

**SAVE THE DATE:  
22. und 23. Oktober 2020**

## **Zeitpolitik im/ in Betrieb Atmende Lebensläufe ermöglichen!**

**Kooperationstagung der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik und  
des Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen**

**Tagungshaus „Die Wolfsburg“, Mülheim an der Ruhr**

Zeitpolitik wird an vielen Stellen gemacht und umgesetzt, in besonderem Maße in Betrieben: von Arbeitgeber\*innen, von Betriebs- und Personalräten und auch von den Beschäftigten selbst. Dabei steht nicht nur die Regelung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im Fokus, sondern zunehmend auch die Gestaltbarkeit der Arbeitszeiten über den Lebensverlauf. Können wir Möglichkeiten einer flexible(re)n und selbstbestimmte(re)n Gestaltung der gesamten Erwerbsbiografie schaffen? Das standardisierte Muster des Erwerbsverlaufs im Drei-Phasen-Modell von Ausbildung, Beruf und Rente gilt längst nicht mehr für alle, von Frauen konnte es ohnehin nur selten realisiert werden. Insbesondere in der „Rush-Hour“ des Lebens verdichten sich die Probleme sprunghaft. Die Symptome der sogenannten Care-Krise (überlastete Eltern und pflegende Angehörige, erschöpfte Arbeitskräfte, fehlende Betreuungs- und Pflegekräfte) werden immer sichtbarer – all das ruft geradezu nach einer Entzerrung von Erwerbsverläufen. Die wachsende Digitalisierung in der Erwerbsarbeit tut ein Übriges: Lebenslanges Lernen wird zur Notwendigkeit. Schließlich setzen auch die steigende Lebenserwartung und die immer längere Dauer von Rentenbezügen – sie haben sich seit den 1950er und 1960er Jahren nahezu verdoppelt – die Frage auf die Tagesordnung: Wie sinnvoll ist ein derart verdichtetes Erwerbsleben, wenn dabei lebenswichtige Dinge wie die Sorge für andere und für sich selber, aber auch die Weiterbildung zu kurz kommen? Das gegenwärtige Zeitregime ‚bestraft‘ in vielerlei Hinsicht gerade Frauen für Unterbrechungen und Verkürzungen ihrer Arbeitszeit aufgrund von Sorgeaufgaben. Damit gehen ein anhaltender Gender Care Gap sowie ein Gender Pay Gap einher. Die Belastungen und Ungleichbehandlungen sind gesellschaftlich nicht mehr hinnehmbar.

Es tut sich denn auch schon einiges zur Neugestaltung der Arbeitszeit im Lebensverlauf. Gesetzliche Neuregelungen, z.B. zur Elternzeit, zur Familienpflegezeit oder zur Brückenteilzeit haben die Optionen für Beschäftigte verbessert, ihre Arbeitszeit an lebensweltliche Bedarfe anzupassen. Einige Modelle und Tarifverträge für die Ermöglichung atmender Lebensläufe sind in der Diskussion oder werden sogar bereits praktiziert. Diesen neuen Konzepten der Zeitpolitik und ihrer Umsetzung im Betrieb wenden wir uns in dieser Tagung zu. Dabei setzen wir zwei Schwerpunkte:

- Wir wollen gemeinsam mit betrieblichen Praktiker\*innen sowohl *Good Practice-Ansätze* in Unternehmen als auch Bedenken und Schwierigkeiten diskutieren.
- Wir werden das weiter ausgearbeitete *Modell der Optionszeiten* näher beleuchten und nach Umsetzungschancen und -barrieren von betrieblicher Seite fragen.

Folgende Fragen stehen im Zentrum: Bedeuten mehr Zeitrechte für die einen mehr Leistungsdruck für die anderen? Von welchen Zeitkonflikten, aber auch welchen Solidaritätsbereitschaften zwischen den Beschäftigten, z.B. Personen mit und Personen ohne Care-Aufgaben, können wir ausgehen? Welche personalpolitischen Strategien zur Umsetzung von Freistellungen in der betrieblichen Praxis können Konflikte mildern und die Bereitschaft zur Solidarität erhöhen? Was sollte dabei die Rolle von Management, Betriebsräten und Gewerkschaften sein, was aber auch diejenige der betroffenen Beschäftigten?

**Wir laden herzlich zu der Veranstaltung ein und freuen uns auf rege Diskussionen!**

**Karin Jurczyk/Ulrich Mückenberger (DGfZP), Ute Klammer/Angelika Kümmerling (IAQ)**