formalisieren den Tausch von Mehrarbeitszeit bzw. vorgezogener Arbeit der Beschäftigten (Aufbauphase) gegen arbeitsfreie Zeit (Zeitentnahme) bezogen auf den Verlauf des gesamten Arbeitslebens. Während es dabei formal um den Tausch äquivalenter Zeitvolumina geht, entstehen Fragen der Reziprozität vor allem aus der Verfügung über die *Zeitpunkte* des Aufbaus bzw. der Entnahme von Zeitguthaben und der damit verbundenen Qualität der Zeit für die Beschäftigten einerseits und den Betrieb andererseits.

Während der Betrieb daran interessiert ist, die Arbeitszeiten der Beschäftigten optimal an die Marktbewegungen anzupassen und in Phasen erhöhter Nachfrage verstärkt auf Mehrarbeit zurückzugreifen, ergeben sich die zeitlichen Interessen der Beschäftigten vor allem im Zusammenspiel von Biographie-, Karriere- und Familienplanung und der damit verbundenen Anforderungen der Lebenssituation (Partnerschaft, Familie, Freundeskreis). Wenn der Betrieb in Phasen hoher Nachfrage ein hohes Volumen an Mehrarbeit von seinen Beschäftigten verlangt, mit entsprechenden physischen und psychischen Belastungen und Einschränkungen für Familie, Freizeit und Weiterbildung, würde Reziprozität auf eine angemessene Gegenleistung für die Beschäftigten verweisen, in Form **zeitlicher Optionalität** bei der Entnahme von Zeit für Familien-, Karriere- und Freizeitinteressen. Es stellten sich damit die grundlegenden Fragen: (a) inwieweit und in welcher Form diese Reziprozität in der bisherigen Praxis der Langzeitkonten geplant und gewährleistet ist, und (b) unter welchen Bedingungen eine solche Reziprozität überhaupt gewährleistet werden kann. Ausgehend von diesem allgemeinen theoretischen Bezugsrahmens und anknüpfend an die Konzepte (1) der biographischen Lebensplanung und alltäglichen (familialen) Lebensführung und (2) des Ressourcenerhalts und der Employability unterscheiden wir zwei wesentliche Spannungsfelder von Reziprozität.

(1) Das Spannungsverhältnis von langfristiger Biographieplanung einerseits und den Anforderungen der alltäglichen Lebensführung andererseits.

Während das Alltagshandeln der Beschäftigten vorrangig auf die Bewältigung gleichzeitig anfallender Anforderungen aus Betrieb, Partnerschaft, Familie und sozialem Umfeld zielt (synchrone Zeitororganisation) und dabei ein gewisses Maß an Routine, Stabilität und alltäglicher Abstimmung erfordert, basiert die biographische Lebensführung auf einer Abfolge unterschiedlicher Lebensphasen, in denen spezifische Schwerpunkte gesetzt werden, nach denen das Leben entsprechend neu zu organi-

sieren ist (diachrone Zeitorganisation). Langzeitkonten können prinzipiell zur Erleichterung der biographischen Lebensführung beitragen, indem sie den Beschäftigten einen erweiterten Zugriff auf die Verteilung ihrer Arbeitszeit im Lebensverlauf ermöglichen und damit eine bessere Anpassung ihres Erwerbslebens an wechselnde Lebensphasen mit besonderen Karriere-, Familien- oder Freizeitinteressen. Zugleich erfordert dieser erweiterte Zugriff neue Formen der betrieblichen Regulierung sowie neue Handlungskompetenzen auf Seiten der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang stellt die Fähigkeit zu langfristigem „Zeithandeln“, zum Entwurf langfristiger Pläne, ihrer Aushandlung in Betrieb und Haushalt und deren Abstimmung mit den Anforderungen der alltäglichen Lebensführung eine wichtige Voraussetzung für Reziprozität bei der Nutzung von Zeitkonten dar (neuer Arbeitnehmertypus).

Entsprechend geht es in diesem Untersuchungsfeld um die Erfassung der Merkmale und Logik(en) der biographischen Lebensführung der Beschäftigten (diachrone Zeitorganisation), der Rolle von Langzeitkonten in diesem Zusammenhang und der Folgen für die alltägliche Vereinbarkeit beruflicher und außerberuflicher Aufgaben und Interessen (synchrone Zeitorganisation). Die Rekonstruktion unterschiedlicher Formen der biographischen und alltäglichen (familialen) Lebensführung sowie charakteristischer Unterschiede in der Nutzung von Langzeitkonten und der damit verbundenen Aushandlungsprozesse, Problemlagen und Potentiale (Typologien) verweist vorrangig auf qualitative Methoden (narrative Interviews in ausgewählten Beschäftigtengruppen). Um zugleich einen Eindruck des Ausmaßes und der Verbreitung dieser Unterschiede zu erhalten, werden ergänzend quantitative Instrumente eingesetzt (breite Beschäftigtenbefragung anhand eines standardisierten Kurzfragebogens).

(2) Spannungsfeld von betrieblich orientierter Flexibilisierung einerseits und Anforderungen des Ressourcenerhalts und der Employability andererseits.

Die Frage der Reziprozität der Nutzung von Langzeitkonten bezieht sich auch auf den Erhalt bzw. Aufbau entscheidender Ressourcen für die Beschäftigten. Wir folgen dabei einem erweiterten Ressourcenbegriff, der sich nicht nur auf materielle bzw. finanzielle Ressourcen bezieht, sondern auch auf Gesundheit, Qualifikationen, Kompetenzen, Familie und soziale Netzwerke. Die genannten Faktoren bilden eine wesentliche Voraussetzung für die Lebensqualität, die soziale Integration und eine dauerhafte Teilnahme der Beschäftigten am Arbeitsmarkt (Employability). In dem Maße, in dem der Aufbau von Langzeitkonten mit Einschränkungen des Ressourcenerhalts und der Employability verbunden ist, gefährdet er die Einlösung langfristiger biographischer Ziele. Phasen erhöhter Mehrarbeit können zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen und erhöhen das Risiko von Krankheit und vorzeitiger Berufsunfähigkeit. Zugleich schränken sie die Möglichkeiten zur beruflichen oder privaten Weiterbildung ein und können sich nachteilig auf die Qualität und den Umfang wesentlicher Sozialbeziehungen auswirken (Partnerschaft, Familie, Freundeskreis). Es stellt sich die grundlegende Frage, wie sich die Logik von Langzeitkonten zu den

Anforderungen des Ressourcenerhalts und der Employability verhält. Die Pflege von Gesundheit, Familienleben, sozialen Netzwerken und Beschäftigungsfähigkeit erfordert kontinuierliche Zeitinvestitionen, die durch häufige und übermäßige Mehrarbeit nicht mehr sichergestellt sind. Andererseits können die angesparten Zeitguthaben für intensive Phasen der Erholung, des familialen Engagements, des sozialen Lebens oder der Weiterbildung und beruflichen Neuorientierung genutzt werden.

Entsprechend geht es in diesem Untersuchungsfeld darum, das Chancen- und Risikopotential von Langzeitkonten zu erfassen und die Bedingungen zu benennen, unter denen eher Chancen oder Risiken überwiegen. Auch hier bieten sich vorrangig qualitative Methoden an, die durch quantitative Instrumente ergänzt werden.

6.2 Auswahl des Untersuchungsfeldes

Das Instrument Zeitkonten fällt in das Themengebiet regulierter Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Es hat inzwischen eine weite Verbreitung über alle Branchen und Betriebsgrößen gefunden, konzentriert sich allerdings in seiner institutionalisierten Form auf größere Betriebseinheiten. In ihrer Variante als Langzeitkonten beeinflussen Zeitkonten die betriebliche Personalentwicklung und die individuelle Lebensführung der Beschäftigten im Rahmen sozialstaatlicher Lebenslaufpolitiken (Flexicurity). Durch die thematische Ausweitung der Freistellungen auf Familienzeiten, Bildungszeiten, Zeiten für Erholung und bürgerschaftliches Engagement entstehen Anknüpfungen zwischen innerbetrieblichen Arbeitsmärkten und Übergangsarbeitsmärkten. Sie bilden das komplexe Umfeld der betrieblichen Einführung, Ausgestaltung und Nutzung von Langzeitkonten durch die Beschäftigten, die im Zentrum der Untersuchung stehen. Durch die Beteiligung an einer Repräsentativerhebung zu betrieblichen Arbeitszeitpraktiken und die Durchführung einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung in einem Großbetrieb wird versucht, zu möglichst verallgemeinerbaren Aussagen zu kommen.

6.3 Methodisches Vorgehen

Das Projekt nimmt gegenüber der alltäglichen Nutzung von Zeitkonten eine doppelte Erweiterung vor: vom alltäglichen Zeithandeln auf das biographische Zeithandeln und von der alltäglichen Lebensführung auf Lebensplanung im Rahmen von gesellschaftlichen Reproduktionskreisläufen. Wie in vielen Analysen zur Institutionalisierung von Lebensläufen hervorgehoben wird, ist die Analyse von einzelnen Gestaltungselementen von Biographien nicht möglich, ohne die Wechselwirkungen zwischen der Makroebene (Lebenslaufpolitiken), der Mesoebene (betriebliche Personalentwicklung und Zeitpolitiken) sowie der Mikroebene (individuelles Zeithandeln im Rahmen der alltäglichen und biographischen Lebensführung) herzustellen. „Wir begreifen empirisch

beobachtete Lebensläufe als das Ergebnis einer komplexen Konfiguration von Prozessen – individuellen Entscheidungen und Handlungen, kollektiven Entscheidungen und Selektionsprozessen, politischen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie von kohorten- und periodenspezifischen Bedingungen.“ (Mayer 1996, S. 53) Aufgrund der damit aufgebauten Breite und Komplexität der Forschungsaufgabe ist es notwendig, eindeutige Schwerpunkte des eigenen Beitrags zu setzen. Dieses Projekt konzentriert sich auf die Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Arbeitszeitstrategien und -regelungen einerseits und dem Zeithandeln der Beschäftigten in ihren sozialen Kontexten andererseits. Die Ebene der sozialpolitischen Institutionen und der Übergangsarbeitsmärkte wird nicht Gegenstand der Projektempirie. Sie wird indirekt in den Reflexionen und Strategien der betrieblichen Akteure mit erfasst und direkt in solchen Betriebsfällen, in denen die Regelung der Zeitkonten unmittelbar dritte Akteure und Institutionen einbezieht. Sie kann zudem über die Kooperation mit dem Projekt „A new organisation of time throughout working life“ der European Foundation mitverfolgt werden.

Ein wichtiges methodisches Problem ergibt sich in der Tatsache, dass die Einführung von Langzeitkonten noch nicht weit fortgeschritten ist. Es sind bisher relativ wenige Regelungen bekannt, viele befinden sich in der Erprobungsphase und konzentrieren sich auf Großbetriebe (vgl. Thureau 2004). Daraus folgt ein wesentlich qualitatives und exploratives Vorgehen, wie wir es auch im vorausgegangenen Projekt zu kurzen und mittleren Nutzungen von Zeitkonten angewendet haben (vgl. Eberling et al. 2004). Hierzu eignen sich auf der betrieblichen Ebene Fallstudien, die die strukturellen Bedingungen der Betriebe, die Strategien der wichtigen Akteure und ihre Sicht von den Wirkungsformen der Langzeitkonten aufnehmen. Gerade in der Arbeitszeitpolitik hat sich in den letzten Jahren ein Trend zu für den einzelnen Betrieb „maßgeschneiderte“ Lösungen herausgebildet. Wir werden uns auf Betriebe konzentrieren, die eine möglichst lange Erfahrung mit Zeitkonten und insbesondere Langzeitkonten haben (Baustein A). Dennoch werden wir mit der wesentlichen Einschränkung umgehen müssen, dass die Erfahrungen der betrieblichen Akteure mit Langzeitkonten relativ neu, wenig aufgearbeitet und systematisiert sind. Insofern wird sich unsere Analyse auf Entwicklungslinien und fördernde und hemmende Bedingungen konzentrieren.

Eng damit verbunden ist die Spezifik des Bereichs, in dem Langzeitkonten bisher verbreitet sind. Es handelt sich wesentlich um Großunternehmen und einige mittlere Unternehmen der New Economy (vgl. z.B. die Online-Datenbank „Arbeitszeit-Praxisbeispiele“ der Arbeitszeitberatung Hoff/Weidinger/Herrmann). Insofern werden wir in den Fallstudien ein „Vorreiter-Segment“ für die Einführung von Langzeitkonten untersuchen. Das hat mehrere Vorteile: die Ausbaustufen des Instruments sind vorangeschritten, es liegen relativ viele Praxis-Erfahrungen vor, die Zahl der Beschäftigten ist relativ groß und vielfältig strukturiert. Auch ist in diesen Betrieben damit zu rechnen, dass eine betriebliche Interessenvertretung existiert, deren Beitrag zur Regulierung in unserem Untersuchungsdesign eine wichtige Rolle spielt. Aus der Analyse des For-

schungsstandes hat sich weiterhin ergeben, dass dieser Betriebstyp auch über relativ ausgebauten Systeme familienfreundlicher Arbeitszeiten, betrieblicher Weiterbildung und teilweise auch des betrieblichen Gesundheitsschutzes verfügt. Insofern können in diesem Betriebstyp Synergien zwischen diesen Politikfeldern und ihr Einfluss auf die Ausgestaltung und Nutzung von Langzeitkonten studiert werden. Dadurch wird allerdings die Besonderheit dieses Segments eher verstärkt.

Um dennoch einen repräsentativen Einblick in die Zeitkonten-Praxis der Unternehmen in Deutschland zu erhalten, haben wir eine Kooperation mit einer Projektgruppe vereinbart, die seit vielen Jahren repräsentative Arbeitszeiterhebungen durchführt (Baustein D). Sie eröffnet uns die Möglichkeit, einige grundlegende Fragen zu Nutzung von Langzeitkonten in die Befragung einzustellen und damit unsere wenigen Fallstudien in einem repräsentativen Sample zu verorten.

Auf der Ebene der Beschäftigten haben sich leitfadengeführte Interviews bewährt, mit denen sozialstrukturelle Rahmenbedingungen, das individuelle System der Lebensführung und die Optionen, Einschätzungen und Erfahrungen mit Arbeitszeitkonten erfragt werden können. Für die Untersuchung des Umgangs mit Langzeitkonten ergeben sich allerdings Probleme der notwendigen Ausdifferenzierung der Beschäftigtenbefragung und Probleme der inhaltlichen Vertiefung.

Aus den Untersuchungen der Lebenslaufforschung wissen wir, dass sich Lebensentwürfe und Lebensläufe nach historischen Kontexten, sozialen Umfeldern und sozialstrukturellen Merkmalen stark ausdifferenzieren. Nach ersten Überlegungen haben wir mindestens fünf Merkmalsgruppen mit über zehn Merkmalsausprägungen identifiziert, die berücksichtigt werden sollten. Eine begrenzte Zahl qualitativer Interviews ist für deren angemessene Erfassung nicht ausreichend. Wir haben uns daher entschlossen, auch die Befragung der Beschäftigten auf zweifache Weise durchzuführen. Zum einen planen wir, in einem an den Betriebsfallstudien beteiligten Großbetrieb eine breite und geschichtete Stichprobenerhebung mittels Fragebogen durchzuführen (Baustein B). Dadurch, dass die Erhebung in einem einzigen Betrieb stattfindet, erzielen wir belastbare Ergebnisse für die verschiedenen sozialen Gruppen, die sich auch miteinander vergleichen lassen. Die Befragung kann sich allerdings nur auf einige wesentliche Themenkomplexe konzentrieren (s.u.).

Die sehr komplexen Fragen der individuellen Einschätzung von Kontenmodellen, der Zeitabstimmung in Arbeitsgruppen und Familien, die Fragen des individuellen Umgangs mit Lebensplanung und der Reflexion von Kontextbedingungen des Lebenslaufs können mit dieser Stichprobenerhebung nicht beantwortet werden. Dafür bietet sich eine vertiefende Zusatzbefragung im Rahmen dieser Erhebung an (Baustein C). Wir denken an eine begrenzte Zahl von narrativen Interviews, die einem Erschließen von Mustern der alltäglichen und biographischen Lebensführung dienen können. Diese Interviews können durch die vorangegangene Betriebsfallstudie und die Ergebnisse der Repräsentativerhebung gut gerahmt und eingeordnet werden.

Aufgrund der Anforderungen der Forschungsfrage wurde also eine Kombination von Methoden gewählt, die hohe Anforderung an die Integration der Ergebnisse stellt.

Baustein A: Betriebsfallstudien zu Langzeitkonten in Vorreiterbetrieben

Die Betriebsauswahl soll in erster Linie nach den vier unterschiedlichen Organisationsprinzipien von Langzeitkonten vorgenommen werden, wie sie in Vorarbeiten entwickelt worden sind: Modulsystem, Vorruhestandsregelungen, Lebensphasenmodelle und optionale Lebensarbeitszeitmodelle. Sofern möglich sollen je zwei Fallstudien pro Organisationstyp durchgeführt werden. Weiteres Kriterien der Betriebsauswahl sollte die Branchenzugehörigkeit (Industrie, Dienstleistungen, Öffentlicher Dienst) sein, die u.a. für unterschiedliche Traditionen und Praktiken interner Arbeitsmärkte steht. Soweit möglich sollten auch kleinere Betriebe in die Fallstudienauswahl einbezogen werden, die tendenziell andere Strategien der Personalentwicklung verfolgen. Auf Grund der geringen Zahl der vom Projekt zu leistenden Fallstudien (Wir gehen von acht Fallstudien aus), der Spezifik des Vorreiter-Segments von Langzeitkonten und von Hemmnissen des Betriebszugangs ist bei den Fallstudien keine repräsentative Auswahl zu erwarten.

Im Rahmen der bisherigen Forschungstätigkeit bestehen Kontakte zu AUDI, Deutsche Bank, Hewlett-Packard, Daimler Chrysler, Volkswagen, follow-up EADS und Condat. Teilweise sind erste Vorabsprachen getroffen worden.

Ziel der Fallstudien ist die Erhebung folgender *Themen*:

- Die Entstehungsbedingungen von Langzeitkonten, die auslösenden Problemlagen und die darauf bezogenen Strategien der Unternehmensleitung. Die Bedeutung von LZK für die Personalpolitik und Personalentwicklung. Die Bezüge des Instruments zu aktuellen sozialpolitischen Reformen, Arbeitszeitkampagnen und Tariffbewegungen. Die Einbeziehung von Gewerkschaften, Betriebsräten und Beschäftigten in die Problemanalyse, die Konzipierung und den Einführungsprozess.
- Die Einbettung der Langzeitkonten in andere arbeitszeitrelevante Regelungen und die betriebliche Arbeitszeitkultur. Verbindungen zu betrieblicher Bildungs-, Familien- und Gesundheitspolitik.
- Die konkreten Zielsetzungen der Langzeitkonten (Anspar- und Abbauprozesse), die Ausgestaltung von synchroner und diachroner Reziprozität, die angezielten Beschäftigtengruppen, die Integration in die betriebliche Personalplanung und Entwicklung.
- Die Einschätzung der gegenwärtigen Nutzung, von sozialer Selektivität, von hemmenden und fördernden Bedingungen. Vorstellungen über die Ausgestaltung von Langzeitkonten am Ende der Experimentierphase.
- Ein weiterer Aspekt könnten Vorschläge für die Ausgestaltung der Übergangsarbeitsmärkte sein, zur Einbeziehung zwischenbetrieblicher und kommunaler Netz-

werke und die zukünftige Verantwortungsverteilung zwischen Staat, Betrieben und Individuen.

In jedem Betrieb werden neben der Dokumentenanalyse Experten befragt aus dem leitenden Management, dem Personalbereich, dem Arbeitszeitbereich und ausgewählte Abteilungsleiter sowie Vertreter der betrieblichen Interessenvertretung und die Frauenbeauftragte (ca. 10 leitfadengeführte Interviews)

Baustein B: Repräsentative Beschäftigtenbefragung

Um die Wechselwirkungen zwischen dem betrieblichen Angebot von Langzeitkonten, der Vielfalt von individuellen Lebensformen und Lebensentwürfen und aktuellem Zeithandeln zu erfassen, bietet sich eine Repräsentativerhebung bei den Beschäftigten mindestens eines an den Fallstudien beteiligten Großunternehmens an. Dieses sollte ein Unternehmen mit einem optionalen Lebensarbeitszeitmodell sein.

Nach unseren Vorüberlegungen wäre die Erhebung nach folgenden *Merkmale* zu gruppieren und auszuwerten:

1. Geschlecht,
2. Alter (vorgesehen sind drei Alterskohorten: unter 30 Jahre, 30-40 Jahre, über 40 Jahre),
3. Arbeitsverhältnis (unbefristeter Vollzeitarbeitsvertrag, befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeit),
4. Lebensform und Familienkonstellation (allein lebend, Partnerschaft ohne Kinder, Partnerschaft oder allein stehend mit kleinen Kindern; Erwerbskonstellation),
5. Qualifikation (abgeschlossene Berufsausbildung, (Fach-)Hochschulstudium).

Der Stichprobenumfang sollte zwischen 500 und 800 beantworteten Fragebögen liegen. Die Daten werden mittels eines voll standardisierten Kurzfragebogens erhoben. Dieser wird den Beschäftigten zugeschickt und von ihnen selbständig zu Hause ausgefüllt. Der Kurzfragebogen sollte nicht mehr als 20 geschlossene Fragen umfassen und in 15 Minuten auszufüllen sein. Die Auswahl der Beschäftigten nach den von uns gewünschten Kriterien und das Versenden der Fragebögen wären vorrangig durch die Personalabteilung des Unternehmens in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu organisieren. Das würde eine ausführliche kommunikative Vorbereitung einschließen sowie eine Unterstützung durch Betriebszeitung, Intranet oder Betriebsversammlung erfordern. Die Auswertung der Daten erfolgt anhand bi- und multivariater Analysen und wird im WZB durch eine wissenschaftliche Hilfskraft vorgenommen.

Der Fragebogen soll folgende Themenkomplexe umfassen:

- Sozialstrukturelle Daten entsprechend der fünf Merkmale,
- Kenntnis und Nutzung des betrieblichen Langzeitkontensystems,

- Eignung von Zeitkonten für persönliche und familiäre Interessen,
- Hemmnisse und Probleme der Nutzung,
- Einschätzung der verschiedenen Risiken der Kontennutzung,
- Erwartungen bezüglich zukünftiger Brüche in der eigenen Biographie,
- Vorliegen eigener Lebensplanung und deren Zeithorizont,
- Möglichkeiten und Grenzen der Lebensplanung,
- Präferenz für synchrone oder diachrone Lebensführung,
- Präferenz für routinisierte, situative oder strategische Lebensführung,
- Gewichtung zwischen den Bereichen Arbeit/Familie/Freizeit,
- Unterstützende sozialstaatliche Regelungen für Lebensplanung,
- Gewünschte Rolle der industriellen Beziehungen.

Baustein C: Vertiefende Beschäftigteninterviews

Während die Repräsentativbefragung einige Grundstrukturen der Nutzungen von Zeitkonten über alle Beschäftigtengruppen erhebt, erfordert die Subjektivität und Komplexität von Zeithandeln und Planen exemplarische Vertiefungen. Daher ist eine Reihe von vertiefenden narrativen Beschäftigteninterviews geplant. Sie sollten in demselben Betrieb stattfinden, in dem die standardisierte Erhebung durchgeführt wurde. Die Auswahl der Interviewpartner wird nach einer Gruppierung vorgenommen, die aus den Ergebnissen der Repräsentativbefragung und den Erkenntnissen vergleichbarer Studien abgeleitet wird.

Dementsprechend werden ca. 20-25 narrative Interviews durchgeführt, sinnvollerweise zu Hause bei den Beschäftigten.

Themenschwerpunkte sind hier:

- Die Bedingungen der Zukunftsplanung und vorhandene Zukunftsentwürfe (Erwerbsarbeit/Familie/Eigen- und soziale Arbeit/Freizeit) und der Umgang mit Unsicherheit/Vorläufigkeit;
- Bedeutung und Nutzung von Langzeitkonten für eine erweiterte zeitliche Optionallität der Beschäftigten, Problemlagen, Risiken und Potenziale im Spannungsfeld von Alltagsbewältigung und biographischer Lebensführung;
- Abstimmungs- und Aushandlungsprozesse in Familien- und Freundeskreis und im Betrieb;
- Das Wissen um die Gelegenheitsstrukturen für Lebensläufe und die entsprechenden Anforderungen/Vorraussetzungen (Lebenslaufpolitik des Staates und der Betriebe), Einschätzung unter den Gesichtspunkten von Eignung, Gerechtigkeit und Reziprozität;
- Lernprozesse und Kompetenz des alltäglichen und biographischen Balancierens.

Baustein D: Teilnahme an einer repräsentativen Betriebsbefragung

Da die Zahl der Betriebe, die bekanntermaßen Langzeitkonten mit einem lebenszeitlichen Gestaltungsanspruch einführen, relativ gering ist und sich auf das Segment großer Betriebe konzentriert, sind Fragen nach der Verallgemeinerbarkeit der Fallstudien auf dieser Grundlage nicht zu beantworten. Diese hohe Selektivität der Empirie könnte aber durch die Ankopplung unserer Studie an eine repräsentative Betriebsbefragung teilweise ausgeglichen werden.

Wir haben daher eine Vorabsprache zu einer Beteiligung am Projekt des ISO-Köln (ab 1.9.2004 sfs Dortmund) zur „Alltäglichen Arbeitszeitflexibilisierung – Gründe, Praktiken, Steuerungsformen und Konsequenzen“ getroffen. Das Projekt setzt die periodische Arbeitszeitberichterstattung der Gruppe fort, das o. a. Projekt wird ab 1.10.2004 wiederum vom Arbeitsministerium NRW für eine Dauer von 18 Monaten gefördert. Diese Befragung wird einen Teil zu Arbeitszeitkonten enthalten (wie in „Arbeits- und Betriebszeiten 2001“) und es besteht die Möglichkeit, erweiternde Fragestellungen aus unserem Projekt in die Erhebung einzubringen (Abschluss des Fragebogens bis März 2005). Diese Form der Kooperation ist bereits erfolgreich erprobt worden. Die neue Befragung wird auf der Grundlage der IAB-Betriebsstatistik als geschichtete repräsentative Stichprobenerhebung mittels standardisierter Fragebogen durchgeführt und diesmal neben dem Management auch die betrieblichen Interessenvertretungen einbeziehen.

Baustein E: Lebensarbeitszeitmodelle und Regelungsbedarf

Es ist vorgesehen, Literaturstudien zu Lebensarbeitszeitmodellen und zu bestehenden Tarifverträgen/Betriebsvereinbarungen betreffs Langzeitkonten/Lebensarbeitszeit durchzuführen. Weiterhin sollen Szenarien zu den wichtigsten Modellen (einschl. der tarifpolitischen Regelungsmöglichkeiten) sowie Stärken-Schwächen-Analysen erstellt werden. (Kooperation mit dem Projekt „A New Organisation of Time Throughout Working Life“ der European Foundation)

Die vorgeschlagene Kombination von Erhebungsmethoden erfordert eine erhebliche Personalkapazität. Es ist geplant, dass ein Vollzeitmitarbeiter an allen Bausteinen A-D beteiligt ist und fallweise vom Projektleiter und einer Teilzeitmitarbeiterin unterstützt wird. Die Hauptkompetenzen des Vollzeitmitarbeiters sollen im Bereich der Betriebsfallstudien und der repräsentativen Beschäftigtenbefragung liegen. Die vertiefenden Beschäftigteninterviews im Baustein C erfordern zusätzliche, besondere Kompetenzen in der Anlage, Durchführung und Auswertung narrativer Interviews. Es ist geplant, diese Kompetenz durch einen Werkvertrag mit einem/r erfahrenen Wissenschaftler/in einzuwerben. Aus finanziellen Erwägungen haben wir hierfür keine befristete Teilzeitstelle angesetzt. Die Mitarbeiterin auf der vorgesehenen Teilzeitstelle wird sich schwerpunktmäßig auf Baustein E konzentrieren und an den Betriebsfallstudien teilnehmen.

6.4 Zeitplanung

Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Baustein A: Betriebsfallstudien																								
Entwicklung des Leitfadens	■																							
Betriebszugang, Felderschließung	■	■																						
Interviews und Dokumentenanalyse		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
Auswertung						■	■	■	■	■	■	■	■											
Baustein B: Beschäftigtenbefragung																								
Entwicklung des Kurzfragebogens								■																
Pretest								■																
Vorinformation und Sampleauswahl								■																
Erhebungsphase									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Dateneingabe und Datenaufbereitung										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Auswertung													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Baustein C: Tiefeninterviews																								
Entwicklung des Leitfadens												■												
Pretest														■										
Auswahl der Beschäftigten														■										
Interviews															■									
Auswertung																■	■	■	■	■	■	■	■	■
Baustein D: ISO-Befragung																								
Vorbesprechung mit ISO	■																							
Entwicklung von Fragen	■																							
Auswertung																		■						
Baustein E: Regelungsbedarf																								
Literaturrecherche	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Entwicklung von Szenarien										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Abschlussbericht													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Literatur

- Balduin, Siegfried (2001): Arbeiten ohne Ende – oder gute Arbeit. Auf dem Weg zu einer neuen Zeitkultur. In: Peters, Jürgen; Schmitthenner, Horst (Hg.): „Gute Arbeit“. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg, S. 220-228
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munz, Eva; Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001, vervielf. Manuskript
- Bauer, Frank; Groß, Herrmann; Lehmann, Klaudia; Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Köln Benchmarking Gruppe des Bündnis für Arbeit (2000): Arbeitszeitpolitik, vervielf.
- Berger, Peter L.; Berger, Brigitte; Kellner, Hansfried (1973): Das Unbehagen in der Modernität. Frankfurt/M., New York
- Bispinck, Reinhard (1998): Zwischen betrieblicher Flexibilität und Zeitsouveränität. In: Klenner, Christina; Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonten – Arbeit à la carte? Hamburg, S. 72-87
- Bispinck, Reinhard; Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: WSI-Mitteilungen 3/2203, S. 157-165
- Blancke, Susanne; Roth, Christian; Schmid, Joseph (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Tübingen
- Bode, Ingo; Brose, Hanns-Georg (1998): Die neuen Grenzen organisierter Reziprozität. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 2, S. 179-196
- Brandl, Sebastian; Hildebrandt, Eckart (2002): Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte. Opladen
- Brose, Hanns-Georg; Diewald, Martin; Goedicke, Anne (2004): Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung. In: Struck/Köhler 2004, S. 287-309
- Bundesregierung (2003): Perspektiven für Deutschland – unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung. Konsultationspapier zum Fortschrittsbericht 2004. Berlin
- Capelli, Peter; Neumark, David (2004): External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-periphery Hypotheses. In: Industrial Relations, No. 1/2004, S. 148-182
- Deutscher Bundestag (2002): Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderung unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“. Berlin
- Dobischat, Rolf; Seifert, Hartmut; Ahlne, Eva (Hg.) (2003): Integration von Arbeit und Lernen. Berlin
- Eberling, Matthias; Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 53. Berlin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): A New Organisation of Time over Working Life. Dublin
- Fergen, Andrea (2003): Zurück zu längeren Arbeitszeiten? Was die Gesundheit dazu sagt ... In: Arbeit & Ökologie Briefe 10/2003, S. 34-37
- Garhammer, Manfred; Smit, Nicole; Schmidt, Jan (2003) Neue Konzepte für lebensphasenspezifische Arbeitszeiten: Flexibilität eröffnen und Kontinuität sichern. Manuskript

- Geissler, Birgit; Oechsle, Mechthild (1990): Lebensplanung als Ressource im Individualisierungsprozess. Arbeitspapier 10 des SFB 186. Bremen
- Gouldner, Alvin W. (1984): Reziprozität und Autonomie. Frankfurt/M.
- Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart (1999): Zeit für Lebensqualität. Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten und ihre Wirkungen auf die Lebensführung von Beschäftigten. Berlin
- Hildebrandt, Eckart (2004): Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität? In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 4/2004 (im Erscheinen)
- Hildebrandt, Eckart (Hg.) in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (2000): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin
- Hoff, Andreas; Priemuth, Tobias (2001): Langzeitkonten heute und morgen: Ergebnisse einer Betriebsumfrage. In: Personalführung 10/2001, S. 50-53
- Karch, Heribert; Schroeder, Wolfgang (2001): Optionen der Arbeitszeitpolitik zwischen den Zeiten. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/2001, S. 16-27
- Klein-Schneider, Hartmut (2003): Der interne Arbeitsmarkt – eine Aufgabe der Führung und Interessenvertretung. In: Klein-Schneider, Hartmut (Hg.) (2003): Der interne Arbeitsmarkt. Frankfurt/M., S. 21-31
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 1-29
- Kudera, Werner (2000): Lebenslauf, Biographie und Lebensführung. In: Kudera, Werner; Voß, G. Günter (Hg.): Lebensführung und Gesellschaft. Opladen, S. 109-130
- Kudera, Werner; Voß, G. Günther (2000): Alltägliche Lebensführung – Bilanz und Ausblick. In: Kudera, Werner; Voß, G. Günter (Hg.): Lebensführung und Gesellschaft. Opladen, S. 11-26
- Lehndorff, Steffen (2003): Probleme der Arbeitszeitgestaltung und gewerkschaftlicher Handlungsbedarf. In: IG Metall (Hg.): Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall. Frankfurt/M, S. 34-43
- Leibfried, Stephan; Leisering, Lutz; Buhr, Petra; Ludwig, Monika; Mädje, Eva; Olk, Thomas; Voges, Wolfgang; Zwick, Michael (1995): Zeit der Armut Lebensläufe im Sozialstaat. Frankfurt/M.
- Leijnse, Frans; Goudswaard, Kees; Plantenga, Janneke; van den Toren, Jan Peter (2002): A Different Attitude to Security. Den Haag
- Linne, Gudrun (Hg.) (2002): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Düsseldorf
- Mayer, Karl Ulrich (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. In: Mayer, Karl Ulrich (Hg.): Lebensläufe und sozialer Wandel. Opladen, S. 7-21
- Mayer, Karl Ulrich (1996): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel. In: Behrens, Johann; Voges, Wolfgang (Hg.): Kritische Übergänge. Frankfurt/M., New York, S. 43-72
- Müller-Christ, Georg (2004): Nachhaltigkeit und Salutogenese – Zwei innovative Denkwelten für ein modernes Ressourcenmanagement. In: Müller-Christ/Hülsmann 2004, S. 1-41
- Müller-Christ, Georg; Hülsmann, Michael (Hg.) (2004): Modernisierung des Managements. Festschrift für Andreas Remer. Wiesbaden
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Frankfurt/M., New York
- Schmierl, Klaus (2003): Wird das deutsche Modell der Arbeitsregulierung die Umschichtungen der Arbeitsgesellschaft überleben? In: WSI-Mitteilungen 11/2003, S. 651-657
- Seifert, Hartmut; Mauer, Andreas (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: WSI Mitteilungen 4/2004, S. 190-198

- Siemers, Barbara (2003): Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Erfahrungen mit neuen betrieblichen Freistellungsmodellen. Dissertation an der Universität Bremen. Bremen
- Spitznagel Eugen; Wanger, Susanne (2004): Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? IAB Kurzbericht 10/2004. Nürnberg
- Steinrücke, Margareta; Spitzley, Helmuth; Raasch, Sibylle; Mückenberger, Ulrich; Hildebrandt, Eckart (2001): Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik. Berlin
- Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München und Mering
- Zimmermann, Eberhard (1999): Alternativen zur Entberuflichung des Alters – Chancen und Risiken für Arbeitnehmer aus innovativen Arbeitszeitmodellen. In: Behrens, Johann; Morschhäuser, Martina; Viebrok, Holger; Zimmermann, Eberhard (Hg.): Länger erwerbstätig – aber wie? Opladen, S. 116-172