

Flexicurity aus der Perspektive des Lebenslaufs

Laut der Professorin für Sozialpolitik, Ute Klammer, berührt Flexicurity die Zeit-, Geld- und Unterstützungsbedarfe unterschiedlicher Erwerbstätigengruppen und Haushaltsformen und steht in enger Verbindung zu Fragen von „work-life-balance“. Sie verbindet die Lebenslaufperspektive mit der Flexicurity-Debatte aus der Sicht von Beschäftigten und ihren individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsbedarfe.

Erwerbsbiographien im Wandel – Empirische Ergebnisse

Strukturen und Veränderungstendenzen von Erwerbsbiographien

U. Klammer präsentiert relevante empirische Ergebnisse zur Struktur und zur Veränderung von Lebensläufen in Deutschland, wobei die Zeit- und Geldebene berücksichtigt wird:

Bei den Daten handelt es sich um Längsschnittauswertungen aus den Datenbeständen der **AVID (Altersvorsorge Deutschland)** → Eine Untersuchung der Deutschen Rentenversicherung Bund und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). In der Studie werden Informationen über die Art und die Höhe von Anwartschaften auf künftige Alterseinkommen gesammelt und analysiert (1996/2005).

Zusätzlich werden Daten der **IAB-Beschäftigtenstichprobe** der Bundesanstalt für Arbeit hinzugezogen → Beschäftigtenstatistik auf der Basis der von Betrieben an die Sozialversicherungsträger gemeldeten Beschäftigungsinformationen (1975- 1997).

Die AVID-Daten ermöglichen eine Analyse und einen Vergleich der gesamten Erwerbsbiographien der zwischen 1936 und 1955 geborenen Männer und Frauen. Es wurden jeweils fünf Geburtsjahrgänge zusammengefasst, damit Entwicklungen von der ältesten (1936 bis 1949 geborene) bis zur jüngsten (1951 bis 1955 geborene) Kohorte sichtbar werden.

Ergebnisse

Im Durchschnitt zeigt sich bei den Männern ein markanter Trend zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit (gemessen in Erwerbsjahren); bei den Frauen (Westdeutschland) nimmt die Anzahl der Erwerbsjahre zu. Trotz Angleichung, bleibt bei den „jüngsten“ Frauen eine erhebliche „Lebenserwerbislücke“ gegenüber den Männern bestehen.

Bei westdeutschen Frauen stellt Teilzeitarbeit häufig eine Dauerlösung dar und bei ostdeutschen Frauen wird sie eher als temporäre Arbeitszeitform ausgeübt, welche als „Scharnier“ zwischen Vollzeitphasen fungiert. Bei den Männern der betrachteten Kohorten gilt für ganz Deutschland, dass nur eine verschwindende Minderheit mindestens ein Jahr im Leben teilzeiterwerbstätig ist.

Deutlich rückläufig sind Phasen der Nichterwerbstätigkeit von Frauen im Zusammenhang mit Kindererziehung und Haushaltsführung. Es haben jedoch noch zwei Drittel aller 1951 bis 1955 geborenen Frauen mindestens ein Jahr mit minderjährigen Kindern zu Hause verbracht und im Durchschnitt kamen diese Frauen auf eine kumulierte „Hausfrauenzeit“ von acht Jahren. Bezüglich der Unterbrechungsdauer kann den gesetzlichen Regelungen zur dreijährigen Elternzeit eine normierende Wirkung zugesprochen werden.

Ein zunehmend zentraler Bestandteil von Erwerbsbiographien sind Zeiten der Arbeitslosigkeit. Hiervon sind beide Geschlechter in ähnlicher Weise betroffen, wobei Männer tendenziell häufiger arbeitslos werden als Frauen, Frauen aber länger arbeitslos bleiben, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind.

AVID: In der 1951-1955 geborenen Kohorte werden rund 54% der Männer und 56% der Frauen mindestens ein Jahr arbeitslos gewesen sein (Im Durchschnitt deutschlandweit: über sechs Jahre an Arbeitslosigkeit).

IAB: In Deutschland ist das Risiko, schon früh im Erwerbsleben mit Arbeitslosigkeit konfrontiert zu werden, mit jeder Geburtenkohorte, die auf die 1941-1945 Geborenen folgte, weiter angestiegen. Von den 1961 bis 1965 Geborenen waren schon über die Hälfte (53%) mindestens einmal arbeitslos, bevor sie das dreissigste Lebensjahr vollendeten.

Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das (Lebens-)Erwerbseinkommen

Der zentrale theoretische Ansatz, mit dem die Entwicklung der individuellen Erwerbseinkommen im Lebensverlauf erklärt werden kann, ist die **Humankapitaltheorie**: Menschen investieren in ihre Ausbildung, um aus diesen Investitionen (Schul- und Berufsausbildung; Erwerb berufs- und betriebsspezifischer Kenntnisse) später Erträge in Form höherer Erwerbseinkommen zu erzielen. Erwerbsunterbrechungen oder –einschränkungen können zu einem Abbau oder verminderten Aufbau von Humankapital führen.

AVID: Vor allem bei den westdeutschen Männern zeigt sich eine zunehmende Verlagerung des Einkommenserwerbs auf spätere Phasen des Erwerbslebens. Das durchschnittliche Einkommen in den ersten Jahren der Erwerbsfähigkeitsphase wird von Kohorte zu Kohorte niedriger. Gleichzeitig ist eine Tendenz zu einem immer früheren Renteneintritt zu beobachten. Diese Prozesse können als „Kompression des Lebenserwerbsverlaufs“ beschrieben werden.

In der Summe erreichen westdeutsche Frauen der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 nur 42% des Lebenserwerbseinkommens westdeutscher Männer. Dabei ist das Lebenserwerbseinkommen von Frauen direkt von der Kinderzahl abhängig, denn schon bei einem Kind treten Einbussen im Lebenserwerbseinkommen auf.

Auch in Ostdeutschland liegen die versicherungspflichtigen Einkommen von Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg deutlich über den für Frauen ausgewiesenen Werten. Jedoch wirkten sich hier Kinder weniger stark auf den weiteren Einkommensverlauf der Mütter aus.

Zu den langfristigen Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit liegt eine Reihe ökonomischer Studien vor. Einige von ihnen kommen zu dem Ergebnis, dass sich Erwerbsunterbrechungen wegen Geburt und Erziehung im weiteren Erwerbs- und Einkommensverlauf weniger gravierend auswirken als Unterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit. Elternzeitphasen „schaden“ Frauen mehr und auch längerfristiger als Männern, die sie in Anspruch nehmen. Insgesamt konnten 18% des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen auf die unterschiedlich langen und schwerwiegenden Unterbrechungen für Elternzeit zurückgeführt werden.

Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Handlungsbedarfe

Implikationen für die Sozialpolitik: Bausteine zu einem Flexicurity-Konzept aus der Lebenslaufperspektive

Vier Handlungsfelder, die von U. Klammer als zentral für ein entsprechendes lebenslaufbezogenes Konzept von Flexicurity angesehen werden:

1. Unterstützung von Kontinuität

(Politische Unterstützung von kontinuierlicher Arbeitsmarktpartizipation und die Schaffung von verlässlichen Rahmenbedingungen)

Der Zugang von Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen zu eigenständiger Sicherung ist nach wie vor eine unzureichend gelöste Aufgabe.

Unternehmen können einen Beitrag zur Kontinuität von Erwerbstätigkeit leisten, indem sie Formen der externen Flexibilität ersetzen → Freisetzung von Arbeitskräften durch arbeitsplatzsichernde Arbeitszeitanpassungen und gezielte Weiterbildung der Beschäftigten vermeiden.

Einsparungen der Arbeitslosenversicherung sollen dazu genutzt werden, Anreize für Unternehmen zu erhöhen und Personalfreisetzungen durch Massnahmen der internen Flexibilisierung zu ersetzen.

Konzepte des „lebenslangen Lernens“ (Kernidee der europäischen Beschäftigungsstrategie):

Arbeitgeber, Beschäftigte und der Staat können gleichermassen von regelmässiger Weiterbildung profitieren und somit sollten sich alle Akteure an der Finanzierung beteiligen.

Als Instrumente zur Weiterbildung über den Erwerbsverlauf hinweg, bieten sich Lernkonten an, auf denen Beschäftigte flexibel Zeit (und Geld) für Weiterbildung ansparen und nach Bedarf verbrauchen können. Da viele Unternehmen dazu tendieren, die Weiterbildung auf ihre Kernbelegschaft zu konzentrieren und dass Kollektivverträge einen bias zugunsten von Insidern aufweisen, wird dem Staat eine Rolle als ergänzender Akteur zukommen müssen

→ Bereitstellung von Bildungsgutscheinen für bestimmte, problematische Zielgruppen.

Ein Alternativansatz wäre durch einen Umbau der Arbeitslosenversicherung zu einer „Erwerbsversicherung“ zu realisieren, bei der ein Teil der zu entrichteten Beiträge exklusiv zum Aufbau eines individuellen Weiterbildungskontos verwendet würde.

2. Unterstützung von Diskontinuität

(Ermöglichung für Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und mit unterschiedlichen Prioritäten und Bedürfnissen von Variationen und Anpassungen der Arbeitszeit) → rechtliche Rahmenbedingungen für Erwerbspausen und die Verminderung und Wiederaufstockung von Arbeitszeit.

Der Bedarf der Erwerbstätigen an Möglichkeiten zur individuellen Anpassung von Arbeitszeit an persönliche Bedürfnisse ist gestiegen (Fürsorge für Kinder und ältere, pflegebedürftige Familienmitglieder, Weiterbildung oder Rekreation).

Es fehlt neben dem Mutterschutz und der Elternzeit jedoch durchweg ein systematischer Ansatz zur Arbeitszeitanpassung über den Lebensverlauf. Unternehmen spielen in Bezug auf die Ermöglichung von individuellen Anpassungen der Arbeitszeit eine zunehmend wichtige Rolle als komplementäre Akteure, indem sie die staatlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen umsetzen und individuelle Arbeitszeitoptionen schaffen.

Aus der Sicht der Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben können Arbeitszeitoptionen dann als familienfreundlich gelten, wenn sie möglichst viele Anforderungen erfüllen: Arbeitszeiten sollen verlässlich und vorhersehbar sein; es soll Möglichkeiten geben, die Arbeitszeiten auch kurzfristig familiären Zeitbedarfen anzupassen (selbstbestimmte Entnahme von Guthaben aus Arbeitszeitkonten); Möglichkeit der Anpassung der Arbeitszeit (Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt); Möglichkeit von „Ausphasen“ zu nehmen und Arbeitszeiten sollen am Abend und am Wochenende beschränkt sein. Zusätzlich muss aber auch ein Wandel der „Arbeitskultur“ im Unternehmen stattfinden → den „Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen“ als neues gesellschaftlich-politisches Leitbild zu etablieren.

3. Unterstützung von Übergängen

Der Politologe Günther Schmid entwickelte zu diesem Thema eine **Theorie der Übergangsarbeitsmärkte (2002)**: Übergänge aus Phasen der (Weiter-)Bildung, der Haushaltstätigkeit oder der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit und vice versa, Übergänge

in die Nacherwerbsphase, aber auch Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, Jobwechsel, etc.

Eine stärkere Konzentration der sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen auf die Bewältigung und Absicherung im Verlaufe des (Erwerbs-)Lebens, beinhaltet eine Unterstützung bei „erwünschten“ sowie „unerwünschten“ Übergängen. Im Zentrum der Unterstützung von Übergängen steht heute in den meisten Ländern der EU die (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt. In den deutschen Arbeiten zum Ansatz der Übergangsarbeitsmärkte sind zahlreiche Elemente und Strukturen identifiziert worden, die als Brücken bei Statusübergängen fungieren können. Eine besondere Aufgabe aus der Lebensverlaufsperspektive kann in der Reorganisation des Beginns und des Endes der Erwerbsbiographie gesehen werden. Die Eintrittsphase ist häufig durch instabile Jobs und kurze Arbeitslosigkeitsperioden gekennzeichnet und die Austrittsphase kann mit Arbeitslosigkeit, Krankheit und Erwerbsunfähigkeit oder Altersteilzeit einhergehen. Ziel soll es sein, Einkommensrisiken besser zu verteilen und in der mittleren Phase („rush hour of life“), mehr Raum für andere Zeitbedürfnisse zu schaffen.

4. Reallokation monetärer Unterstützung

Neue Diskontinuitäten und Zeitbedarfe werfen neue Fragen bezüglich der finanziellen Abfederung auf. Es soll den Individuen mehr Möglichkeiten gegeben werden, flexibel über ihr zu erwartendes Lebenserwerbseinkommen zu verfügen. Vorgeschlagen wird beispielsweise, dass zu erwartende Alterseinkünfte aus Rentensystemen alternativ in früheren Lebensphasen verbraucht werden könnten, wenn z.B. aufgrund von Fürsorgeaufgaben die Erwerbstätigkeit unterbrochen oder eingeschränkt werden muss und das Einkommen ausfällt (Kritik: Risiko von Altersarmut und die weitere Privatisierung von sozialen Risiken).

Aus der Lebensverlaufsperspektive betrachtet spricht einiges dafür, Zeitoptionen mit monetärer Unterstützung eher für Personen in der „rush hour of life“ mit Zeitnot und Fürsorgeverpflichtungen bereit zu stellen (kollektiv finanziertes Modell der Elternzeit), als beispielsweise für die Erleichterung eines vorgezogenen Rentenzugangs. Zur Aufgabe der Reallokation der monetären Unterstützung gehört auch ein breiter individueller Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Sofern die Absicherung diskontinuierlicher (Erwerbs-) Biografien als Ziel sozialer Sicherung anerkannt wird, empfiehlt sich eine Erweiterung der Versicherungspflicht mit dem Fernziel der bevölkerungsweiten Abdeckung neu zu definierender Basisrisiken. Jeder soll über den Lebenslauf hinweg zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums (Sozialhilfe) aufbauen.

Literatur:

Klammer, Ute (2005): Flexicurity aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun. Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Sigma, S. 249 – 273.