

Klammer, Ute

Article

Zeit und Geld im Lebensverlauf - Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive (Time and Money in the Life Course - Empirical Evidence and Implications for Social Policy from a Gender Perspective)

Intervention. Zeitschrift fuer Ökonomie / Journal of Economics

Provided in Cooperation with:

Edward Elgar Publishing

Suggested Citation: Klammer, Ute (2007) : Zeit und Geld im Lebensverlauf - Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive (Time and Money in the Life Course - Empirical Evidence and Implications for Social Policy from a Gender Perspective), Intervention. Zeitschrift fuer Ökonomie / Journal of Economics, ISSN 2195-3376, Metropolis-Verlag, Marburg, Vol. 04, Iss. 1, pp. 145-174, <https://doi.org/10.4337/ejeep.2007.01.11>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/277098>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Zeit und Geld im Lebensverlauf – Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive

Time and Money in the Life Course – Empirical Evidence and Implications for Social Policy from a Gender Perspective

*Ute Klammer**

The article analyses the distribution of time and money from a life-course perspective, focussing on differences between women and men. Using different available data-sources, characteristic patterns of female and male life courses and their changes over time are being discussed. The article also compares the German patterns with patterns from other European countries. In the second part, social policy measures and company strategies that could contribute to a gender-sensitive life-course approach in social protection are developed and discussed.

JEL classifications: J11, J16, J13, J22, L53, I30

Keywords: social security, employment security, gender, time allocation, employment income, flexicurity, international comparison.

* Universität Duisburg-Essen.

Korrespondenzanschrift:

Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, FB Bildungswissenschaften, 45117 Essen, Deutschland, E-Mail: ute-klammer@t-online.de

Ersteinreichung des Artikels am 24.04.2006, endgültig akzeptiert am 21.11.2006

© INTERVENTION 4 (1), 2007, 145–174

1. *Zeit und Geld im Lebensverlauf: Zur Erweiterung der Perspektive auf die Geschlechterdifferenzen*

Bei einer *zeitpunkt*bezogenen Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung von Zeit und Geld, wie sie häufig vorgenommen wird, werden die langfristigen Auswirkungen bestimmter geschlechtstypischer Erwerbsentscheidungen und -arrangements nicht deutlich. Deshalb sollte nicht nur danach gefragt werden, wie sich unterschiedliche Zeitverwendungsmuster und familiäre Zeitarrangements zu einem bestimmten Untersuchungszeitpunkt darstellen, sondern es gilt zu klären, wie sich diese Muster *über den Lebensverlauf* der Betroffenen entwickeln. Bestimmte Arbeitszeitformen, z.B. reguläre oder auch marginale Teilzeitarbeit (Mini-Jobs), müssen daraufhin untersucht werden, welche Rolle sie langfristig im Leben derjenigen, die sie ausüben, spielen. Handelt es sich um kürzere Episoden einer Erwerbsbiografie, die vorübergehend, z.B. beim Berufseinstieg, akzeptiert oder sogar – z.B. in Phasen eines hohen Bedarfs an Zeit für Familienarbeit – bewusst gewählt werden? Oder sind es Arbeitsformen, die – »freiwillig«¹ oder »unfreiwillig« – dauerhaft ausgeübt werden? Findet eine Verfestigung bestimmter problematischer Arbeitszeitformen, z.B. der geringfügigen Beschäftigung, in bestimmten Segmenten der Erwerbsbevölkerung statt? Durch welche (z.B. institutionellen) Einflussfaktoren werden bestimmte Zeitarrangements in der Familie und ihr weiterer Entwicklungsgang beeinflusst? Welche monetären Konsequenzen, z.B. für das Einkommen oder für sozialpolitische Transferleistungen, ergeben sich langfristig aus Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit? Führen unsichere Erwerbsaussichten zum Aufschub von oder sogar zum gänzlichen Verzicht auf Elternschaft und Familie?

Die Längsschnittperspektive ermöglicht es auch, die unterschiedliche Verteilung von Zeitbedarf in der individuellen Biografie besser sichtbar zu machen und Phasen von Zeitnot, z.B. in der so genannten »Rush Hour of Life«², zu identifizieren. Ebenso macht die Analyse von Zeitverwendung über den Lebensverlauf interpersonelle Unterschiede besonders deutlich – bestimmte Zeitbedarfe, z.B. für *care*-Arbeit, fallen nicht nur bei unterschiedlichen Menschen zu unterschiedlicher Zeit an, sondern sie kumulieren bei den einen über den Lebensverlauf zu großen »Zeitmengen«, während sie in der Gesamtbiografie anderer nur ein sehr geringes Gewicht haben. Diese Ergebnisse werfen ein neues Licht auf die Aufgabe der (Geschlechter-)Politik, die intertemporale und interpersonelle Verteilung von Zeit und Geld zu beeinflussen.

Während entsprechende Längsschnittfragestellungen in der deutschen Arbeitszeit- und Geschlechterforschung – ungeachtet vorliegender wissenschaftlicher Arbeiten (vgl. bereits Allmendinger 1994, Pfaff 1999) – bisher oft vernachlässigt wurden, zeichnet sich in einigen anderen europäischen Ländern sowie auch auf der EU-Ebene inzwischen ein verstärktes

1 Die Anführungsstriche geben zum Ausdruck, dass »Freiwilligkeit« und »Unfreiwilligkeit« nicht unabhängig von den gegebenen Rahmenbedingungen und den kulturellen Normen sind.

2 Dieser Begriff hat sich in der europäischen Zeitforschung eingebürgert zur Beschreibung des mittleren Lebensalters, in dem häufig die Erwerbstätigkeit und Karriere besonders viel Zeit erfordert, während gleichzeitig jüngere Kinder zu betreuen sind.

politisches Interesse hieran ab. Auf der EU-Ebene hat die Lebensverlaufsperspektive u. a. im Rahmen der Diskussion um »lebenslanges Lernen« und allgemein durch das gestiegene Interesse an Bildungsfragen im Kontext einer »investiven Sozialpolitik« an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig rücken die im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie fixierten Ziele, die Erwerbsquote von Frauen und älteren Menschen sowie das faktische Rentenalter deutlich anzuheben (so genannte Barcelona- und Stockholm-Ziele; vgl. Commission of the European Communities 2003), Fragen nach dem Verlauf von Erwerbsbiografien und nach der Nachhaltigkeit der (makroökonomischen) Beschäftigungs-, Arbeits- und Sozialpolitik zwangsläufig ins Blickfeld. So enthalten die Europäischen Richtlinien für die nationalen Beschäftigungspolitiken explizit die Aufforderung: »this requires developing comprehensive national strategies *based on a life course approach*« (Council of the European Commission 2003: Paragraph 15; Hervorhebung U.K.).

Im Folgenden werden einige Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Verteilung von Zeit und Geld über den Lebensverlauf in Deutschland und – zur besseren Einordnung – aus ausgewählten Nachbarländern präsentiert. Bei den Daten zu Deutschland handelt es sich um eigene Längsschnittauswertungen, vor allem aus den Datenbeständen der AVID³ (Altersvorsorge in Deutschland) sowie der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).⁴ Dies ermöglicht es, Veränderungen von Kohorte zu Kohorte zu analysieren. Bei den Daten zum Vergleich der Zeitverwendung über den Lebensverlauf in unterschiedlichen europäischen Ländern handelt es sich um »fiktive« Lebensverläufe auf der Basis von Daten des European Community Household Panel (ECHP) aus dem Jahr 2000,⁵ d. h. um die Konstruktion eines Lebenszyklus aus Daten des Bezugsjahres für verschiedene Altersgruppen und Familientypen.

Anschließend werden einige Überlegungen zum (sozial-)politischen Handlungsbedarf angesichts der empirischen Befunde vorgestellt.

3 Zugrunde liegt die AVID '96; Daten der bereits seit längerem in Vorbereitung befindlichen Nachfolge-AVID sind bisher (Frühjahr 2007) nicht zugänglich. Die Daten der AVID '96 ermöglichen eine Analyse und einen Vergleich der gesamten Erwerbsbiografien der 1936 bis 1955 geborenen Männer und Frauen. Bei den jüngeren Kohorten wurde dabei der bisherige Erwerbsverlauf mithilfe eines Simulationsmodells bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 fortgeschrieben (zur Methode vgl. Infratest Burke Sozialforschung 2000).

4 Die Auswertungen sind im Zusammenhang mit dem von der Autorin geleiteten Forschungsprojekt »Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse« entstanden. Der vom Landesarbeitsministerium Nordrhein-Westfalen publizierte Projektendbericht (Klammer/Tillmann 2002) enthält neben umfangreichem empirischen Material auch ausführliche Darstellungen der Datenquellen und des Vorgehens.

5 Die Auswertungen erfolgten im Rahmen eines internationalen Projektes im Auftrag der »European Foundation« zum Thema »Towards a New Organisation of Time Throughout Working Life« unter Mitwirkung der Autorin; vgl. European Foundation (2006).

2. Männliche und weibliche Erwerbsverläufe im Wandel

2.1 Zu den Strukturen und Veränderungstendenzen von Erwerbsbiografien

Wie die Daten der AVID für die Geburtsjahrgänge 1936–55 verdeutlichen, zeigt sich bei den Männern ein markanter Trend zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit (gemessen in Erwerbsjahren), während die Zahl der Erwerbsjahre von Frauen – und zwar westdeutschen Frauen – zunimmt (vgl. Abbildung 1; hierzu und zu den weiteren Ausführungen vgl. auch Tabelle 1, S. 151). Trotz dieser Angleichung bleibt auch bei den »jüngsten« Frauen noch eine erhebliche »Lebenserwerbslücke« gegenüber den Männern bestehen, die sich für Gesamtdeutschland auf sieben Jahre, für Westdeutschland sogar auf neun Jahre beziffern lässt.

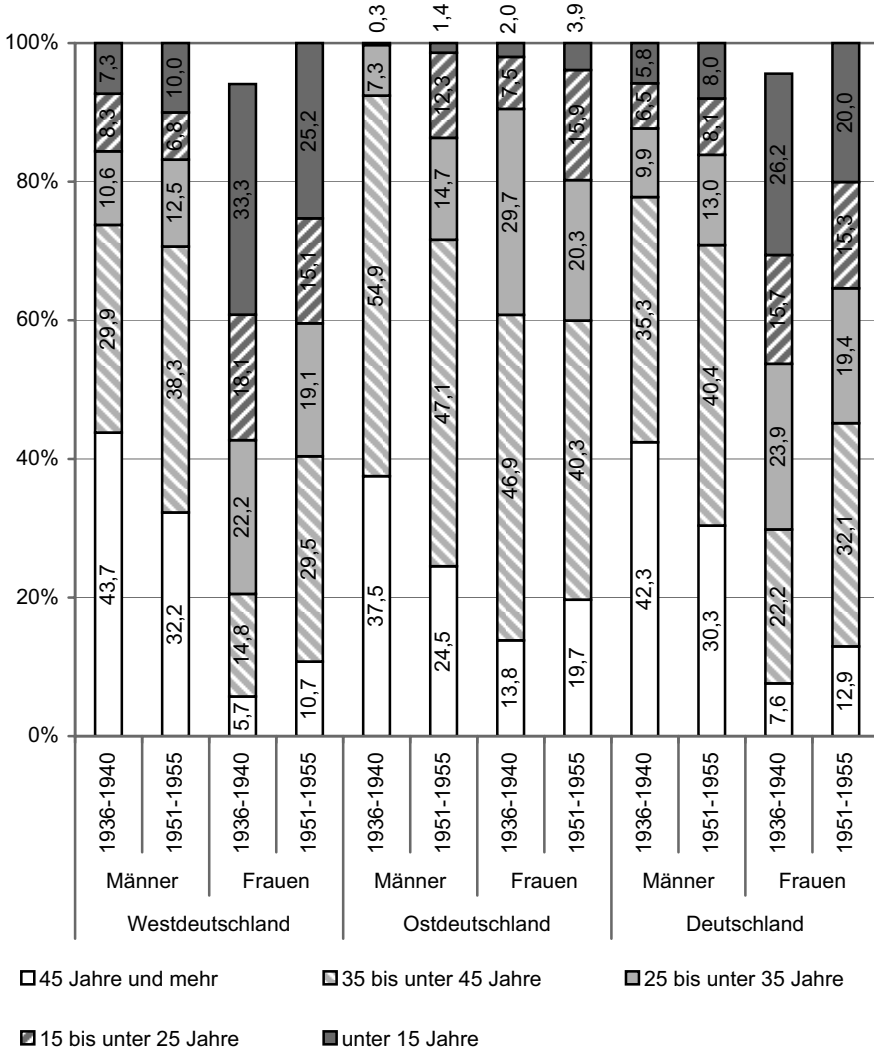
Im biografischen Längsschnitt zeigt sich deutlicher als bei einer Querschnittsanalyse, welches Gewicht Teilzeitarbeit und Erwerbslücken für bestimmte Personengruppen haben. So werden laut AVID-Daten bereits vier von fünf der 1951–1955 geborenen Frauen, die heute etwa 50–55 Jahre alt sind, mindestens ein Jahr ihrer Erwerbsbiografie teilzeiterwerbstätig gewesen sein. Im Durchschnitt werden diese Frauen sogar zwölf Teilzeitjahre kumulieren. Während Teilzeitarbeit bei westdeutschen Frauen allerdings häufig eine Dauerlösung darstellt, wird sie von ostdeutschen Frauen bislang eher als temporäre Arbeitszeitform ausgeübt und fungiert oft als Scharnier zwischen Vollzeitphasen. Von den Männern der betrachteten Kohorten ist in beiden Landesteilen nur eine verschwindende Minderheit mindestens ein Jahr im Leben teilzeiterwerbstätig.

Zur »regulären«, sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit kommen noch Phasen geringfügiger Beschäftigung/Minijobs hinzu. Sie wurden in der AVID gesondert erfasst, werden hier jedoch nicht ausgewiesen, da der Prognoseteil der AVID die hier angesichts der inzwischen erfolgten, erneuten »Förderung« kleiner Jobs zu erwartende Entwicklung deutlich unterzeichnen dürfte.

Deutlich rückläufig sind Phasen der Nichterwerbstätigkeit von Frauen im Zusammenhang mit Kindererziehung und Haushaltsführung. Unterbrochen von den 1936–40 geborenen Frauen noch rund 83 Prozent ihre Erwerbstätigkeit für mindestens ein Jahr, um minderjährige Kinder zu versorgen, so ist dieser Anteil bis zu den 1951–55 geborenen Frauen kontinuierlich zurückgegangen und die Unterbrechungsdauern haben abgenommen. Immerhin haben jedoch noch zwei Drittel aller 1951–55 geborenen Frauen mindestens ein Jahr mit minderjährigen Kindern zu Hause verbracht, und im Durchschnitt kamen diese Unterbrecherinnen sogar auf eine kumulierte »Hausfrauenzeit« von ca. acht (Westdeutschland: zehn) Jahren.⁶ Hierbei sind Zeiten der Nichterwerbstätigkeit ohne Kinder oder nach der Volljährigkeit der Kinder noch nicht mitgerechnet.

6 Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Unterbrechungen nicht in allen Fällen mit Lücken im Sozialversicherungsschutz gleichzusetzen sind, insofern auch Zeiten des Erziehungsurlaubs (heute: Elternzeit) erfasst sind. Da jedoch für Geburten vor dem 01.01.1992 nur ein Kindererziehungsjahr pro Kind für die Rente angerechnet wurde und die Mehrzahl der Frauen der abgebildeten Geburtskohorten 1936–55 vor diesem Stichtag ihre Kinder geboren haben, dürften bei den meisten »Unterbrecherinnen« entsprechende Lücken entstanden sein. Eine genauere Differenzierung lassen die AVID-Daten in diesem Punkt nicht zu.

Abbildung 1: Versicherungspflichtige Erwerbsjahre in der Erwerbsbiografie nach Kohorten, Geschlecht und Landesteil (in Prozent der jeweiligen Basis)



Basis: Männer und Frauen der Geburtsjahrgänge 1936–55 mit Anspruch auf eine bzw. Bezug einer GRV-Versichertenrente. Dies sind ca. 88 Prozent der Bevölkerung der abgebildeten Geburtskohorte in West- und fast 100 Prozent in Ostdeutschland.

Quelle: AVID '96, Auswertung von AVID-Basisdaten (Infratest Burke Sozialforschung 2000, CD-ROM) und Sonderauswertung durch Infratest Burke Sozialforschung im Auftrag der Autorin.

Auch wenn das Gewicht von kinderbedingten Erwerbsunterbrechungen in weiblichen Biografieerläufen bei noch jüngeren, nicht erfassten Kohorten inzwischen weiter zurückgegangen sein dürfte, verläuft dieser Prozess offensichtlich doch eher zögerlich, wenn man berücksichtigt, dass der statistische Rückgang der Zahl der Unterbrechungen vor allem durch den Rückgang der Kinder bzw. des Anteils der Mütter unter den Frauen bedingt ist. Bezüglich der Unterbrechungsdauern kann den gesetzlichen Regelungen zur dreijährigen Elternzeit (mit maximal zweijähriger Geldleistung) eine normierende Wirkung zugesprochen werden (vgl. Deutscher Bundestag 2002, Beckmann/Engelbrech 2001).

Ein zunehmend zentraler Bestandteil von Erwerbsbiografien 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 (Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.5). Gemäß den Daten der AVID werden in der 1951–55 geborenen Kohorte schon rund 54 Prozent der Männer und 56 Prozent der Frauen mindestens ein Jahr in ihrem Erwerbsleben arbeitslos geworden sein. Im Durchschnitt werden diese mindestens ein Jahr von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen (d.h. häufig Langzeitarbeitslose) deutschlandweit voraussichtlich schon über sechs Jahre an Arbeitslosigkeit über den Lebensverlauf kumulieren; für die betroffenen ostdeutschen Frauen geht die AVID sogar von geschätzten 11,5 Jahren aus.⁷

Wenn jüngere Geburtskohorten in die Betrachtung einbezogen werden, wird dieser alarmierende Trend zur (überwiegend) »unfreiwilligen Zeitverwendung« noch deutlicher sichtbar. Wie Berechnungen auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe zeigen (Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.5), ist in (West-)Deutschland das Risiko, schon früh im Erwerbsleben mit Arbeitslosigkeit konfrontiert zu werden, mit jeder Geburtskohorte, die auf die 1941–45 Geborenen folgte, weiter angestiegen. Von den 1961–65 Geborenen war schon mehr als jeder Zweite (53 Prozent) beiderlei Geschlechts mindestens einmal arbeitslos, bevor er bzw. sie das 30. Lebensjahr vollendete (vgl. Abbildung 2, S. 152). Zudem nehmen Zeiten der Arbeitslosigkeit einen immer größeren Raum in der Erwerbsbiografie der Betroffenen ein. Bei den 1961–65 Geborenen, die von Arbeitslosigkeit betroffen waren, kumulierten sich die Arbeitslosigkeitszeiten bereits auf zehn Prozent der gesamten bisherigen Erwerbsbiografie.

7 Die Daten beruhen bis 1996 auf tatsächlichen Informationen und danach auf Fortschreibungen auf der Basis eines von Infratest Burke Sozialforschung entwickelten Simulationsmodells. Dabei wurde für die betrachteten Personen der weitere Erwerbsverlauf bis zum 65. Lebensverlauf auf der Basis eines relativ kleinen Beobachtungsfensters (Jahre 1992–96) mittels eines Mikrosimulationsmodells fortgeschrieben (vgl. Fußnote 3). Zu beachten ist daher, dass unvorhergesehene Entwicklungen nach 1996 nicht abgebildet werden konnten und die Unsicherheit umso größer ist, je jünger die Person und je länger ihr verbleibender Berufsverlauf zum Zeitpunkt der Erhebung war.

Tabelle 1: Anteil der Personen mit Teilzeit-, Arbeitslosigkeits-, Haushaltsphasen in der Erwerbsbiografie¹ und durchschnittliche kumulierte Dauer über den Lebensverlauf nach Kohorte, Geschlecht und Landesteil³

Gebietsstand/ Kohorte		Teilzeit ¹		Arbeitslosigkeits ¹		Haushaltsführung ¹		Teilzeit ²		Arbeitslosigkeits ²		Haushaltsführung ²	
						mit Kindern ≤ 18	ohne Kinder ≤ 18					mit Kindern ≤ 18	ohne Kinder ≤ 18
		M	F	M	F	nur F		M	F	M	F	M	F
		Anteil der Betroffenen in % ¹						durchschnittliche Zahl von Jahren (kumuliert) ²					
D	Alle	0,7	68,7	46,4	45,6	74,3	38,0	5,9	10,5	5,6	5,8	10,6	11,5
	1936–40	0,3	54,7	47,2	42,8	82,9	48,3	9,6	8,7	5,5	5,2	12,6	10,2
	1941–45	0,6	69,4	41,8	38,5	78,2	38,5	5,4	9,9	5,3	5,5	10,4	11,3
	1946–50	0,5	73,5	47,5	44,9	68,9	36,0	4,9	10,9	5,5	5,6	10,2	13,2
	1951–55	1,3	79,4	53,9	55,5	66,1	27,9	5,3	12,0	6,1	6,6	8,3	12,5
D-West	Alle	0,8	65,5	43,4	40,2	75,5	49,2	6,1	11,6	5,3	4,3	12,3	12,0
	1936–40	0,3	50,7	38,5	34,2	83,0	83,0	12,3	9,5	5,3	4,1	14,8	10,3
	1941–45	0,7	65,4	39,8	32,8	78,7	78,7	5,4	11,1	5,2	4,0	12,3	11,6
	1946–50	0,5	70,8	44,7	40,3	70,3	70,3	5,3	11,8	5,0	3,8	11,7	14,0
	1951–55	1,7	77,2	50,8	53,3	69,1	69,1	5,3	13,2	5,6	4,8	9,6	13,4
D-Ost	Alle	0,1	79,7	57,1	63,9	70,1	9,5	1,2	7,6	6,6	9,1	4,1	4,2
	1936–40	0,4	68,2	56,3	71,9	82,6	7,3	1,2	6,9	5,9	6,9	5,3	6,3
	1941–45	–	82,3	49,0	56,9	76,6	7,5	–	6,7	5,7	8,3	4,1	4,2
	1946–50	0,2	83,8	58,7	62,6	63,3	12,2	1,3	7,9	6,9	10,0	3,5	2,8
	1951–55	–	86,2	63,5	62,5	56,5	11,3	–	8,7	7,6	11,5	3,0	3,9

1 Immer mindestens zwölf Monate in der Erwerbsbiografie.

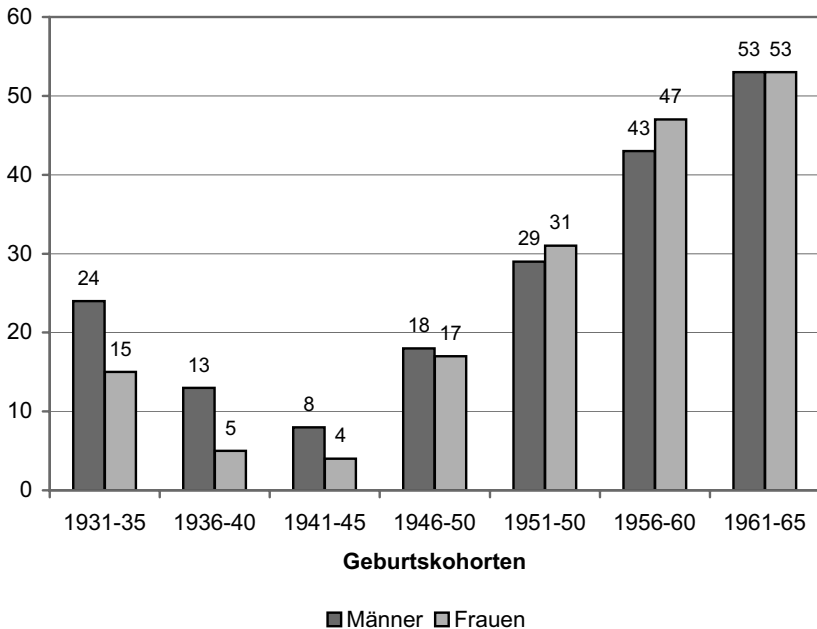
2 Durchschnittswerte bezogen auf diejenigen Personen, die während der Erwerbsbiografie mindestens zwölf Monate in der jeweiligen Biografiekategorie verbracht haben.

3 Basis: Männer und Frauen der Geburtsjahrgänge 1936–55 mit Anspruch auf eine bzw. Bezug einer GRV-Versichertenrente. Dies sind ca. 88 Prozent der Bevölkerung der abgebildeten Geburtskohorten in Westdeutschland und fast 100 Prozent in Ostdeutschland.

M = Männer, F = Frauen.

Quelle: AVID '96, Auswertung von AVID-Basisdaten (Infratest Burke Sozialforschung 2000 und CD-ROM) und Sonderauswertung durch Infratest Burke Sozialforschung im Auftrag der Autorin.

Abbildung 2: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bis zum Alter von 30 Jahren¹, nach Geburtskohorten (Westdeutschland; in %)



- 1 Anteil der mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen bis 30 Jahre in % aller Erwerbspersonen bis 30 Jahre, nach Kohorten.

Quelle: *Ergänzungsstichprobe I der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Projektberechnungen Klammer / Tillmann 2002*

Gerade die frühe, hier abgebildete Phase des Erwerbslebens ist jedoch auch zentral für private Lebensentscheidungen, z. B. bezüglich einer Familiengründung. Hinzu kommt, dass parallel zum Anstieg der Arbeitslosenfälle auch die objektive und subjektive Jobunsicherheit bei denjenigen jungen Erwerbstätigen, die letztlich von einem Arbeitsplatzverlust verschont bleiben, zugenommen hat. Insofern muss dem Problem gesteigerter Jobunsicherheit und Arbeitslosigkeit junger Menschen – beiderlei Geschlechts – größte Aufmerksamkeit im Rahmen arbeitsmarkt- und familienpolitischer Debatten geschenkt werden.

2.1 Geschlechtsspezifische Zeitverwendung über den Familienzyklus in ausgewählten europäischen Ländern

Die für Deutschland ermittelten Muster der geschlechtsspezifischen Zeitverteilung über den Lebensverlauf sind für andere europäische Länder nur bedingt typisch. Zwar stehen »echte« europäisch vergleichbare Längsschnittdaten, mit denen sich die im vorangegangenen Teil dargestellten Ergebnisse international einordnen ließen, nicht zur Verfügung;

die Paneldaten des European Community Household Panel (ECHP) decken hierzu nicht den erforderlichen Zeitraum ab. Jedoch lassen sich mit Hilfe des ECHP »fiktive« Lebensverläufe konstruieren, indem zu einem bestimmten Zeitpunkt Erwerbsbeteiligung und durchschnittliche Zahl der Arbeitsstunden von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen und Haushaltstypen erfasst werden. Dieses methodische Verfahren hat den Nachteil, dass Perioden- und Kohorteneffekte insofern ignoriert werden, als der »fiktive Lebensverlauf« das Verhalten verschiedener Altersgruppen zum gleichen Zeitpunkt spiegelt. Andererseits bietet dieses Verfahren jedoch den Vorteil, ein Panorama der Zeitverwendung und Erwerbsbeteiligung nach Alter und Familienstand *unter den zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen* bieten zu können.

Ein so durchgeführter Vergleich für das Jahr 2000 macht einige Besonderheiten der deutschen Zeitverwendungsmuster deutlich (vgl. Tabelle 2, S. 154f.). Während heute bei jungen Paaren ohne Kindern in *Deutschland* die Erwerbsquote der Frauen bereits annähernd derjenigen ihrer männlichen Partner gleichkommt – bei etwas niedrigerer durchschnittlicher Wochenarbeitszeit –, ist der »Knick« bei Beginn der Elternschaft immer noch erheblich: Die durchschnittliche Erwerbsstundenzahl der Frauen »fällt« um mehr als die Hälfte, wobei sich diese Durchschnittsentwicklung aus einer kräftigen Absenkung des Anteils der Erwerbstätigen und aus einem deutlichen Anstieg der Teilzeitquote unter denjenigen, die noch erwerbstätig sind, zusammensetzt. In Bezug auf die Männer bestätigen die ECHP-Daten nicht die Vermutung, dass Männer ihr Arbeitszeitvolumen eher erhöhen, wenn die Phase der Elternschaft beginnt. Statt dessen sind in Paarbeziehungen lebende Männer (im Jahr 2000) etwas seltener erwerbstätig und arbeiten, wenn sie erwerbstätig sind, auch etwas kürzer, wenn kleine Kinder im Haushalt leben. Über den weiteren (fiktiven) Lebensverlauf hinweg schließen Frauen in Deutschland weder in Bezug auf die Erwerbsquoten noch auf den Umfang der geleisteten Erwerbstätigkeit je wieder zu den Männern auf. Dass die Differenzen geringer werden, geht fast ausschließlich auf die fortschreitende (durchschnittliche) Erwerbseinschränkung der Männer zurück. Hier treffen das institutionell gestützte Modell weiblicher (mütterlicher) Teilzeitarbeit und die vergleichsweise großzügigen Ausstiegsoptionen für ältere, meist männliche, Beschäftigte zusammen.

Zwar zeigt sich auch in den anderen europäischen Ländern ein deutliches Auseinanderklaffen der Arbeitsmarktpartizipation zwischen Frauen und Männern, sobald die Familienphase beginnt, jedoch mit charakteristischen Unterschieden. Besonders deutlich sind die Arbeitszeitdifferenzen über den Lebensverlauf gesehen in den *Niederlanden*, allerdings nicht aufgrund eines starken Absinkens der weiblichen Erwerbsquoten, sondern vielmehr durch die hohen Teilzeitquoten für Frauen: Von den in Paaren lebenden Frauen mit jüngeren Kindern arbeiten rund neun von zehn Frauen Teilzeit und ein Großteil von ihnen bleibt auch später teilzeitbeschäftigt. Obwohl das *Vereinigte Königreich* auch stark auf die Teilzeitarbeit von Müttern setzt, lässt sich hier ein rascher Wiederanstieg der Erwerbsquoten von Müttern erkennen. Angesichts des im liberalen Wohlfahrtsstaat Großbritannien geringen Ausmaßes dekommodifizierender, von der Erwerbsarbeit freistellender Sozialleistungen haben viele Mütter kaum eine andere Alternative, als schnell ins Erwerbsleben zurückzukehren. Trotz der Existenz vieler kleiner Teilzeitjobs arbeiten sie dann im

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Zeitverwendung über den Familienzyklus in ausgewählten europäischen Ländern (ECHP-Daten für 2000)

	Haushaltstypen im Lebensverlauf (Abgrenzung s.u.)	Frauen					Männer				
		Inaktivitätsquote	Erwerbstätigenquote	Erwerbsstunden (allg. Durchschnitt)	Erwerbsstunden (Erwerbstätige)	Teilzeitquote	Inaktivitätsquote	Erwerbstätigenquote	Erwerbsstunden (allg. Durchschnitt)	Erwerbsstunden (Erwerbstätige)	Teilzeitquote
Deutschland	0	6,5	90,9	34,6	38,0	17,8	9,4	87,8	34,1	38,9	18,6
	1	4,5	94,7	37,3	39,4	15,5	2,1	94,5	43,7	46,3	3,8
	2	38,0	58,7	15,0	25,5	82,9	3,5	91,8	40,4	44,0	6,2
	3	24,9	71,5	18,7	26,2	68,1	4,0	92,4	42,1	45,5	2,2
	4	21,1	75,7	23,9	31,6	51,7	4,1	93,7	42,7	45,5	3,0
	5	36,2	63,0	19,7	31,2	49,6	26,0	72,7	31,5	43,4	9,5
	6	31,5	64,7	22,7	35,1	36,2	31,2	65,5	27,8	42,4	9,0
	7	92,6	7,3	1,6	21,8	78,6	90,2	9,8	3,2	32,4	32,0
	Summe	40,5	57,4	18,2	31,6	49,2	28,6	69,0	30,1	43,6	7,6
Niederlande	0	9,3	89,1	28,3	31,8	39,5	14,2	84,5	32,4	38,4	23,8
	1	8,4	90,6	31,2	34,5	39,1	3,3	95,0	40,0	42,1	7,0
	2	31,1	67,2	14,3	21,2	88,3	2,6	97,4	40,9	42,0	8,6
	3	26,8	69,5	13,9	20,0	90,4	3,8	96,0	40,3	41,9	9,9
	4	26,6	69,5	15,2	21,8	84,9	6,2	93,6	39,5	42,2	9,4
	5	42,3	54,4	12,2	22,5	85,0	16,5	83,5	33,9	40,6	11,3
	6	42,7	56,5	14,6	25,9	73,9	32,3	67,2	26,9	40,1	16,9
	7	93,3	6,7	1,3	19,8	77,7	89,8	9,9	3,0	30,6	44,3
	Summe	37,8	60,5	15,8	26,1	69,0	23,3	76,1	31,2	41,0	12,3
Frankreich	0	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	1	18,2	71,6	25,1	35,0	25,2	9,5	84,8	33,8	39,9	8,4
	2	37,8	55,7	18,9	34,0	38,9	2,9	92,9	38,9	41,8	4,9
	3	30,5	64,2	22,5	35,1	34,3	2,8	94,6	40,6	42,9	6,8
	4	27,3	70,2	24,9	35,5	29,5	8,4	91,0	39,3	43,1	4,9
	5	42,8	53,9	18,8	34,9	33,0	25,1	74,2	31,3	42,2	6,8
	6	38,5	55,6	19,2	34,6	34,9	41,2	56,4	24,2	42,9	5,4
	7	96,8	3,1	0,9	28,9	52,9	93,4	6,6	2,6	38,9	21,6
	Summe	44,8	50,7	17,7	34,8	32,9	27,8	69,5	29,3	42,1	6,2

Vereinigtes Königreich	0	18,1	81,9	32,3	39,5	14,4	19,3	80,7	36,1	44,7	8,4
	1	7,9	92,1	37,0	40,2	10,6	4,6	95,4	43,2	45,2	5,4
	2	37,6	62,4	16,6	26,6	64,8	9,2	90,8	42,1	46,3	5,1
	3	24,9	75,1	21,6	28,8	62,2	8,7	91,3	42,8	46,9	3,8
	4	15,7	84,3	26,2	31,1	52,1	11,1	88,9	41,5	46,7	6,4
	5	27,2	72,8	21,9	30,0	53,8	19,5	80,5	35,7	44,3	9,1
	6	30,9	69,1	22,4	32,5	45,4	29,0	71,0	31,3	44,1	10,2
	7	86,8	13,2	2,5	18,6	89,1	83,7	16,3	5,5	33,8	43,0
	Summe	38,6	61,4	19,2	31,3	48,2	29,4	70,6	31,8	45,0	8,4
Spanien	0	15,1	77,2	30,7	39,7	16,7	1,3	91,2	41,6	45,6	4,6
	1	23,2	65,8	24,8	37,7	20,7	3,5	91,1	40,4	44,4	1,4
	2	50,5	41,1	14,7	35,7	28,6	3,1	91,0	41,5	45,6	3,3
	3	48,9	41,1	14,5	35,2	32,2	4,3	92,8	42,8	46,1	4,0
	4	53,4	38,8	15,1	38,8	26,8	9,9	88,0	41,7	47,5	1,7
	5	65,6	31,6	12,6	39,9	27,4	23,9	74,8	32,8	43,9	7,0
	6	66,7	27,4	11,6	42,4	22,7	37,8	57,3	25,7	44,8	4,4
	7	96,6	3,2	1,1	33,9	61,0	95,0	4,8	2,1	43,0	19,3
	Summe	59,0	34,8	13,1	37,6	27,2	25,1	72,0	32,7	45,5	4,0
Schweden	0	29,3	62,2	23,5	37,8	27,5	24,1	65,2	25,0	38,4	9,6
	1	22,2	70,6	26,5	37,6	25,2	10,0	81,7	35,2	43,1	8,8
	3	9,5	86,4	30,7	35,5	40,8	2,7	95,0	42,0	44,2	2,9
	4 & 5	4,6	91,5	35,2	38,4	30,2	3,1	95,4	42,8	44,8	3,2
	6	7,7	88,2	33,5	38,0	28,6	4,8	90,7	40,6	44,8	4,2
	7	57,2	40,2	13,0	32,2	48,6	67,4	30,9	11,6	37,7	22,0
		Summe	23,6	71,4	25,6	36,5	35,0	22,1	73,9	34,4	43,4

Haushaltstypen: 0= Junge Singles ohne Kinder; 1 = Junge Paare ohne Kinder; 2 = Paare mit Kindern im Vorschulalter; 3 = Paare mit Kindern im Alter von sechs bis unter 13 Jahren; 4 = Paare mit Kindern im Alter von zwölf bis unter 18 Jahren; 5 = Paare mit erwachsenen Kindern im Haushalt; 6 = Paare ohne Kinder im Haushalt, Frau über 45; 7 = Alte Paare ohne Kinder im Haushalt, beide Partner über 60 Jahre.

Anmerkungen: »Erwerbsstunden (allgemeiner Durchschnitt)« bezieht Mitglieder des Haushaltstyps mit Arbeitszeit = 0 ein; »Arbeitszeit (Erwerbstätige)« gibt die durchschnittliche Arbeitszeit der tatsächlich Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe wieder; Teilzeit: weniger als 35 Stunden; die »Summen«-Zeile bezieht sich auf die gesamte Bevölkerung; im Falle des Vereinigten Königreichs werden Arbeitslose mit als »Inaktive« ausgewiesen.

Quelle: Berechnungen auf der Basis des ECHP (für Schweden: auf der Basis des HUS 1998) für das Forschungsprojekt »A New Organisation of Working Time Throughout Working Life« im Auftrag der European Foundation, Dublin (unter Mitwirkung der Autorin). Vgl. Projektbericht: European Foundation (2006).

Durchschnitt auch wieder mehr Stunden als in Deutschland oder den Niederlanden. Auch Menschen am Anfang und am Ende des (potenziellen) Erwerbslebens sind in Großbritannien stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden als in Deutschland. Dadurch ist das gesellschaftliche Erwerbsarbeitsvolumen in Großbritannien nicht ganz so stark auf Männer im mittleren Lebensalter konzentriert wie in Deutschland.

Für *Frankreich* ist, obwohl es wie Deutschland dem »kontinentalen/konservativen Wohlfahrtsstaatstyp« zugerechnet wird, eine sehr viel geringere Abhängigkeit der weiblichen Erwerbsmuster von der jeweiligen Lebensphase charakteristisch. Unterstützt durch gut ausgebaute Kinderbetreuung bleibt ein Großteil der Frauen auch beim Übergang in die Mutterschaft vollzeiterwerbstätig; hier spiegelt sich auch die mediterrane Vollzeittradition. Im »modifizierten Ernährermodell« Frankreichs sinkt die Arbeitsstundenzahl der Frauen daher beim Übergang zur Mutterschaft vergleichsweise wenig ab, auch wenn insgesamt die Inaktivitätsquoten von Frauen höher sind als in Deutschland.

Typisch für die mediterranen Wohlfahrtsstaaten, hier illustriert am Beispiel *Spaniens*, ist die fehlende Teilzeitkultur in Verbindung mit der gesellschaftlichen Erwartung, dass ein Großteil der sozialen Wohlfahrtsproduktion innerhalb der Familie geleistet wird. Frauen stehen in der Regel vor der Wahl, entweder ganz oder gar nicht zu arbeiten. Angesichts des geringen Angebots sozialpolitischer Unterstützung z. B. in Form von Kinderbetreuung oder Pflegeleistungen kommt es zu einer Polarisierung der Frauen in Bezug auf ihre Arbeitszeit.⁸ Die Kontinuität und der Umfang der Erwerbstätigkeit von Männern ist dagegen bis ins mittlere Lebensalter noch weniger durch die jeweilige Lebensphase berührt als in den anderen genannten Ländern. Erst im höheren Erwerbsalter kommt es dann – ähnlich wie auch in Frankreich – zu einem deutlichen Rückgang der Erwerbsspartizipation von Männern.

Das nordische »universale Ernährermodell« – hier repräsentiert durch *Schweden* – ist dem gegenüber sowohl durch eine hohe als auch durch eine kontinuierliche Erwerbsspartizipation beider Geschlechter über den gesamten Lebenslauf gekennzeichnet. Hier gibt es den höchsten Anteil von Zwei-Erwerbstätigen-Haushalten. Hervorzuheben sind neben der hohen Erwerbstätigkeit von Müttern (auch mit jüngeren Kindern) vor allem auch die hohe Erwerbsintegration von jungen und älteren Menschen. Wo Teilzeit ausgeübt wird, handelt es sich überwiegend um lange Teilzeit. Die Polarisierung der Arbeitszeiten ist gering: Sowohl sehr lange als auch sehr kurze Arbeitszeiten sind selten anzutreffen. Kennzeichen ist somit eine auffallend gleichmäßige Verteilung des gesellschaftlichen Erwerbsarbeitszeitvolumens über beide Geschlechter sowie alle Altersgruppen und Familienphasen.

Die geschlechtsspezifischen Muster der Arbeitszeitverteilung über den Lebensverlauf in den unterschiedlichen EU-Ländern spiegeln unterschiedliche gesellschaftliche Normvorstellungen ebenso wie die ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen zum Untersuchungszeitpunkt. Der Vergleich macht deutlich, dass die Verteilung des gesellschaftlichen Erwerbsarbeitszeitvolumens auf Personen unterschiedlichen Alters und Geschlechts

8 Als Ausdruck des nicht bewältigten Strukturwandels des Geschlechterverhältnisses in den mediterranen Ländern Spanien und Italien können auch die besonders niedrigen Geburtenraten sowie die weit überdurchschnittliche Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit angesehen werden.

in Deutschland durch die hohe Konzentration auf »*prime age men*« besonders ungleichmäßig ist. Dies setzt sich unmittelbar in der Verteilung des Einkommens fort, wie im folgenden Abschnitt zu zeigen sein wird.

2.2 Zeit ist Geld: Zu den Auswirkung von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenserwerbseinkommen

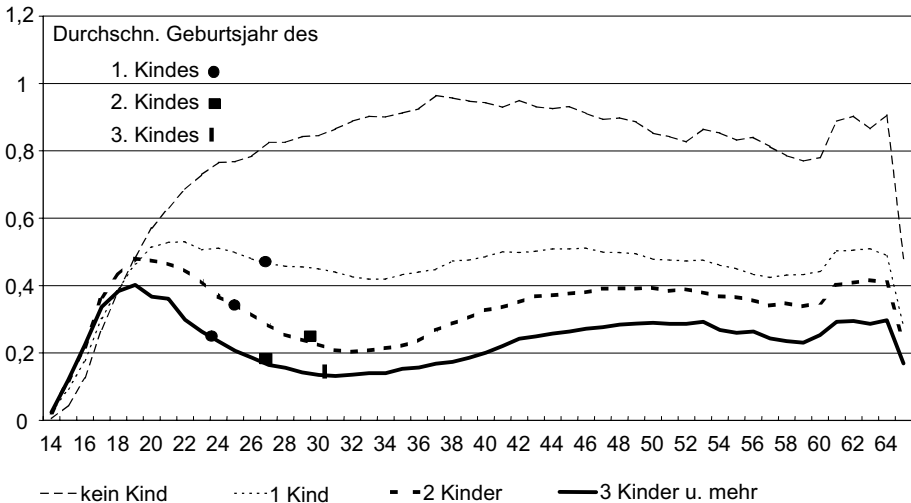
Der Verlauf der Erwerbsbiografie ist ein maßgeblicher Faktor für das erzielbare Lebenseinkommen. Verfolgt man die Veränderung der Lebenseinkommensentwicklung in Deutschland anhand der AVID-Daten⁹, so zeigt sich – vor allem bei den westdeutschen Männern – eine zunehmende Verlagerung des Einkommenserwerbs auf spätere Phasen des Erwerbslebens. Das durchschnittliche Einkommen in den ersten Jahren der Erwerbsfähigkeitsphase wird von Kohorte zu Kohorte niedriger. Wie weit zu dieser Durchschnittsentwicklung steigende Ausbildungsdauern beitragen, und wie weit mögliche Einstiegsprobleme an der Schwelle zwischen Ausbildung und Beruf eine Rolle spielen, kann auf der Basis dieser Daten nicht geklärt werden. Gleichzeitig war lange eine Tendenz zu einem immer früheren Renteneintritt zu beobachten. Insgesamt können diese Prozesse als »Kompression des Lebenserwerbsverlaufs« beschrieben werden. Diese Kompression führt dazu, dass ein steigender Anteil des Lebenserwerbseinkommens in den mittleren Jahren der potenziellen Erwerbsfähigkeitsphase erwirtschaftet wird. Jedes dieser Jahre bekommt zunehmend Gewicht für das erzielbare Lebenserwerbseinkommen; Ausfälle durch freiwillige oder unfreiwillige Erwerbsunterbrechungen haben entsprechend steigende Einbußen zur Folge. Gleichzeitig handelt es sich aber auch um genau diejenige Phase im Leben, in denen der Zeitbedarf für andere Aufgaben, z. B. Kindererziehung, besonders groß ist (»Rush Hour of Life«).

Im Westen sind darüber hinaus vor allem die bekannten, großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern augenfällig, die sowohl das Einkommensniveau als auch den Erwerbsverlauf betreffen. In der Summe erreichen westdeutsche Frauen der Geburtsjahrgänge 1936–55 nur rund 43 Prozent (!) des Lebenserwerbseinkommens westdeutscher Männer. Dabei ist das Lebenserwerbseinkommen von Frauen direkt von der Kinderzahl abhängig. Wie aus Abbildung 3 (S. 158) deutlich wird, treten schon bei einem Kind statistisch gewaltige Einbußen im Lebenserwerbseinkommen auf; bei Frauen mit zwei oder gar drei Kindern liegen die Lebenserwerbseinkommen nochmals über den gesamten weiteren Lebensverlauf niedriger. Westdeutsche Frauen mit Kindern können – im Durchschnitt – nie mehr wieder zu dem Einkommen kinderloser Frauen aufschließen. Am Ende des Erwerbslebens weisen westdeutsche Frauen mit einem Kind nur 58 Prozent, Frauen mit zwei Kindern 43 Prozent und Frauen mit drei Kindern sogar nur 30 Prozent des versicherungspflichtigen Lebenserwerbseinkommens kinderloser Frauen auf (Stegmann 2001: 154).¹⁰

9 Hierfür wird im Rahmen der AVID die rentenversicherungstechnische Größe der »Entgeltpunkte« verwendet; zu methodischen Details vgl. Klammer/Tillmann (2002: 172).

10 Bezogen auf einen Mann der gleichen Kohorte (mit Kindern oder ohne Kinder) erreichte eine 1936–55 geborene Frau mit zwei Kindern ein Lebenserwerbseinkommen von 36 Prozent.

Abbildung 3: Einkommensentwicklung im Lebensverlauf bei westdeutschen Frauen nach Zahl der Kinder (linke Skala: Entgeltpunkte je Lebensjahr, untere Skala: Lebensjahr)



Anmerkungen: Durchschnittliche Entgeltpunkte aus sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeit pro Jahr, Geburtsjahrgänge 1936–55

Quelle: AVID-Daten; Stegmann 2001: 148

Auch in Ostdeutschland liegen die versicherungspflichtigen Einkommen von Männern über den gesamten Lebensverlauf deutlich über den für Frauen ausgewiesenen Werten. Jedoch wirkten sich bei den hier betrachteten Frauen, bei denen die Phase der Familiengründung fast durchweg noch in die DDR-Zeit fiel, Kinder aufgrund weniger häufiger und kürzerer Erwerbsunterbrechungen weniger stark auf den weiteren Einkommensverlauf der Mütter aus. Schon vor dem 40. Lebensjahr konnten die Frauen mit ein bis zwei Kindern fast vollständig und die Frauen mit drei Kindern weitgehend wieder an die Einkommensentwicklung kinderloser Frauen anknüpfen, und nur bei der letztgenannten Gruppe blieb ein Einkommensrückstand in den letzten Erwerbsjahren sichtbar. Selbst sie erreichen aber rund drei Viertel des Lebenserwerbseinkommens kinderloser Frauen, Frauen mit einem Kind sogar fast 94 Prozent.

Zu den langfristigen Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit liegen inzwischen eine Reihe ökonomischer Studien vor.¹¹ Einige Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich Erwerbsunterbrechungen wegen Geburt und Erziehung im weiteren Erwerbs- und Einkommensverlauf weniger gravierend auswirken als Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund von Arbeitslosigkeit (vgl. Lauer 2000, Schwarze 2002). Ein Restaurationseffekt – also ein rasches Wiedererreichen des vor der Unterbrechung erzielten Ein-

¹¹ Die Zusammenfassung einiger Ergebnisse beruht auf einer Auswertung von Schwarze (2002) für Klammer/Tillmann (2002).

kommens – kann aber nicht in allen Untersuchungen nachgewiesen werden. Beblo und Wolf, die eine Reihe von Studien zu den Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen vorgelegt haben (vgl. z.B. Beblo/Wolf 2000, 2002a und 2000b), ermittelten im Geschlechtervergleich, dass die Auswirkungen von Arbeitslosigkeitsphasen auf den weiteren Einkommensverlauf bei Männern stärker sind als bei Frauen, während es bei Elternzeitphasen umgekehrt ist: Ihren Ergebnissen zufolge »schaden« Elternzeitphasen Frauen bemerkenswerter Weise mehr und auch längerfristiger als den Männern, die sie in Anspruch nehmen. Dies würde der landläufigen Überzeugung vieler Väter (und Mütter!) widersprechen, dass Männer, die Elternzeit nehmen, später besondere berufliche Nachteile erleiden und daher selbst bei einer grundsätzlichen Aufgeschlossenheit für Elternzeit im Sinne der langfristigen Optimierung des Familieneinkommens besser darauf verzichten sollten. Während bei Frauen Arbeitslosigkeitsphasen vergleichsweise schnell »verjäherten« und nach fünf Jahren keine Lohnabschläge mehr zu erkennen waren, war eine vollständige Restauration nach Kindererziehungszeiten nicht zu erkennen. Auch Frauen, die nur ein Jahr wegen Kindererziehung unterbrochen hatten, erreichten später nur noch 95 Prozent des Lohnniveaus einer vergleichbaren, durchgängig erwerbstätigen Frau. Insgesamt konnten 18 Prozent des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen auf die unterschiedlich langen und schwerwiegenden Unterbrechungen für Elternzeit zurückgeführt werden.

Die Ergebnisse machen zudem deutlich, dass neben der Art und der Dauer der Unterbrechung auch die Lage im Lebensverlauf eine bedeutende Rolle spielt. Generell haben frühere Unterbrechungen geringere Auswirkungen, da mit steigendem Lebensalter und Berufserfahrung die Einkommensverluste höher sind. Den Berechnungen zufolge nimmt durch eine einjährige Erwerbspause das bis dahin erreichte Einkommen um rund ein Drittel ab. Dieser Einkommensrückgang wird häufig vernachlässigt, die »Rendite« von Berufserfahrung daher unterschätzt (Beblo/Wolf 2002a: 87). Aus Sicht der Lebenseinkommensbilanz von Frauen spricht somit wenig dafür, die Dauer der rechtlich ermöglichten Kindererziehungszeiten über die heutigen drei Jahre pro Kind hinaus weiter auszudehnen. Zudem wird auch deutlich, dass der Trend zur späten Mutterschaft die Opportunitätskosten der Familiengründung weiter erhöht. Daher wäre eher zu untersuchen, wie Frauen eine frühere Mutterschaft – z.B. während des Studiums – erleichtert werden könnte.

Wie wirkt sich aber *Teilzeitarbeit* – im Unterschied zu Erwerbsunterbrechungen, aber auch zu Vollzeitberufstätigkeit – auf die Einkommensbiografien von Frauen aus? Hier ist zwischen den Auswirkungen während der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung und den Auswirkungen auf die spätere Erwerbsbiografie zu unterscheiden. Vorliegende ökonomische Studien für Deutschland kommen nicht zu eindeutigen Befunden. Einige Studien zeigen Einkommensnachteile von (sozialversicherungspflichtiger) Teilzeitarbeit während der Phase ihrer Ausübung (vgl. z.B. Bardasi/Gornick 2000, Wolf 2001, Gustafsson et al. 2001). In einer Studie von Lauer (2000) zeigt sich ein negativer Einfluss früherer Teilzeitphasen auf das Einkommen aktuell vollzeitbeschäftigter Frauen. Andere Studien kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass Teilzeitphasen *nicht* zu einem zusätzlichen Einkommensrückgang führen (vgl. Beblo/Wolf 2000), oder weisen sogar Einkommensvorteile nach (vgl. Galler 1991, Jaenichen/Stephan 1992). Insgesamt sprechen diese Studien dafür, dass die Auswirkungen

von Teilzeitphasen auf ein späteres (Vollzeit-)Einkommen eher gering sein dürften. Wenn es Nachteile von Teilzeitphasen gibt, dann sind sie überwiegend darauf zurückzuführen, dass während der Teilzeitphase – per definitionem – weniger berufs- und betriebsspezifisches Humankapital angesammelt werden kann. Eine zusätzliche Verringerung des späteren Vollzeiteinkommens durch die Teilzeitphase ließ sich hier nicht zeigen.

Auch aus den eigenen Auswertungen auf Basis der AVID wird deutlich, dass sich Phasen der Teilzeitarbeit *im Lebensverlauf* zumindest als »second best-Lösung« erweisen. Frauen mit (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitphasen erzielen insgesamt ein höheres Lebens-Einkommensergebnis als der Durchschnitt aller Frauen (vgl. ausführlich Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.4). Die relative Besserstellung zeigt sich bereits während der üblichen Familienphase, tritt später im Lebensverlauf aber noch deutlicher hervor. Dieses auf den ersten Blick überraschende Resultat erklärt sich daraus, dass Teilzeitarbeit bei den betrachteten Kohorten häufiger an die Stelle von Nichterwerbstätigkeit als von Vollzeitarbeit getreten ist. Während Frauen, die Teilzeit und Vollzeit kombinieren, zumeist insgesamt lange Zeiten bezahlter Erwerbsarbeit erreichen, kommen die »reinen Vollzeitfrauen« im Durchschnitt auf deutlich weniger Erwerbsjahre und drücken wegen ihrer langen Nichterwerbsphasen auch den Einkommensdurchschnitt. Hier wird deutlich, dass Teilzeitarbeit nicht nur im Hinblick auf das aktuelle Erwerbseinkommen beurteilt werden darf, sondern auch mit Blick auf das Potenzial für den weiteren Erwerbs- und Einkommensverlauf.

3. Sozialpolitischer Handlungsbedarf: Für eine geschlechtergerechte Lebensverlaufspolitik

Aus den dargestellten empirischen Ergebnissen zur geschlechtsspezifischen Zeit- und Einkommensverteilung über den Lebensverlauf lassen sich vielfältige arbeitsmarkt- und sozialpolitische Handlungsbedarfe ableiten. In der Terminologie der europäischen Wohlfahrtsstaatsforschung geht es dabei darum, neue Formen von und Gleichgewichte zwischen »Kommodifikation« und »Dekommodifikation« zu finden, die den je nach Geschlecht, Personen- und Lebensphase unterschiedlichen Bedürfnissen und Problemen Rechnung tragen. Dabei bezeichnet Kommodifikation die Unterstützung zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, während unter Dekommodifikation die (temporäre) Freistellung von der Verpflichtung, den eigenen Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit zu finanzieren, zu verstehen ist. Auf fünf Handlungsfelder, die eine wichtige Rolle hinsichtlich einer geschlechtergerechten Lebenslaufpolitik spielen dürften, soll im Folgenden näher eingegangen werden:¹²

12 Die folgende Auswahl beruht auf eigenen Forschungsergebnissen und stützt sich dabei theoretisch-konzeptionell u. a. auf das Konzept der »Übergangsarbeitsmärkte« von Günther Schmid, die Idee der »droits de tirage sociaux« (soziale Ziehungsrechte) von Alain Supiot et al. sowie den »capabilities«-Ansatz (Verwirklichungschancen) von Amartya Sen (vgl. ausführlicher hierzu Klammer 2004: 287 ff.).

- a) Unterstützung von Kontinuität
- b) Unterstützung von Diskontinuität
- c) Unterstützung von Übergängen
- d) Reallokation monetärer Unterstützung
- e) Verbesserung der finanziellen Bildung

Ad a) Unterstützung von Kontinuität Ob sich »atypische« Beschäftigung und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit als »prekär« erweisen, hängt u.a. davon ab, ob sie im Lebens- und Erwerbsverlauf kumulieren oder nicht. Unfreiwillige Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Schwankungen der Arbeitszeit können die physische und psychische Gesundheit beeinträchtigen. Ebenso können sie wichtige Entscheidungen beeinflussen, z.B. bezüglich Mobilität, Partnerschaft, Familienbildung. Schon die Antizipation von oder die Furcht vor möglichen Brüchen reicht häufig aus. So beinhaltet z.B. befristete Beschäftigung im Vergleich zu unbefristeter Beschäftigung nicht nur ein höheres Risiko zukünftiger Arbeitslosigkeitsphasen, sondern kann auch erhöhten Stress bedingt durch das Gefühl von Unsicherheit nach sich ziehen (vgl. Pearce 1998, De Witte et al. 2002). Nach Daten der OECD zur Entwicklung seit Beginn der 1980er Jahre gehört Deutschland zu den Staaten, in denen das subjektive Gefühl der Beschäftigungsunsicherheit besonders stark gewachsen ist (OECD 1997: 129 ff., Walker et al. 2000: 20 ff.). Daher kommt in einer Gesellschaft, die zunehmend davon ausgeht, dass Erwachsene *beiderlei* Geschlechts sich grundsätzlich selbst über Erwerbstätigkeit finanzieren (*»adult worker model«*¹³), der politischen Unterstützung von kontinuierlicher Arbeitsmarktpartizipation und der Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung zu. In den Niederlanden gehen die Bemühungen (unabhängig vom vorherrschenden Geschlechtermodell, der »Anderthalbverdiennerfamilie«) seit mehreren Jahren in diese Richtung. So wurde im Rahmen des so genannten »Flex Wet« von 1999 die Absicherung flexibler Beschäftigter verbessert, und es wurden Wege von flexiblerer zu stabilerer Beschäftigung festgelegt. Ziele waren u.a. die Einführung von verlässlichen Mindestbedingungen flexibler Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit oder »Arbeit auf Abruf«, die Angleichung des sozialen Schutzes von flexibel Beschäftigten an denjenigen der unbefristet Beschäftigten sowie die Zunahme von »Sicherheit« mit der Dauer eines flexiblen Beschäftigungsverhältnisses. Dieser Ansatz ist inzwischen auf kollektivvertraglicher Ebene weiter ausgearbeitet worden (Wilthagen 2001: 18).

Bezüglich der sozialen Sicherung für Frauen mit Erwerbslücken und geringen Arbeitszeiten – z.B. Minijobs – liegt ein wesentliches Problem in Deutschland immer noch im *eigenständigen* Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Aus Lücken im Erwerbsleben werden auf diese Weise Lücken in der Versicherungsbiografie, der Schutz beim Eintreten allgemeiner sozialstaatlich anerkannter Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Alter entfällt in Teilen oder zur Gänze. Die Auswirkungen entsprechender Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf sind dabei systembedingt gravierender als in Ländern, die – z.B. im Gesundheits-

13 Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem »adult worker Model« vgl. die Beiträge in Leitner/Ostner/Schatzenstaller (Hg.) (2004).

oder Rentenbereich – stärker auf eine bevölkerungsweite Grundsicherung oder/und auf eine stärkere Erwerbsintegration von Frauen abstellen (vgl. Klammer 2000). Die Tatsache, dass ein Teil der Risiken in Deutschland nach wie vor durch abgeleitete, an die Ehe geknüpfte Rechte aufgefangen wird, kann nicht darüber wegtäuschen, dass im Zugang von Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen zu *eigenständiger* Sicherung eine noch unzureichend gelöste Zukunftsaufgabe besteht. Zwar würde eine ersatzlose Abschaffung abgeleiteter Ansprüche (wie der Witwenrenten, der beitragsfreien Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner in der Gesetzlichen Krankenversicherung, u.ä.) unter den gegebenen Umständen auf kurze Sicht dazu führen, dass sich die Sozialleistungsansprüche vieler Frauen weiter verschlechtern würden. Dieses Argument wird allerdings in der politischen Debatte seit Jahren dafür instrumentalisiert, das institutionell unterstützte Ernährermodell weitgehend unangetastet zu lassen und sogar – wie im Rahmen der Neugestaltung der Minijobs im Jahr 2003 durch das »Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« – weiter zu stärken. Eine Umwandlung von abgeleiteten in eigenständige Ansprüche (z.B. durch Überführung der an die Ehe gebundenen Leistungen in eigenständige Leistungen für Fürsorgearbeit Leistende) kann dagegen langfristig dazu beitragen, einerseits Sicherungslücken zu füllen, andererseits die individuellen und gesellschaftlichen Kosten von Nichterwerbstätigkeit und nicht existenzsichernder Erwerbsarbeit transparenter zu machen.

Unternehmen können einen Beitrag zur Kontinuität von Erwerbstätigkeit leisten, indem sie Formen der externen Flexibilität stärker als bisher durch interne Flexibilität ersetzen, d.h. die Freisetzung von Arbeitskräften durch Arbeitsplatz sichernde Arbeitszeitanpassungen und gezielte Weiterbildung der Beschäftigten (funktionale Flexibilität) vermeiden. Langfristig können sich entsprechende Strategien durchaus als *win-win*-Szenario erweisen, von dem Unternehmen, Beschäftigte und die staatlichen Sozialleistungssysteme gleichermaßen profitieren. Zu diskutieren wäre, ob die »Einsparungen« der Arbeitslosenversicherung nicht (anteilig) dazu genutzt werden könnten, die Anreize für Unternehmen zu erhöhen, Personalfreisetzungen durch Maßnahmen der internen Flexibilisierung zu ersetzen.

Konzepte des »lebenslangen Lernens« können ebenfalls eine bedeutende Rolle für die Sicherung von Kontinuität und die Ermöglichung von Aufwärtsmobilität über den Lebenserwerbsverlauf spielen. Obwohl dieser Ansatz zurzeit eine Kernidee der Europäischen Beschäftigungsstrategie darstellt, mangelt es bisher allerdings an dauerhaft tragfähigen Konzepten und der tatsächlichen Umsetzung. In Deutschland sind vor allem bei der Weiterbildung von Niedrigqualifizierten und älteren Beschäftigten erhebliche Defizite zu konstatieren, z. B. im Vergleich zu Ländern wie Dänemark (Klammer/Tillmann 2002: 75 ff.). Arbeitgeber, Beschäftigte und der Staat können gleichermaßen von regelmäßiger Weiterbildung profitieren. Arbeitgeber ziehen daraus Nutzen, dass Kosten für den Ausfall überforderter Mitarbeiter reduziert werden. Arbeitnehmer profitieren, insofern Weiterbildung ihre Beschäftigungsfähigkeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens verbessert. Der Staat schließlich kann Ausgaben für nicht mehr arbeitsfähige Menschen im Erwerbsalter einsparen. Hieraus lässt sich ableiten, dass alle Akteure an der Finanzierung von Weiterbildung beteiligt werden sollten. Lernkonten, auf denen Beschäftigte flexibel Zeit (und Geld) für Weiterbildung ansparen und nach Bedarf verbrauchen können, bieten sich als Instrument

zur Weiterbildung über den Erwerbsverlauf an (vgl. Keller/Seifert 2002). Allerdings zeigt die empirische Evidenz, dass Unternehmen dazu tendieren, die Weiterbildung auf ihre Kernbelegschaften zu konzentrieren, und dass auch Kollektivverträge hier einen Bias zugunsten von Insidern aufweisen (Wilthagen 2001: 17). Insofern wird dem Staat auch weiter eine Rolle als ergänzender Akteur auf dem Feld der Weiterbildung zukommen müssen, z. B. durch die Bereitstellung von Bildungsgutscheinen für bestimmte, problematische Zielgruppen. Ein Alternativansatz wäre in einem Umbau der Arbeitslosenversicherung zu einer »Erwerbsversicherung« zu sehen, bei der ein Teil der zu entrichtenden Beiträge exklusiv zum Aufbau eines individuellen Weiterbildungskontos verwendet würden (vgl. Rabe/Schmid 1999). In den Niederlanden unterstützt die Regierung die Idee, existierende betriebliche Vorsorgepläne der Arbeitnehmer auch für Weiterbildung einzusetzen und für diejenigen, die hierüber nicht verfügen, Konten zur persönlichen Entwicklung einzurichten (vgl. Stuurgroep Verkenning Levensloop 2002, European Foundation 2003: 131, Waas 2004).

Ad b) Unterstützung von Diskontinuität Eine zweite zentrale politische Aufgabe im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit in der Lebensverlaufperspektive kann in der Unterstützung von Diskontinuität gesehen werden. Dies steht nur in scheinbarem Widerspruch zur Förderung von Kontinuität. De facto ist – u. a. bedingt durch die vermehrte Erwerbstätigkeit von Frauen – der allgemeine Bedarf der Erwerbstätigen an Möglichkeiten zur individuellen Anpassung von Arbeitszeit an persönliche Bedürfnisse gestiegen. Diese Bedürfnisse können im Bereich der Fürsorge für Kinder und vermehrt auch für ältere, pflegebedürftige Familienmitglieder liegen, aber auch bei Auszeiten für Weiterbildung oder Rekreation. Die Schaffung von »garantierten Optionalitäten« von Seiten des Gesetzgebers, aber auch von Seiten der Kollektivvertragsparteien und der Betriebe, erweist sich hier als unverzichtbares Instrument.

Ein »*adult worker model*« kann nur dann als akzeptables Leitbild angesehen werden, wenn es für Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und mit unterschiedlichen Prioritäten und Bedürfnissen Variationen und Anpassungen der Arbeitszeit ermöglicht. Dies beinhaltet sowohl rechtliche Rahmenbedingungen für Erwerbspausen wie auch die Verminderung und Wiederaufstockung von Arbeitszeit. Zudem ist die Diskussion darüber, welche Formen von Unterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen kollektiv unterstützt werden sollen, neu zu führen (vgl. auch Punkt d). Alle europäischen Länder sehen heute bestimmte Regelungen für Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen vor, zumindest im Bereich von Mutterschutz und Elternzeit. Es fehlt jedoch durchweg ein systematischer Ansatz zur Arbeitszeitanpassung über den Lebensverlauf. In Deutschland haben einige gesetzlichen Veränderungen der letzten Jahre, vor allem die wiederholte Neuregelung der Elternzeit sowie das Befristungs- und Teilzeitgesetz von 2001, die Möglichkeiten zur flexiblen, bedarfsgerechten Anpassung von Arbeitszeit verbessert. Allerdings fehlen bisher adäquate Anrechte zur Wiederaufstockung von Teilzeitarbeit auf Vollzeitarbeit. Zudem kennt Deutschland bisher – im Unterschied zu mehreren anderen europäischen Ländern (vgl. Plantenga/Koopmanns 2002) – kein spezifisches Anrecht zur temporären Erwerbsunter-

brechung oder Arbeitszeitreduzierung aus Gründen der Pflege erwachsener Angehöriger. Regelungen in diesem Bereich werden jedoch angesichts des demografischen Wandels und des hiermit einhergehenden, steigenden Kostendrucks in der Pflegeversicherung – der absehbar dazu führen wird, dass dem in der Pflegeversicherung verankerten Vorrang privater Pflege wieder mehr Nachdruck verliehen wird – immer wichtiger.

Zugleich zeigt allerdings die Praxis der Elternzeitregelungen die Grenzen des Gesetzgebers bei der Ermöglichung gewünschter Diskontinuitäten: Abgesehen von den Schwierigkeiten, die ein Teil der Mütter bei der Realisierung der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten oder bei der Wiedereingliederung in den Betrieb hat (vgl. Deutscher Bundestag 2002, Beckmann/Engelbrech 2002), werden die gesetzlichen Vorgaben auch regelmäßig durch befristete Arbeitsverträge unterlaufen, von denen gerade junge Arbeitnehmerinnen und (potentielle) Mütter besonders häufig betroffen sind. Auch andere Zeitoptionen – wie *Sabbaticals* – sind häufig auf die unbefristet beschäftigten Kernbelegschaften beschränkt.

Es ist zu konstatieren, dass Unternehmen in Bezug auf die Ermöglichung von individuellen Anpassungen der Arbeitszeit eine zunehmend wichtige Rolle als komplementäre Akteure spielen, indem sie die staatlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen umsetzen und individuelle Arbeitszeitoptionen schaffen. Eine im Jahr 2003 durchgeführte Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) (vgl. Klenner 2004) zeigt – ähnlich wie eine Betriebsbefragung der Hertie-Stiftung (vgl. Hertie-Stiftung 2003) – dass bereits heute eine große Mehrheit der Betriebe, nämlich rund 90 Prozent, Arbeitszeitoptionen vorsieht, die prinzipiell der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und familiären Zeitansprüchen dienen können. Hierzu gehören besonders häufig Möglichkeiten des Freizeitausgleichs für Überstunden, Gleitzeitregelungen, Teilzeit, Arbeitszeitkonten, aber auch informelle Absprachen mit Vorgesetzten. Allerdings sagt die reine Existenz familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle noch wenig über die tatsächliche Zeitsouveränität der Beschäftigten aus. Aus der Sicht von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben können Arbeitszeitoptionen dann als familienfreundlich gelten, wenn sie möglichst viele der folgenden Anforderungen erfüllen: Die Arbeitszeiten sollten verlässlich und vorhersagbar sein, es sollte Möglichkeiten geben, die Arbeitszeiten auch kurzfristig familiärem Zeitbedarf anzupassen (z.B. durch die selbstbestimmte Entnahme von Guthaben aus Arbeitszeitkonten), es sollte die Möglichkeit zur Anpassung der Arbeitszeit (z.B. Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt) geben ebenso wie die Möglichkeit, »Ausphasen« zu nehmen; schließlich sollten Arbeitszeiten am Abend und während des Wochenendes – zu den wichtigsten gemeinsamen familiären Zeiten (vgl. Klenner et al. 2003) – beschränkt sein. Wichtiger als die reine Existenz von Arbeitszeitoptionen scheint allerdings ein Wandel der »Arbeitskultur« im Unternehmen zu sein (vgl. für die USA z.B. Hochschild 2002). Die Chance, Stigmatisierungen von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben zu beseitigen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nachhaltig aufzubrechen, besteht nur, wenn es gelingt, den »Erwerbstätigen mit (potentiellen) Fürsorgeverpflichtungen« als neues gesellschaftspolitisches Leitbild zu etablieren (vgl. ausführlich dazu Klammer/Klenner 2004). Studien, die wie die vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene Prognos-Studie zu den betriebswirtschaftlichen Effekten familienfreundlicher Maßnahmen (vgl. Prognos 2003) belegen, dass

familienfreundliche (Arbeitszeit-)Regelungen zu einem positiven »*return on investment*« führen (d.h. Unternehmen langfristig ökonomische Vorteile bringen), können einen wichtigen Beitrag zur faktischen Verbreitung eines solchen Leitbildes leisten.

Ad c) Unterstützung von Übergängen Eine dritte politische Aufgabe bei der Begleitung von Erwerbsverläufen kann in einer verstärkten Förderung von Statusübergängen gesehen werden. Gemeint sind hierbei – gemäß der von Günther Schmid et al. entwickelten Theorie der Übergangsarbeitsmärkte (vgl. z.B. Schmid/Gazier 2002) – Übergänge aus Phasen der (Weiter-)Bildung, der Haushaltstätigkeit oder der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit und umgekehrt, Übergänge in die Nacherwerbsphase, aber auch Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, Jobwechsel, o.ä. Eine stärkere Konzentration der sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen auf die Bewältigung und Absicherung von Übergängen im Verlaufe des (Erwerbs-)Lebens – anstelle der bisherigen Fokussierung auf monetäre Lebensstandard-sicherung bei Ausfall des Erwerbseinkommens – beinhaltet insofern sowohl Unterstützung bei »erwünschten« wie auch »unerwünschten« Übergängen. Entsprechend vielfältig sind die hier anzugehenden Aktionsfelder. Beispiele sind z.B. Wiedereinstiegshilfen nach Elternzeit- und Pflegeunterbrechungen ebenso wie Unterstützungsangebote und monetäre Leistungen, die Menschen zu Berufswechseln oder zur Übernahme einer selbständigen Tätigkeit befähigen und sie für den Fall eines Scheiterns absichern. Zu nennen ist die Entwicklung flexibler Wege in den Ruhestand, aber auch eine weitere Verbesserung der Portabilität von Betriebsrentenansprüchen bei Erwerbsunterbrechungen und Jobwechseln.¹⁴

Im Zentrum der Unterstützung von Übergängen steht heute in den meisten Ländern der Europäischen Union die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, die als Herzstück des Paradigmas des »aktivierenden Sozialstaats« bezeichnet werden kann. Die deutsche Arbeitsmarktpolitik hat diesen Weg im internationalen Vergleich eher spät nachvollzogen (vgl. Klammer/Leiber 2004). Ein erklärtes Ziel waren Hilfen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt allerdings im Rahmen der Hartz-Gesetze (»Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt«). So wurden zahlreiche Instrumente mit dem Ziel eingeführt, als Brücken bei Übergängen in die Erwerbstätigkeit zu fungieren. Einige Instrumente wie Transfer- und Qualifizierungsgesellschaften, die Menschen mit geringen oder am Arbeitsmarkt nicht verwertbaren Qualifikationen qualifizieren und beschäftigen sowie Langzeitarbeitslose und Frauen nach Erwerbsunterbrechung wieder ans Erwerbsleben heranzuführen, haben sich bewährt. Bei anderen neu eingeführten Instrumenten – wie der »Ich-AG« zur Förderung kleiner Selbständigkeit – kommen Evaluationen eher zu skeptischen Ergebnissen. Insgesamt ist der Aktivierungsansatz allerdings in Deutschland auch durch die Niveaubasenkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen konterkariert worden.

Auffällig ist, dass ungeachtet der internationalen Parallelen in der Aktivierungsterminologie, deren Annäherung u.a. auf die europäische Beschäftigungsstrategie zurückgehen dürfte, bis heute sehr unterschiedliche Interpretationen von Aktivierung zu kons-

14 Auch wenn die Portabilität von Betriebsrenten durch die Rentenreform 2001 verbessert wurde, sind Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien nach wie vor benachteiligt.

tationen sind. Van Berkel und Hornemann Møller (2002: 54) haben in ihrem internationalen Vergleich darauf hingewiesen, dass in der EU mindestens vier verschiedene Ansätze von Aktivierung identifiziert werden können, die von strikt paternalistischen Ansätzen bis zu solchen reichen, die die Autonomie und Selbstbestimmung des Individuums betonen. Entsprechend unterschiedlich ist auch die Haltung gegenüber Zwangsmaßnahmen.

Die empirische Evidenz bezüglich des Erfolgs von Aktivierung ist bisher sehr ambivalent, zumal viele in unterschiedlichen Ländern durchgeführte Evaluierungsstudien wenig Auskunft über die längerfristigen Eingliederungseffekte geben. Sie geben allerdings Hinweise darauf, dass der Erfolg von Aktivierung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wesentlich von einem günstigen Schlüssel zwischen Beratern und zu beratenden Arbeitslosen sowie von regional abgestimmten und zielgruppenspezifischen Programmen abhängig ist (vgl. z.B. Cebulla 2002). In allen genannten Punkten bestehen in Deutschland bisher Defizite, auch wenn die Hartz-Gesetze genau diese Erkenntnisse aufgenommen und z.B. einen verbesserten Schlüssel zwischen Beratern/Fallmanagern und Arbeitssuchenden vorgesehen haben. Das größte und besonders ernst zu nehmende Problem besteht allerdings zweifellos darin, dass der »Erfolg« von Aktivierungsprogrammen mit der Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarktes steht und fällt. Während jedoch in Dänemark, in England oder auch in den USA die verstärkte Orientierung auf Aktivierung jeweils mit einer Phase günstiger wirtschaftlicher Entwicklung und sinkender Arbeitslosigkeit einherging, in der viele Arbeitslose tatsächlich vermittelt werden konnten, war dies in Deutschland zumindest anfangs nicht der Fall. Durch Aktivierung kann das Arbeitsplatzdefizit nicht behoben werden; allenfalls kann die *Mismatch*-Arbeitslosigkeit verringert oder die Verteilung der Arbeitslosigkeit beeinflusst werden. Zwar kann argumentiert werden, dass Aktivierung dem einzelnen Menschen auch helfen kann, seine Arbeitsfähigkeit und -motivation weiter aufrecht zu erhalten oder seine Vermittelbarkeit zu verbessern, wenn er nur vorübergehend weiterqualifiziert oder in eine Arbeit vermittelt werden konnte. Jedoch muss ein Konzept der Übergangsarbeitsmärkte vor dem Hintergrund eines dauerhaften Arbeitsplatzdefizits, wie es in Deutschland zu konstatieren ist, besonders stark auch auf die Gestaltung anderer Übergänge als auf diejenigen in (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit konzentriert sein. Zudem gilt es, den Ansatz der »Übergangsarbeitsmärkte« dahingehend weiterzuentwickeln, dass – unter Beachtung der Geschlechter- sowie der Lebensverlaufsperspektive – Kriterien für »gute« und »schlechte« Übergänge und die entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen entwickelt werden.

Eine besondere Aufgabe aus der Lebensverlaufsperspektive kann in der Reorganisation des Beginns und des Endes der Erwerbsbiografie gesehen werden. Sowohl der Erwerbseinstieg als auch der Erwerbsausstieg haben ihren Charakter verändert und sind mehr und mehr zu ganzen Phasen mutiert (vgl. Gautié 2003). Die Eintrittsphase ist heute häufig durch instabile Jobs und kurze Arbeitslosigkeitsphasen gekennzeichnet und kann sich über mehrere Jahre hinziehen. Die Austrittsphase kann mit Arbeitslosigkeit, Krankheit und Erwerbsunfähigkeit oder Altersteilzeit einhergehen. Vor dem Hintergrund der Tendenz zur Verkürzung und Verdichtung des Erwerbslebens (s.o.) kann es als zentrale Zukunftsaufgabe gesehen werden, auf eine erneute »Dekompression« des Erwerbslebens hinzuwirken. Hierzu können ver-

kürzte Schul- und Studiendauern beitragen, die zu einem früheren Eintritt ins Erwerbsleben führen, ebenso eine nachhaltige Arbeitspolitik, die als *conditio sine qua non* eines späteren Rentenübergangs gelten kann, wie er von der EU im Rahmen der Barcelona- und Stockholm Ziele vorgegeben wird. »Echte« Altersteilzeitmodelle, die zu einer tatsächlichen Reduzierung der Arbeitszeit in der letzten Erwerbsphase führen,¹⁵ würden hier ebenfalls einen Beitrag leisten und die Flexibilisierung des Altersübergangs verbessern. Vorrangiges Ziel einer solchen Entzerrung des Lebenserwerbsverlaufs sollte es nicht sein, das durchschnittliche Lebensarbeitszeitvolumen zu erhöhen, sondern die Einkommensrisiken besser zu verteilen und in der mittleren Phase, der »Rush Hour of Life«, mehr Raum für andere Zeitbedürfnisse zu schaffen, z. B. über Auszeiten für Fürsorgearbeit und Weiterbildung.

Ad d) Reallokation monetärer Unterstützung Die in Deutschland und vielen anderen europäischen Ländern seit einiger Zeit zu beobachtende Konzentration der Sozialpolitik auf eine »Rekommodifizierung«, d. h. auf Aktivierung und Reintegration in den Arbeitsmarkt, hat die »Dekommodifizierung«, die Freistellung von der Verpflichtung zur Erwerbsarbeit durch die Bereitstellung monetärer Transfers, keineswegs überflüssig gemacht. Im Gegenteil: Neue Diskontinuitäten und Zeitbedarfe über den Lebensverlauf werfen neue Fragen bezüglich der finanziellen Abfederung entsprechender Phasen auf. Ein Ansatz, der diesbezüglich gegenwärtig diskutiert wird (z. B. in den Niederlanden, aber auch auf EU-Ebene, vgl. Stuurgroep Verkenning Levensloop 2002, Jacobs 2002, European Foundation 2003, Waas 2004), ist darauf ausgerichtet, den Individuen mehr Möglichkeiten zu geben, flexibel über ihr zu erwartendes Lebenserwerbseinkommen zu verfügen. Vorgeschlagen wird in diesem Rahmen u. a., dass zu erwartende Alterseinkünfte aus (betrieblichen) Rentensystemen alternativ in früheren Lebensphasen verbraucht werden, wenn beispielsweise aufgrund von Fürsorgeaufgaben die Erwerbstätigkeit unterbrochen oder eingeschränkt werden muss und entsprechend Erwerbseinkommen ausfällt; diese Erwerbseinschränkungen und Ausgaben in früheren Lebensphasen können später z. B. durch einen späteren Renteneintritt wieder kompensiert werden. Ein solcher Ansatz könnte die Möglichkeiten des Einzelnen zur eigenverantwortlichen und an den persönlichen Bedürfnissen orientierten Verteilung des Lebenseinkommens verbessern und seine Autonomie stärken. Allerdings müssen gegenüber diesen Vorschlägen zweierlei kritische Einwände vorgebracht werden (Klammer 2004: 295 ff.). Zum einen basieren die Vorschläge auf der gegenwärtig (nicht nur in Deutschland) zu konstatierenden personellen Einkommensverteilung, der zufolge vor allem junge Familien Einkommensprobleme haben, während ein großer Teil der Rentnerhaushalte vergleichsweise gut gestellt ist. Ob diese relativ günstige Einkommenssituation Älterer Bestand haben wird, ist jedoch mehr als fraglich. Realistischer ist es, davon auszugehen, dass die heute jüngeren Kohorten angesichts der gestiegenen erwerbsbiografischen Risiken in Verbindung mit den deutlichen Kürzungen im Alterssicherungssystem schon Probleme

15 Das gegenwärtige deutsche Altersteilzeitmodell wird – entgegen der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers – ganz überwiegend als Blockmodell zum vorzeitigen Übergang von einer Vollzeittätigkeit in den Ruhestand genutzt, vgl. Klammer (2003).

haben werden, Rentenansprüche in ausreichender, Armut vermeidender Höhe zu akkumulieren. Ein vorgezogener Verbrauch von Alterseinkünften würde vor diesem Hintergrund den Druck auf das weitere Erwerbsleben erhöhen und das Risiko von Altersarmut weiter steigen lassen.

Kritisch erscheint an den dargestellten Ansätzen jedoch auch der Punkt, dass sie letztlich der weiteren Privatisierung von sozialen Risiken – wie der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige – weiter Vorschub leisten würden. Wenn davon ausgegangen wird, dass jede/r Erwerbs- und Einkommenseinschränkungen, die z. B. durch Fürsorgeaufgaben oder andere Erwerbsrisiken entstehen, durch eine Umschichtung des persönlichen Lebenserwerbseinkommens hinreichend kompensieren kann, liegt es nahe, einen sozialen, kollektiv finanzierten Ausgleich für soziale Risiken oder sozial wichtige Formen nicht entlohnter Arbeit für überflüssig zu deklarieren. De facto ist jedoch ein solcher Ausgleich schon deshalb unverzichtbar, weil sich Erwerbsrisiken und Fürsorgearbeit – nicht nur zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern auch in der »Lebensbilanz« – sehr ungleichmäßig auf Männer und Frauen verteilen. Allerdings bedarf es einer neuen Diskussion darüber, für welche Lebensphasen und Tatbestände eine interpersonelle Umverteilung über kollektive Systeme gesellschaftlich angebracht erscheint (und für welche nicht mehr). Aus der Lebensverlaufperspektive betrachtet spricht einiges dafür, Zeitoptionen mit monetärer Unterstützung (die als »integrierte Optionen« bezeichnet werden können) eher für Personen in der »Rush hour of life« mit Zeitnot und Fürsorgeverpflichtungen bereit zu stellen, als z. B. für die Erleichterung eines vorgezogenen Rentenzugangs, wie dies heute über das Altersteilzeit-Blockmodell geschieht. Entsprechend wäre an ein kollektiv finanziertes Modell der Elternteilzeit bzw. »Teilzeit für Personen mit Fürsorgeaufgaben« zu denken. Dies trüge auch der Erkenntnis Rechnung, dass die Förderung und Flankierung von *Erwerbseinschränkungen* der Förderung von *Erwerbsunterbrechungen* aufgrund der geringeren langfristigen Auswirkungen vorzuziehen ist (vgl. Schwarze 2002). Finanzielle Mittel hierfür könnten in Deutschland durch eine Einschränkung der wenig zielgenauen Familienförderung durch das Ehegattensplitting, dessen Volumen sich auf etwa 30 Milliarden Euro jährlich beläuft, gewonnen werden (Deutscher Bundestag 2002: 257 ff., Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1999, Seidel/Teichmann/Thiede 1999).

Zur Aufgabe der Reallokation der monetären Unterstützung gehört auch ein breiterer individueller Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Gerade das deutsche Sozialversicherungssystem zeigt hier – u. a. durch den vergleichsweise engen Zuschnitt der Versicherungspflicht – historisch gewachsene Schwächen, die in dieser Form in anderen Sozialversicherungssystemen, die stärker der Idee einer Bürgerversicherung¹⁶ verhaftet sind, weniger ausgeprägt sind (vgl. Klammer 2000). Sofern die Absicherung diskontinuierlicher (Erwerbs-)biografien grundsätzlich als Ziel sozialer Sicherung anerkannt wird, empfiehlt sich insofern eine Erweiterung der Versicherungspflicht mit dem Fernziel der bevölkerungs-

16 Solche Systeme sehen einen (Basis-)Schutz, z. B. im Bereich Gesundheitsversorgung oder Rente, für die gesamte Bevölkerung vor, wobei je nach Land und System unterschiedliche Formen der Steuer- und/oder Beitragsfinanzierung zu beobachten sind.

weiten Abdeckung für – neu zu definierende – Basisrisiken. Hierzu zählt in jedem Fall eine (Basis-) Gesundheitsversorgung, für die die Einführung einer Bürgerversicherung insofern immer wieder mit guten Gründen diskutiert wird. Im Bereich der Alterssicherung ist im Zuge der Rentenreform von 2001 zwar bereits eine – aus der Gesetzlichen Rentenversicherung ausgegliederte – bedarfsorientierte Mindestsicherung eingeführt worden. Dieses System stellt jedoch allenfalls einen Reparaturmechanismus für – gemessen an den Normvorstellungen – »mislungene« biografische Verläufe dar. Die eigentlichen Ursachen eines unzureichenden Aufbaus von Anwartschaften, nämlich Erwerbs- und Versicherungslücken, werden hierdurch weder identifiziert noch behoben. Eine Antwort auf veränderte Erwerbs- und Lebensverläufe, die an den Ursachen ansetzt, müsste dagegen, ausgehend von einer allgemeinen Versicherungspflicht über den Lebensverlauf, festlegen, wer jeweils die finanziellen Lasten für die Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus in einer bestimmten Erwerbs- und Lebenssituation trägt¹⁷ (vgl. Vielle 2001, Vielle/Walthéry 2003). Zur Orientierung für das Ausmaß der Versicherungspflicht über den Lebensverlauf kann das Ziel dienen, dass jede/r über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums (Sozialhilfe) aufbaut. Eine entsprechende Verpflichtung zum und Unterstützung beim Aufbau von Sozialversicherungsansprüchen würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsformen und – verläufe verbessern, *Free-Rider*-Verhalten erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen über Sozialhilfe verbessern.

Ad e) Verbesserung der finanziellen Bildung Aus dem Dargelegten folgt unmittelbar, dass ein hoher Bedarf an finanzieller Bildung besteht, der sich auch auf die langfristigen Folgen von Erwerbs- und Lebensentscheidungen bezieht. Wie eine Studie der Commerzbank von September 2004 zeigt, kann ein großer Teil der Bevölkerung in Deutschland als »finanzielle Analphabeten« bezeichnet werden: Nur fünf Prozent der Befragten hatten ein gutes bis sehr gutes Finanzwissen, rund 37 Prozent konnten mehr als die Hälfte der zum Bereich der privaten Altersvorsorge gestellten Fragen nicht beantworten. Der Bedarf an finanzieller Bildung steigt jedoch nicht nur aufgrund der aufgezeigten, steigenden erwerbs- und familienbiografischen Risiken, sondern auch, weil gleichzeitig im Rahmen der Umgestaltung der sozialen Netze immer mehr Eigenverantwortung postuliert und vorausgesetzt wird. Beispiele sind die Rentenreform 2001 mit Einführung der Riester-Rente, die Hartz-Reformen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik sowie die bereits erfolgten und im Rahmen der Gesundheitsreform 2007 beschlossenen Änderungen im Bereich der Gesundheitsversicherung, die mit einer Ausdehnung von Kassen- und Tarifwahlrechten, Selbstbeteiligungen etc. ein-

17 Z.B. die Person selbst, der Ehepartner, die Solidargemeinschaft, der Steuerzahler, eine bestimmte Institution wie die Bundesagentur für Arbeit oder das Sozialamt. – Für die Alterssicherung sind entsprechende Überlegungen bereits seit vielen Jahren unter dem Namen des »voll eigenständigen Systems der Alterssicherung« diskutiert worden.

hergehen. Es erscheint daher unerlässlich, dass der Auftrag der finanziellen Bildung und Aufklärung ernst genommen wird als bisher. Dies betrifft verschiedene Akteure. Politische Maßnahmen, z.B. einschlägige Reformen im Sozialleistungsbereich, müssten besser hinsichtlich ihrer Konsequenzen für die eigenverantwortliche Vorsorgeplanung in der Öffentlichkeit vermittelt werden; die Schul- und Bildungspolitik müsste junge Menschen stärker auf die Herausforderungen der eigenverantwortlichen Lebensführung und des »Geldmanagements« vorbereiten; der Verbraucherschutz sollte der Entwicklung durch verstärkte, niedrigschwellige Angebote im Bereich der finanziellen Lebensplanung Rechnung tragen. Schließlich muss es auch als Verantwortung und Aufgabe der Banken und privaten Finanzdienstleister angesehen werden, ihre Kunden umfassend(er) und seriös(er) über die Chancen und Risiken bestimmter Finanzentscheidungen, z.B. bei der Inanspruchnahme von Krediten, zu informieren. Zwar ist das verbesserte Wissen von Männern und vor allem von Frauen um die langfristigen finanziellen Auswirkungen bestimmter Zeitarrangements in Beruf und Familie noch keine hinreichende, auf jeden Fall aber eine notwendige Bedingung für eine geschlechtergerechtere Verteilung von Zeit und Geld im Lebensverlauf.

4. Ausblick

An die demographische Entwicklung wird vielfach die Hoffnung geknüpft, dass sich hierdurch das Problem der Arbeitslosigkeit gleichsam »automatisch« lösen werde und Frauen bessere Erwerbschancen bekommen würden. Wie die inzwischen umfangreiche Forschungsliteratur zu diesem Thema deutlich macht, ist dieser pauschale Optimismus jedoch unangebracht (vgl. z.B. Auth 2005, Scheele 2006). Zwar wird es langfristig zu einer gewissen Entlastung des Arbeitsmarktes kommen. Allerdings muss damit gerechnet werden, dass die Arbeitsnachfrage durch weitere Rationalisierungen weiter zurückgehen wird, während gleichzeitig davon auszugehen ist, dass bei bestimmten Gruppen der Bevölkerung im Erwerbsalter (z.B. älteren Erwerbsfähigen und Frauen in der stillen Reserve) das Arbeitsangebot – nolens volens – ansteigen wird. So geht auch von der EU durch die entsprechenden Vorgaben im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Lissabon- und Barcelona-Zielvorgaben) Druck aus, das faktische Renteneintrittsalter sowie die Erwerbsbeteiligung von Älteren und von Frauen deutlich anzuheben. Prognosen zufolge wird auch für das Jahr 2040 bei optimistischen Annahmen noch mit 1,5 Millionen Arbeitslosen gerechnet. Pessimistische Prognosen errechnen sogar 3,5 bis vier Millionen Arbeitslose.

Der erwartete Fachkräftemangel wird demnach nur in einzelnen Branchen und Bereichen auftreten. Günstig werden die Jobchancen vor allem in den primären und sekundären Dienstleistungen, in Forschung und Entwicklung und in Tätigkeiten der Disposition und Entscheidungsvorbereitung eingeschätzt. In Bezug auf die Chancen Niedrigqualifizierter wie auch in Bezug auf die durch Ehegattensplitting und abgeleitete Sozialleistungen künstlich niedrig gehaltenen Erwerbsanreize verheirateter Frauen sind allerdings kaum Veränderungen zu erkennen. Eine allgemeine Gefahr für die Retraditionalisierung der Geschlechterrollen und die Verfestigung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation

dürfte zudem aus dem wachsenden Bedarf an familiärer Altenpflege resultieren,¹⁸ wenn es nicht gelingt, die geschlechtsspezifische Zuschreibung von *care*-Arbeit stärker aufzubrechen.

Der demographische Wandel bietet somit für gut qualifizierte Frauen im Rahmen der längerfristigen Arbeitsmarktentlastung gewisse Chancen, ihre Arbeitsmarktintegration zu verbessern und über den Lebensverlauf zu stabilisieren. Hier werden sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern eher reduzieren, während andererseits die Kluft zwischen gut qualifizierten und berufsorientierten, oft kinderlosen Frauen und solchen mit niedriger Qualifikation und stärkerer Orientierung auf Kinder- und Familienarbeit weiter zunehmen dürfte.

Gerade vor diesem Hintergrund erscheint eine Strategie sinnvoll, die – auf der Basis der skizzierten Politikbausteine – neue individuelle Gestaltungsoptionen (»garantierte Optionalitäten«) und Befähigungselemente für die (Erwerbs-)Bevölkerung mit verlässlichen Grundsicherungselementen sowie einer zielgruppenspezifischen, kollektiv finanzierten Unterstützung für die (häufig weiblichen) »verletzlichsten Gruppen« kombiniert.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (1994): *Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag*, Frankfurt a.M./New York
- Auth, Diana (2005): Die alternde Gesellschaft: Bessere Arbeitsmarktperspektiven für Frauen?, in: Breit, Gottfried (Hg.), *Die alternde Gesellschaft. Eine Einführung*, Schwalbach/Ts., S. 53–72
- Bardasi, Elena/Gornick, Janet C. (2000): *Women and Part-Time Employment: Workers' »Choices« and Wage Penalties in Five Industrialized Countries*, University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER) Discussion Paper, Nr. 2000-11, Essex
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2000): *How Much Does a Year Off Cost? Estimating the Wage Cuts of Employment Breaks and Part-time Periods*, ZEW Discussion Paper, Nr. 00-69, Mannheim
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2002a): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen, in: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Jg. 71, H. 1, S. 83–94
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2002b): *Wage Penalties for Career Interruptions. An Empirical Analysis for West Germany*, ZEW Discussion Paper, Nr. 02/45, Mannheim
- Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (2002): Die schwierige Balance: Frauen zwischen Beruf und Familie, in: *Personalführung*, Jg. 35, H. 6, S. 118–129
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2001): *Zukünftige Entwicklung des Verhältnisses von professioneller und häuslicher Pflege bei differierenden Arrangements und privaten Ressourcen bis zum Jahr 2050*, Expertise im Auftrag der Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Berlin/Freiburg
- Cebulla, Andreas (2002): *Flexibilität und soziale Sicherung in Großbritannien unter besonderer Berücksichtigung des »New Deal«*, in: Klammer, Ute/Tillmann, Katja (Hg.), *Flexi-*

18 Heute bedürfen in Deutschland rund 1,8 Millionen älterer Menschen der Pflege. Im Jahr 2050 werden es aufgrund der demographischen Entwicklung, geht man von konstanten Pflegebedürftigenquoten aus, rund 3,4 Millionen Menschen sein (vgl. Blinkert/Klie 2001).

- curity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Düsseldorf, S. 585–636
- Commission of the European Communities (2003): The Stockholm and Barcelona Targets: Increasing Employment of Older Workers and Delaying the Exit from the Labour Market, Commission Staff Working Paper, SEC (2003) 429, Brüssel
- Council of the European Union (2003): Council Decision of 22 July 2003 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States, in: Official Journal of the European Union, 5.8.2003, L 197 13–L 197 21
- De Witte, Hans/Chirumbolo, Antonio/Goslinga, Sjoerd/Hellgren, Johnny/Näswall, Katharina/Sverke, Magnus (2002): Is Temporary Work a Problem? Analysis of its Consequences in Belgium, the Netherlands, Italy and Sweden, in: Sverke, Magnus/Chirumbolo, Antonio/De Witte, Hans/Goslinga, Sjoerd/Hellgren, Johnny/Näswall, Katharina (Hg.), European Unions in the Wake of Flexible Production, Papers presented at the Tenth European Congress on Work and Organizational Psychology in Prague 2001, National Institute for Working Life, Report No. 6/2002, Stockholm, S. 13–49
- Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestags-Drucksache, Nr. 14/8952, Berlin
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1999): Alternativen zur Ehegattenbesteuerung aus verfassungsrechtlicher, steuersystematischer und ökonomischer Sicht, Gutachten des DIW und des Instituts für Steuerrecht der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin/Münster
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.) (2006): Working Time Options over the Life Course: New Work Patterns and Company Strategies, Dublin
- Galler, Heinz Peter (1991): Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt, in: Gräbe, Sylvia (Hg.), Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor, Frankfurt a.M./New York, S. 118–152
- Gautié, Jerome (2003): Transitions et Trajectories sur le Marché du Travail en France: Mutations et Conséquences, Troisièmes Entretiens de l'Emploi, ANPE, Mars
- Gustafsson, Siv/Kenjoh, Eiko/Wetzels, Cécile (2001): Does Part-Time and Intermittent Work During Early Motherhood Lead to Regular Work Later?, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, H. 1, S. 15–23
- Hertie-Stiftung (2003): Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik. Berichtsband, Eine Untersuchung im Auftrag der Hertie-Stiftung, Bonn
- Hochschild, Arlie R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen
- Infratest Burke Sozialforschung (2000): Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96). Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter, hrsg. vom VDR und BMA, DRV-Schriften Bd. 19 und BMA-Forschungsbericht Bd. 277, sowie CD-ROM (Tabellenbände), Frankfurt a.M.
- Jacobs, Ralf (2002): Integrated Policy Initiatives and Integrated Development Models for the Organisation of Time Over the Life Course, Vortrag auf dem Workshop »New Or-

- organisation of Time Over Working Life«, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, 14. bis 15.11.2002, Brüssel
- Jaenichen, Ursula/Stephan, Gesine (1992): Zahlt sich Teilzeitarbeit aus? Einkommenswirkungen von Teilzeitbeschäftigung, Universität Hannover, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Diskussionspapier Nr. 168b, Hannover
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2002): Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 1, S. 90–106
- Klammer, Ute (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 53, H. 5, S. 313–321
- Klammer, Ute (2003): Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 52, H. 2, S. 39–47
- Klammer, Ute (2004): Flexicurity in a Life Course Perspective, in: Transfer, Jg. 10, H. 2, S. 282–299
- Klammer, Ute/Leiber, Simone (2004): Aktivierung und Eigenverantwortung in europäisch-vergleichender Perspektive, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 57, H. 9, S. 514–521
- Klammer, Ute/Klenner, Christina (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit – Gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland, in: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.), Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem ErnährermodeLL?, Jahrbuch für Europa- und Nordamerikastudien, Nr. 7, Wiesbaden, S. 177–207
- Klammer, Ute/Tillmann, Katja (2002): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW, MASQT 1106, Düsseldorf
- Klenner, Christina (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte?, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 57, H. 5, S. 277–286
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2003): Flexible Arbeitszeiten aus der Sicht von Eltern und Kindern [Flexible Working Times Seen by Parents and Children], in: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 23, H. 3, S. 268–285
- Lauer, Charlotte (2000): Gender Wage Gap in West Germany: How Far Do Gender Differences in Human Capital Matter? ZEW Discussion Paper No. 00-07, Mannheim
- Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem ErnährermodeLL?, Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien, Nr. 7, Wiesbaden
- OECD (1997): Employment Outlook 1997, Paris
- Pearce, Jone L. (1998): Job Insecurity is Important, but not for the Reason you Might Think: The Example of Contingent Workers, in: Cooper, Cary L./Rousseau, Denise M. (Hg.), Trends in Organizational Behavior, New York: John Wiley and Sons, S. 31–46
- Pfaff, Anita (1999): Veränderte Erwerbsbiographien und ihre Auswirkungen auf die Sozialpolitik, in: Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hg.), Wandel der Arbeitswelt – Folgen für die Sozialpolitik, Baden-Baden, S. 31–60
- Plantenga, Janneke/Koopmans, Ivy (2002): Freistellungsregelungen für Sorgearbeit und ihre

- praktische Bedeutung im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 55, H. 3, S. 161–168
- Prognos AG (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Köln
- Rabe, Birgitta/Schmid, Günter (1999): Eine Frage der Balance: Reform der Arbeitsmarktpolitik, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament, H. B 37, S. 21–30
- Scheele, Alexandra (2006): Feminisierung der Arbeit im demographischen Wandel?, in: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.), Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse, Frankfurt a.M./New York, S. 267–292
- Schmid, Günter/Gazier, Bernard (Hg.) (2002): The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets, Cheltenham
- Schwarze, Johannes (2002): Auswirkung von Diskontinuitäten und »atypischer« Beschäftigung in der Erwerbsbiografie auf das individuelle Erwerbseinkommen: Theoretische Analysen und Befunde empirischer Studien für Deutschland, in: Klammer, Ute/Tillmann, Katja (Hg.), Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Düsseldorf, S. 271–303
- Seidel, Bernhard/Teichmann, Dieter/Thiede, Sabine (1999): Ehegattensplitting nicht mehr zeitgemäß, in: DIW-Wochenbericht, Jg. 66, H. 40, S. 713–723
- Stegmann, Michael (2001): Die Bedeutung von Kindererziehung und anderer sozio-demografischer Merkmale auf die Anwartschaften aus Erwerbstätigkeit der Frauen. Ergebnisse aus der Studie Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96), in: Deutsche Rentenversicherung, Jg. 48, H. 3–4, S. 137–159
- Stuurgroep Verkenning Levensloop (2002): Verkenning Levensloop, Den Haag
- Van Berkel, Rik/Hornemann Møller, Iver (Hg.) (2002): Active Social Policies in the EU. Inclusion Through Participation?, Bristol: Policy Press
- Vielle, Pascale (2001): La Sécurité Sociale et le Coût Indirect des Responsabilités Familiales, Brüssel
- Vielle, Pascale/Walthéry, Pierre (2003): Flexibility and Social Protection, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Waas, Bernd (2004): Die »lebensverlaufbezogene« Politik in den Niederlanden: Ein Beispiel für Deutschland?, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 53, H. 7, S. 173–178
- Walker, Robert/Goodwin, Denise/Cornwell, Emma (2000): Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility, in: Pieters, Danny (Hg.), Changing Work Patterns and Social Security, EISS Yearbook 1999, London/Den Haag/Boston, S. 5–43
- Wilthagen, Ton (2001): »Flexicurity«: The Emergence of a New Paradigm in Labour Market and Employment Regulation? The Dutch Background and Experiences, Vortrag auf dem 13th Annual Meeting on Socio-Economics, 28. Juni–1. Juli 2001, Amsterdam
- Wolf, Elke (2001): Comparing the Part-time Wage Gap in Germany and the Netherlands, ZEW Discussion Paper, Nr. 01-18, Mannheim