

Scheier, Franziska; Hildebrandt, Eckart

**Working Paper**

## Arbeitszeit - eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive?

WZB Discussion Paper, No. SP I 2010-506

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Scheier, Franziska; Hildebrandt, Eckart (2010) : Arbeitszeit - eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive?, WZB Discussion Paper, No. SP I 2010-506, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/56615>

**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.*

Franziska Scheier, Eckart Hildebrandt

## Arbeitszeit – eine wichtige Dimension für die Lebenslaufperspektive?

Discussion Paper SP I 2010-506

Dezember 2010

**Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)**

Forschungsschwerpunkt:  
**Bildung, Arbeit und Lebenschancen**

Abteilung:  
**Ausbildung und Arbeitsmarkt**

<http://www.wzb.eu/bal/aam>

E-Mail: [scheier@wzb.eu](mailto:scheier@wzb.eu)

discussion paper

**Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung  
gGmbH (WZB)**

Schwerpunkt:  
**Bildung, Arbeit und Lebenschancen**

Abteilung:  
**Ausbildung und Arbeitsmarkt**

Reichpietschufer 50, D-10785 Berlin  
Telefon: +49 30 25491-0, Fax: +49 30 25491-684  
<http://www.wzb.eu>

**Social Science Research Center Berlin (WZB)**

Research Area:  
**Education, Work, and Life Chances**

Research Unit:  
**Skill Formation and Labor Markets**

## Abstract

The debate on the life course policy concerning employment intensified particularly with regard to the debate on demographic change, the balance of job-related and private demands during the different phases of life as well as with the improved utilisation and the long-term preservation of manpower reserves (employability). In connection with the differentiation and the flexibilisation of employment which also affects the course of one's employment in addition to all the other dimensions of a person's life like vocational training and further education, family, health, and social commitment, there is a growing importance of the organisation of working time as a fundamental instrument for the organisation, coordination, and synchronisation in both everyday life and life course. The organisation of working time is a matter of great significance referring to coping with the risks and uncertainties due to proceeding structural change of the gainful occupation and the course of one's employment. This paper gives an overview of the research on working time pertaining to the perspective of life course.

## Zusammenfassung

Die Debatte zur Lebensverlaufspolitik im Kontext Arbeit ist insbesondere in der Diskussion um den demografischen Wandel, die Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen während der verschiedenen Lebensphasen sowie die bessere Nutzung und den längerfristigen Erhalt des Beschäftigungspotenzials verstärkt aufgekommen. Im Zusammenhang mit der Ausdifferenzierung und Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, die neben dem Erwerbsverlauf auch die weiteren Dimensionen des Lebenslaufs wie Aus- und Weiterbildung, Familie, Gesundheit und gesellschaftliches Engagement betreffen, steigt die Bedeutung der Gestaltung von Arbeitszeit als einem wichtigen Instrument zur Organisation, Koordination und Synchronisation im Alltag sowie im Lebenslauf. Der Arbeitszeitgestaltung kommt bei der Bewältigung von Risiken und Unsicherheiten aufgrund des fortschreitenden Strukturwandels der Erwerbsarbeit und der Erwerbsverläufe eine wichtige Funktion zu. Das vorliegende Papier gibt daher einen Überblick über das Forschungsthema Arbeitszeit in der Lebenslaufperspektive.



# Inhalt

<b>1. Problemstellung</b> .....	1
<b>2. Die Dimension Zeit in der Lebens(ver)laufsforschung</b> .....	4
2.1 „Zeit“ in der Soziologie .....	4
2.2 „Zeit“ in der Lebens(ver)laufsforschung .....	5
<b>3. Arbeitszeitregelungen im Lebensverlauf</b> .....	8
3.1 Regelungen für Lebensphasen .....	8
3.1.1 Mutterschutz .....	8
3.1.2 Elternzeit .....	9
3.1.3 Vorruhestand/Altersteilzeit .....	12
3.1.4 Ruhestand .....	14
3.2 Optionen im Lebenserwerbsverlauf .....	15
3.2.1 Teilzeit/Wahlarbeitszeit .....	15
3.2.2 Freistellungen von Arbeit .....	18
3.2.3 Bildungszeit .....	20
3.2.4 Langzeitkonten .....	22
3.3 Integrationskonzepte .....	23
<b>4. Zeitverwendung und Zeitwünsche</b> .....	26
4.1 Ergebnisse der Zeitbudgeterhebungen .....	26
4.1.1 Alltägliche Zeitverwendung .....	26
4.1.2 Rolle der Erwerbstätigkeit .....	28
4.1.3 Zeitstrukturen in Abhängigkeit von Kinderbetreuung .....	29
4.2 Zeitwünsche .....	31
4.3 Lösung aus dem Zeitdilemma? .....	33
<b>5. Akteurs- und Interessenkonstellationen</b> .....	35
5.1 Interessenlagen .....	35
5.2 Vereinbarung der unterschiedlichen Interessen .....	37
5.2.1 Strategische Impulse in Deutschland .....	38
5.2.2 Sozialpartnerschaft .....	39
5.2.3 Betriebliche Ebene .....	41
5.3 Plädoyer für eine lebenslauforientierte Politik .....	44
<b>6. Zusammenfassung und Ausblick</b> .....	45
Literatur .....	51



# 1. Problemstellung\*

In den vergangenen Jahren haben Globalisierungsprozesse und die Intensivierung des Wettbewerbs zunehmend an Einfluss auf die Produktionsmethoden und die Arbeitsorganisation gewonnen. Die relativ standardisierten Strukturen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverträge und der Arbeitszeit haben sich zu vielfältigen Anordnungen entwickelt. Seit den 1980er Jahren erfährt die Erwerbsarbeitszeit wieder eine zunehmende Ausdifferenzierung in ihren drei Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung (Groß et al. 2007; Seifert 2007). Die bis dahin für einen Großteil der Erwerbstätigen erkämpften stabilen Zeitrhythmen der Normalarbeitszeit werden in wachsendem Maße durch neue Arbeitszeitmodelle flexibler gestaltet und in ihrer Zeitdauer ausgedehnt. Diese Entwicklungen gehen einher mit einer Verdichtung des Arbeitsprozesses sowie einer Individualisierung, aber auch Isolierung. Arbeitszeit verliert an kollektiver Verbindlichkeit und wird verstärkt wieder Gegenstand individueller Aushandlungen zwischen Kollegen, Teams und Abteilungen. Des Weiteren differenzieren sich die Arbeitsverhältnisse aus (z. B. Zunahme von Zeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Minijobs), die zu unsicheren Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen führen können (Jürgens 2007). Begründet werden diese Flexibilisierungsanstrengungen – auch und gerade in Zeiten der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise – mit Markt- und Produktionsschwankungen, auf die schnellstmöglich reagiert werden müsse (vgl. Giesecke/Wotschack 2009; Seifert 2010).

Die fortschreitende Ausdifferenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Arbeitsverhältnisse betreffen neben dem Erwerbsverlauf auch die weiteren Dimensionen des Lebensverlaufs wie Aus- und Weiterbildung, Familie, Gesundheit und gesellschaftliches Engagement. Lebensverläufe von Frauen und Männern mit geregelten Abfolgen werden seltener, sie sind immer häufiger durch Unterbrechungen und Übergänge gekennzeichnet. Sie erfordern komplexe individuelle Organisation, Koordination und Synchronisation im Alltag sowie im Lebensverlauf. Vereinbarungsprobleme zwischen beruflichen und außerberuflichen Anforderungen, die insbesondere Frauen in ihrer Doppelfunktion als Erwerbstätige und Familienmitglied berühren, treten auf. Letztlich müssen die verschiedenen Lebensbereiche und -abschnitte gemäß einer Lebenslaufpolitik aufeinander bezogen und abgestimmt werden.

Lebenslaufpolitik ist als eine Mehrebenenpolitik unter Einbezug unterschiedlicher Politikfelder, Akteure und Regelungsebenen zu verstehen (Naegele 2010) und beinhaltet dabei zwei Aspekte: Erstens besteht die Annahme, dass der individuelle Lebensverlauf politisch-gesellschaftlich strukturiert wird (Geissler 2007: 25). Der Lebensverlauf in modernen Gesellschaften ist ein Regelsystem, das die Entwicklung des individuellen Lebensentwurfs erleichtert, alltägliches wie biografisches Handeln

---

\* Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Förderung einer Expertise, die dieser Veröffentlichung zugrunde liegt, sowie Heike Solga und Philip Wotschack für die hilfreichen Anmerkungen und Hinweise.



anleitet und das Leben zeitlich ordnet (Geissler 2007; Kohli 1986). Zweitens beinhaltet es, dass Lebensverlaufmuster von Institutionen und Politiken hervorgebracht, gestützt und modifiziert werden. Es bestehen Wechselbeziehungen zwischen den geltenden Lebensverlaufsmustern und sozial- und arbeits(markt)politischen, familienpolitischen und bildungspolitischen Regelungen (Geissler 2007). Lebenslaufpolitik hat daher den Risiken diskontinuierlicher Lebens- und Erwerbsverläufe zu begegnen und eine Basis für mehr Beschäftigung und höhere Erwerbsquoten von Frauen und älteren Beschäftigten zu schaffen (European Foundation 2003a). Elemente einer solchen Politik sind dabei die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen durch Gesundheitserhalt, kontinuierliche Bildungsinvestitionen und die Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten (Europäische Kommission 2008, 2005b).

Dass Veränderungen für eine abgestimmte Lebenslaufpolitik herbeigeführt werden müssen, zeigt die gesamtgesellschaftliche Diskussion. Reformanstrengungen unter Einbezug des demografischen Wandels werden auf europäischer, nationaler und betrieblicher Ebene angestrebt und umgesetzt. Das Zusammenspiel der verschiedenen Institutionen, wie Bildungssystem, Beschäftigungssystem und System der sozialen Sicherung, wird eingefordert. Deutlich erkennbar bleibt hierbei die zentrale Bedeutung des Erwerbslebens. Ein nachhaltiger Umgang mit dem menschlichen Arbeitsvermögen während des gesamten Arbeitslebens über den gesamten Arbeitsverlauf wird gefordert, u. a. von den Gewerkschaften. Regelungen zu flexiblen Altersübergängen, zu differenzierten Arbeitszeitverkürzungen und Regelungen, die Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte eröffnen sowie Sicherheit bieten und gleichzeitig Interessenvielfalt gewährleisten, sollen den „unterschiedlichen Lebenslagen, Sorgen und Hoffnungen der einzelnen Beschäftigtengruppen Rechnung tragen“ (Frank Bsirske beim ver.di Gewerkschaftskongress 10/2007). Im Speziellen bieten hierfür differenzierte und passgenaue Lösungen im Bereich der Arbeitszeit (Bertolt Huber beim IG Metall-Gewerkschaftstag 11/2007) einen Ansatzpunkt in der Arbeitspolitik, um den Beschäftigten die erforderliche Zeitsouveränität für die Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen im Lebenslauf zu ermöglichen (Brandl et al. 2008; Groß/Seifert 2010).

Ziel dieses Papiers ist es, einen Überblick zum Forschungsthema Arbeitszeit in der Lebenslaufperspektive zu geben und daraus ableitend weitergehende Forschungsbedarfe für eine lebenslauforientierte Arbeits(zeit)politik aufzuzeigen, da der Arbeits(zeit)politik aufgrund des fortschreitenden Strukturwandels der Erwerbsarbeit und der Erwerbsverläufe bei der Bewältigung von Risiken und Unsicherheiten für die Beschäftigten eine wichtige Funktion zukommt. Es werden daher in diesem Papier Entwicklungen und dynamische Aspekte des menschlichen Lebens, der gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen in Deutschland herausgestellt, wichtige Ereignisse und Übergänge im (Erwerbs-)Leben identifiziert und in den Lebensverlauf eingebettet. Zunächst wird aufgezeigt, welche Rolle die Dimension Zeit in der Lebens(ver)laufsforschung bisher eingenommen hat (Kapitel 2), um daran anschließend einen Überblick über Arbeitszeitregelungen im Lebenserwerbsverlauf – Mutterschutz, Elternzeit, Vorruhestand, Ruhestand, Teilzeit/Wahlarbeits-

zeit, Freistellungen von der Arbeit, Bildungszeit und Langzeitkonten – und mögliche Integrationskonzepte (Kapitel 3) zu geben. Die Betrachtung der institutionellen Arrangements wird durch die Darlegung der individuellen Zeitverwendungen und Zeitwünsche ergänzt (Kapitel 4). Somit wird herausgearbeitet, dass zwischen den Lebensbereichen und innerhalb des Lebensverlaufs verschiedene Interessen bestehen, um dann anhand der unterschiedlichen Akteurs- und Interessenkonstellationen auf Gestaltungsmöglichkeiten der Lebenslaufpolitik in der Arbeits- und Beschäftigungspolitik näher einzugehen (Kapitel 5). Neben der Zusammenfassung enthält das abschließende Kapitel Schlussfolgerungen für zukünftige Forschungen im Bereich Arbeitszeit in der Lebenslaufperspektive (Kapitel 6).

## 2. Die Dimension Zeit in der Lebens(ver)laufsforschung

Zeit ist eine soziale Konstruktion. Bergmann konstatiert, dass Zeit „in allen Gesellschaften anzutreffen [ist], auch wenn ein expliziter Begriff von Zeit fehlt und die Formen des Zeitbewusstseins und der Zeitrechnung stark variieren; d. h. Zeit ist eine universale Sinnstruktur, ein Strukturmerkmal von Gesellschaft überhaupt“ (Bergmann 1983). In diesem Kapitel wird die Dimension Zeit näher betrachtet. Im ersten Schritt wird die „Zeit“ im soziologischen Feld verortet, um dann im zweiten Schritt zu prüfen, welche Bedeutung ihr bisher in der Lebens(ver)laufsforschung zukommt.

### 2.1 „Zeit“ in der Soziologie

Die ersten theoretischen Grundlagen zur Kategorie Zeit finden sich in dem Werk von Emile Durkheim „Les formes élémentaires de la vie religieuse“ (1912), in dem Durkheim die Eigenständigkeit der sozialen Zeit darlegt und die sozialkulturelle Bedingtheit und Variabilität der Kategorie Zeit aufweist. Durkheim geht davon aus, dass Gesellschaft ein eigenständiges Emergenzniveau ist, dessen Phänomene sich nicht auf die emergenten Eigenschaften des individuellen Bewusstseins reduzieren lassen. Mit dieser Annahme muss Durkheim eine Zeit voraussetzen, die als sozial konstituiert ist, um die Gesellschaft als solche zu verstehen (vgl. Bergmann 1983). Daher darf nach Durkheim nicht die Natur oder das Bewusstsein des Einzelnen sondern es müssen die „Natur der Gesellschaft“ (Durkheim 1976: 94), ihre kollektiven Vorstellungen und Symbole, betrachtet werden. Da Zeit „außerhalb“ des sozialen individuellen Bewusstseins, in einer „transzendentalen Ortsbestimmung“ (Durkheim 1976: 41), liegt und einen äußeren Zwang auf das Individuum ausübt, hat sie einen kollektiven Charakter. Die gesellschaftliche Zeitrechnung drückt den Aktivitätsrhythmus eines Kollektivs aus, indem Zeitinstitutionen (wie Bräuche und Feste) etabliert werden. Sie bildete sich im Verlauf von Jahrhunderten zu einem „mächtigen Instrument der Rationalisierung des Verhaltens“ heraus (Rinderspacher 2000: 9). Zeit bedient folglich das „Bedürfnis nach Ordnung und ermöglicht zyklische Strukturen, die der Mensch offenbar benötigt“ (Seidenspinner 1999: 72). Zeit nimmt somit Einfluss auf soziale Strukturen; aber auch umgekehrt (Schöps 1980: 47).

Dass Zeit keine vernachlässigte Kategorie in der soziologischen Forschung ist, zeigt Bergmann (1983) anhand eines systematischen Literaturüberblicks, indem er die Dimension der Zeit und deren Forschungszusammenhänge in sechs Abschnitte gliedert: (1) Zeitperspektive – Zeitorientierung, (2) Zeitliche Ordnung und Sozialstruktur, (3) Zeitstrukturen spezifischer Sozialsysteme, (4) Zur Evolution des gesellschaftlichen Zeitbewusstseins, (5) Sozialer Wandel und Zeit sowie (6) Berücksichtigung der Zeit in der soziologischen Theorie und Methodologie. Mit dieser Aufarbeitung der verschiedenen Forschungsperspektiven zeigt Bergmann die vielfältige

Wirkungsweise und Komplexität der Dimension Zeit. Daraus folgend gilt es nun genauer zu prüfen, inwiefern Zeit und im Speziellen Arbeitszeit in der Lebens(ver)laufsforschung thematisiert wird.

## 2.2 „Zeit“ in der Lebens(ver)laufsforschung

Die Lebens(ver)laufsforschung versucht Ereignisverläufe sowie Gesellschaften über gesamte Bevölkerungen zu rekonstruieren und zu erklären. Um das Zusammenspiel von individuellem Handeln und institutioneller Steuerung zu betonen, werden im Konzept des Lebensverlaufs die Entwicklungen und dynamischen Aspekte des menschlichen Lebens, der gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen integriert (Mayer 2002). Lebensverläufe sind dabei nach Mayer/Diewald (2006) durch vier Grundannahmen gekennzeichnet:

1. Der Lebensverlauf eines Individuums ist ein Teil und ein Produkt eines gesellschaftlichen, historisch angelegten Mehrebenenprozesses. Er entfaltet sich einerseits in enger Beziehung zu Lebensverläufen anderer Menschen und im Kontext der Dynamik sozialer Gruppen. Andererseits unterliegt der individuelle Lebensverlauf den strukturierenden Einflüssen gesellschaftlicher Institutionen und Organisationen.
2. Der Lebensverlauf ist ein multidimensionaler Prozess. Die Entwicklung des Lebensverlaufs erfolgt in aufeinander bezogenen „Lebensbereichen“, aber auch im Zusammenhang mit der körperlichen und psychischen Entwicklung des Individuums.
3. Der Lebensverlauf ist ein selbstreferenzieller Prozess. Das Individuum handelt aufgrund seiner kumulierten Erfahrungen und Ressourcen. Vergangenes hat Auswirkungen auf die Zukunft; es wirkt die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen.
4. Durch die jeweilige Gestaltung der Lebensläufe werden soziale Strukturen reproduziert, verändert oder neu geformt.

Anhand dieser Annahmen wird deutlich, dass die Dimension Zeit bereits in der Anlage des Konzepts vom Lebensverlauf eine bedeutende Rolle einnimmt. Lebensverläufe sind in die historischen Zeiten, in denen sie sich befinden, eingebettet. Weiterhin unterscheiden sich die Entwicklungen, die zu bestimmten Übergängen in den Lebensverläufen führen, und die Konsequenzen, die aus ihnen resultieren, je nach ihrer zeitlichen Lage im Leben eines Menschen.

Neben diesen in dem Konzept ruhenden Dimensionen wird Zeit in der bisherigen Lebensverlaufsforschung jedoch nur in wenigen Zusammenhängen explizit thematisiert. Zwei, die an dieser Stelle näher betrachtet werden, verstehen die Dimensionen der Zeit als soziale Zeitordnung im Arbeits- und Erwerbsverlauf und als Zeitstruktur des Berufs. Die Zeit als Arbeitszeit speziell in der Lebensverlaufsperspektive wurde bis jetzt noch nicht berücksichtigt.

## *Zeitordnung im Arbeits- und Erwerbsverlauf*

Der Ansatz zur Vergesellschaftungswirkung sozialer Zeiten setzt sozialgeschichtlich an der Durchsetzung des Industriekapitalismus an. Nach Thompson ging die industrielle Arbeitsorganisation mit der Ausbildung neuer Arbeitsgewohnheiten, der Verbreitung eines ökonomisierten Zeitbewusstseins und der Verinnerlichung einer neuen Zeitdisziplin einher (Thompson 1973: 99; auch Brose 1997). „Mit der Arbeit [*gemeint ist hier Erwerbsarbeit*] wird das abstrakte Kontinuum Zeit in der Regel durch außerhalb der Person liegende Verhaltenszwänge, durch eine feste gesellschaftliche Ordnung strukturiert. (...) Diese Strukturierung der Zeit durch Arbeit (...) besitzt also den Charakter sozialer Normierung. Arbeit (...) ordnet Tages- und Lebensrhythmus.“ (Heinemann 1982: 90) Das industrielle Zeitregime setzt demnach Regeln und Mechanismen, die die Zeit für bezahlte Arbeit von allen anderen Zeitverwendungen trennen. Das soziale Konstrukt der Normalarbeitszeit (inklusive Schichtarbeit und Überstunden) bestimmt und strukturiert zugleich die Zeitstrukturen des privaten Lebens. Auch wenn die erwerbsbezogenen Zeitordnungen vielfältiger und variabler geworden sind, fand kaum eine Modifikation der normativen Grundelemente des erwerbsbezogenen Zeitregimes mit seiner Ausrichtung auf Erwerbskontinuität und Vollzeitarbeit statt (Geissler/Oechsle 2001: 2).

Doch was ist mit den Bereichen der Arbeit, wie der Reproduktionsarbeit, die klassisch nicht als Erwerbstätigkeit angesehen werden? Welche zeitstrukturierende Wirkung haben sie? Dieser Thematik widmen sich Geissler und Oechsle, indem sie Frage nachgehen, wie der Lebenslauf als Zeitordnung funktioniert. Den Begriff Zeitordnung beziehen sie hierbei auf die industriegesellschaftliche und wohlfahrtsstaatliche Institutionalisierung und die damit gegebene normative, handlungsorientierte Funktionen von Zeit (ebenda 2001: 1). Mit ihrer aufgeworfenen Frage thematisieren sie die durch die Dominanz des Erwerbssystems in den Hintergrund gedrängten und in der Forschung vernachlässigten nicht-erwerbsförmigen Tätigkeiten und persönlichen Bindungen (ebenda 2001: 2). Sie kommen in ihrer Untersuchung zur Lebensführung und Lebensplanung junger Frauen zu dem Ergebnis, dass die Zeitstrukturen verschiedener Lebensbereiche miteinander verflochten sind. Dabei können neben den Zeitordnungen des Erwerbssystems auch die zeitlichen Anforderungen einer Partnerschaft und einer antizipierten Familiengründung Strukturgeber für die alltägliche Lebensführung und für das biografische Handeln sein (ebenda: 17). Daraus folgend identifizieren die Autorinnen verschiedene Muster der Ver- oder Entkoppelung von Zeitordnungen, die vielfältige Risiken bergen. Bei einer kompletten Entkopplung von jeglichen Zeitordnungen kann das Individuum gar vollständig von der Gesellschaft marginalisiert werden (ebenda: 18). Für zukünftige Forschungen plädieren sie, die Verflechtungen von Zeitordnungen verschiedener Bereiche mit einzubeziehen und zum Forschungsgegenstand an sich zu machen.

## *Zeitstruktur des Berufs*

Eine andere Dimension der Zeit in der Forschung des Lebensverlaufs stellt die Beschäftigung mit berufsbiografischen Zeitstrukturen dar, mit denen sich z. B. Brose (1982), Brose et al. (1987a, b) und Wohlrab-Sahr (1992) beschäftigt haben. Sie untersuchten die Dimension der Zeit anhand des Beschäftigungsverhältnisses der Zeitarbeit. Sie identifizieren ein „besonderes Profil“ der Zeitarbeit (Brose et al. 1987b: 520), das durch ständige Arbeitsplatzwechsel, Transformationsvorgänge zwischen angebotener und nachgefragter Qualifikation sowie kurze Beschäftigungsverhältnisse geprägt ist. Diese Diskontinuitäten bringen persönliche Verunsicherungen bei den Leiharbeiter/innen mit sich, die sich nicht nur auf den Bereich der Arbeit beschränken sondern sich auch auf den privaten Bereich auswirken. Ein ständiger Wechsel des Arbeitsplatzes und kurze Dauer der Beschäftigungsverhältnisse wirken sich nachhaltig auf die soziobiografische Kontinuität bzw. Diskontinuität der Beschäftigten aus. Diese Implikationen eines Bedeutungsverlustes des Lebensverlaufs betrachtet Wohlrab-Sahr (1992) anhand der Herausarbeitung von verschiedenen Mustern des Umgangs mit diesen Unsicherheiten. Neue Formen der Strukturierung für den Lebenslauf werden erkennbar, die aus einer sinkenden Relevanz der Ordnungen „richtige Zeit“ und „richtiger Zusammenhang“ resultieren (ebenda 1992: 224).

## 3. Arbeitszeitregelungen im Lebensverlauf

Der Lebensverlauf kann in Lebensphasen unterteilt und durch entsprechende Regelungen strukturiert werden. In der Forschung werden die jeweiligen Phasen zumeist unabhängig von einander betrachtet und/oder einzelne Übergänge herausgegriffen. In diesem Kapitel werden zunächst unter der Perspektive der Zeit institutionalisierte Regelungen für Lebensphasen im Erwerbsverlauf betrachtet. Zu den ausgewählten Regelungen gehören der Mutterschutz, die Elternzeit, der Vorruhestand und der Ruhestand. Daran anschließend werden Optionen, die Anwendung über den gesamten Erwerbsverlauf finden, näher beleuchtet. Zu ihnen zählen der Anspruch auf Freistellungen, Bildungszeiten, Teil- und Wahlarbeitszeit sowie Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten. Um zu sehen, wie es in anderen Ländern geregelt ist, werden auch exemplarisch Regelungen aus anderen europäischen Ländern angeführt. Letztlich werden Konzepte aufgezeigt, die versuchen, die verschiedenen Lebensphasen und Übergänge flexibel *und* sicher entsprechend den individuellen Bedürfnissen in Einklang zu bringen.

### 3.1 Regelungen für Lebensphasen

#### 3.1.1 Mutterschutz

Frauen, die sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden, steht ein arbeitsrechtlicher Schutz während ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt zu. Durch das Mutterschutzgesetz werden schwangere Frauen und Mütter grundsätzlich vor Kündigung und vor Minderung ihres Einkommens bewahrt. Der Zeitraum des Mutterschutzes erstreckt sich in der Regel<sup>1</sup> auf sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen nach der Entbindung. Insgesamt haben Arbeitnehmerinnen eine Mutterschutzfrist von mindestens 14 Wochen. Während der Schwangerschaft sowie bis vier Monate nach der Entbindung besteht für die Frauen Kündigungsschutz.

Der Mutterschutz gilt nicht für Hausfrauen, Selbstständige, Geschäftsführerinnen juristischer Personen oder Gesellschaften sowie für Studentinnen, die vorgeschriebene Praktika ableisten.

Es kann davon ausgegangen werden, dass im Jahr 2008 bis zu 684.926 Frauen<sup>2</sup> den achtwöchigen Schutz nach der Geburt in Anspruch genommen haben, weil in diesem Jahr so viele Kinder<sup>3</sup> geboren wurden.

---

1 Bei medizinischen Frühgeburten (schließt auch Totgeburten ein) oder bei Mehrlingsgeburten beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung 12 Wochen.

2 Zahlen: Statistisches Bundesamt (2008).

3 Von diesen Kindern waren 682.514 Lebendgeborene und 2.412 Totgeborene. Frauen, die eine Totgeburt erfahren, haben ebenfalls Anspruch auf Mutterschaftszeit.

In den europäischen Ländern existiert ein Mutterschutz mit einer Dauer von mindestens 14 Wochen. Die Ausgestaltung ist jedoch von Land zu Land verschieden. In Belgien umfasst er beispielsweise sieben Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt. Bei erwarteter Mehrlingsgeburt erhöht sich die Schutzfrist vor der Geburt um zwei Wochen. In Schweden wird der Mutterschutz über die Elternzeit geregelt. Werdende Mütter können ab dem 60. Tag vor dem errechneten Geburtstermin mit ihrer Elternzeit bzw. mit dem Mutterschutz beginnen und erhalten aber für eine Dauer von maximal 50 Tagen ein Schwangerschaftsgeld (havendeskapspenning).

### 3.1.2 Elternzeit

In Deutschland besteht ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Freistellung von abhängig Beschäftigten gegenüber der Arbeitgeberseite im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG), jedoch unbezahlt. Die Elternzeit löste am 1. Januar 2001 den Erziehungsurlaub ab und besteht unabhängig vom Anspruch auf Erziehungs- bzw. Elterngeld.<sup>4</sup>

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes die Elternzeit beanspruchen – sowohl Mutter als auch Vater. Voraussetzung: Sie müssen vor der Geburt des Kindes abhängig beschäftigt gewesen sein. Die Elternzeitansprüche jedes Elternteils werden dabei unabhängig voneinander behandelt, dies wurde bereits in der Europäischen Richtlinie zum Elternurlaub von 1996 verbindlich geregelt (EG/96/34). Die Zeitabschnitte kann jedes Elternteil auf bis zu zwei Abschnitte verteilen, bei Zustimmung des Arbeitgebers auch auf weitere (§ 16 Abs. 1 BErzGG/BEEG). Bei Müttern beginnt der Anspruch nach dem Ende des Mutterschutzes (acht Wochen nach der Entbindung), bei Vätern mit der Geburt des Kindes.

Mit der Elternzeit gilt der besondere Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Anmeldung bzw. frühestens acht Wochen vor Anfang der Elternzeit.<sup>5</sup> Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber grundsätzlich keine Kündigung aussprechen. Mit dem Ablauf der Elternzeit besteht ein Kündigungsschutz weiterhin, aber der besondere Kündigungsschutz entfällt. Der in das Unternehmen zurückkehrende Elternteil hat den Anspruch auf den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Ein Anteil der Elternzeit (bis zu zwölf Monate) kann mit dem Einverständnis des Arbeitgebers auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes

---

4 Das Elterngeld löste ab Januar 2007 das Erziehungsgeld ab; für Geburten bis Ende Dezember 2006 gilt das Bundeserziehungsgeld. Mittelfristig wird das Erziehungsgeld und das Mutterschaftsgeld durch die neue Familienförderung in Form des Elterngeldes ersetzt. Das Elterngeld beträgt 67% des durchschnittlich verfügbaren Bruttoerwerbseinkommens, höchstens jedoch 1.800,- Euro und mindestens 300,- Euro. Nicht erwerbstätige Elternteile erhalten den Mindestbeitrag zusätzlich zum bisherigen Familieneinkommen. Es wird an Vater und Mutter maximal 14 Monate gezahlt, wobei ein Elternteil höchstens zwölf Monate des Zeitraumes in Anspruch nehmen darf. Alleinerziehende können den vollen Anspruch von 14 Monaten nehmen.

5 Bei Frauen beginnt der Kündigungsschutz bereits mit dem Mutterschutz.



übertragen werden. Der jeweilige Zeitraum muss bis spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber beantragt werden. Wird von einem Elternteil nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes die Elternzeit beantragt, wird indirekt für das zweite Lebensjahr auf die Elternzeit verzichtet. Eine Verlängerung, ebenso eine vorzeitige Beendigung, kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

Im Jahr 2003 haben 353.418 abhängig Beschäftigte Elternzeit im ersten Lebensjahr ihres Kindes in Anspruch genommen. Das sind 55% der Erziehungsberechtigten. Fast ausschließlich Frauen nahmen die Elternzeit, nur 4,9% waren Väter (BMFSFJ 2004; Statistisches Bundesamt 2006).

Im Zuge der neuen Regelung ab 2007, die sich an dem skandinavischen Modell orientiert, müssen Paare sich die Elternzeit teilen, um den vollen Elterngeldanspruch zu erhalten. Für das 14-monatige Elterngeld<sup>6</sup> kann ein Elternteil höchstens zwölf Monate Elterngeld bekommen, da die zwei weiteren Monate als Option für den anderen Partner reserviert bleiben. Mit dieser Regelung zum Elterngeld zeichnen sich Veränderungen bei der Inanspruchnahme der Elternzeit ab. Im Jahr 2006 hatten 3,5% der Väter Elternzeit genommen, im Jahr 2007 waren es bereits bis August 8,5% der Väter (BMFSFJ 2007b).

**Tab. 1: Dauer der Elternzeit von Müttern und Vätern, deren jüngstes Kind 2007 geboren wurde**

	Eltern					
	Insgesamt	West	Ost	Männer	Frauen	Alleinerziehend
1 oder 2 Monate	10,4%	10,3%	11,3%	53,7%	--*	--*
3 bis unter 12 Monate	6,5%	6,7%	5,9%	9,8%	5,7%	3,7%
1 bis unter 2 Jahre	29,8%	25,2%	50,5%	15,1%	33,4%	50,2%
2 bis unter 3 Jahre	17,4%	18,0%	15,2%	3,6%	20,8%	23,2%
3 Jahre	28,4%	33,6%	5,7%	6,6%	33,7%	10,1%
Keine Angabe	7,3%	6,4%	11,4%	11,2%	6,4%	12,8%

\* in Mutterschutz

Quelle: Daten BMFSFJ (2007a); Tabelle eigene Darstellung

Daten zur Elternzeit im Zusammenhang mit dem neuen Elterngeld, die auch Aussagen zur Dauer liefern, liegen u. a. durch die Studie „Das Elterngeld im Urteil der jungen Eltern“ seit Juni 2007 und durch die „Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit“ vor (BMFSFJ 2008, 2007a). In einer Befragung wurden insgesamt 996 Mütter und Väter, deren (jüngstes) Kind 2007 geboren worden ist, interviewt. In Elternzeit befanden sich zu dem Zeitpunkt bereits 45,4% der Befragten. Das Ergebnis: Die meisten Eltern nehmen ihre Elternzeit ein Jahr bis unter zwei Jahre (29,8%) sowie drei Jahre (28,4%). Eltern in den ostdeutschen Bundesländern nehmen indes abweichend von den westdeutschen Bundesländern mehrheitlich ein bis unter zwei

6 Elternzeit kann weiterhin bis zu drei Jahre in Anspruch genommen werden.

Jahre (Tabelle 1). Die geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Hinblick auf die Kindererziehung (u. a. Pfahl/Reuyß 2009) scheint weiterhin zu bestehen, doch nehmen Väter im Vergleich zu 2003 verstärkter ihre Elternzeit in Anspruch. Über 50% von ihnen nehmen zwei Monate, aber auch Zeiten von einem bis unter zwei Jahre werden in Anspruch genommen. Ob Elternzeit überhaupt wahrgenommen wird, beantworteten knapp die Hälfte der Befragten (46,8%) mit einem Nein, wobei der Anteil bei den Vätern höher (78,8%) als bei den Frauen (17,9%) ist. Welche Gründe dafür existieren, liegen nicht vor.

### ***Erwerbsarbeit während der Elternzeit***

Während der Elternzeit kann die bzw. der sich in Elternzeit befindende Erziehungsberechtigte einer Beschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden nachgehen. Ein Rechtsanspruch ist bei mehr als 15 Beschäftigten des Unternehmens und einem Beschäftigungsumfang von 15 bis 30 Wochenstunden gegeben. Bei Zustimmung des Arbeitgebers kann auch unterhalb dieses Umfangs eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen sowie bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Im Jahr 2003 waren laut einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2004) 32,2% der sich in Elternzeit befindenden Mütter und 4,7% der in Elternzeit befindlichen Väter erwerbstätig.

Mütter arbeiten während ihrer Elternzeit größtenteils unter der 15-Wochenstundengrenze. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt jedoch ihre Erwerbsbeteiligung. Väter arbeiten hauptsächlich im Rechtsanspruchsbereich von Teilzeit. Ihr Anteil an Teilzeitarbeit bzw. an geringeren Wochenstundenzahl steigt im Gegensatz zur den Frauen erst mit zunehmenden Alter der Kinder (ebenda). Zu berücksichtigen ist hierbei, dass weniger Männer als Frauen Elternzeit in Anspruch nehmen, und zudem für kürzere Zeit (Tabelle 2).

**Tab. 2: Stundenumfang der teilzeitbeschäftigten Mütter und Väter während ihrer Elternzeit, 2003**

<b>Frauen</b>	<b>1. Halbjahr</b>	<b>2. Halbjahr</b>	<b>3. Halbjahr</b>	<b>4. Halbjahr</b>
1 bis 14 Stunden	54,3%	47,0%	37,2%	34,6%
15 bis 19 Stunden	9,5%	19,1%	20,4%	20,1%
20 bis 30 Stunden	36,2%	34,0%	42,5%	45,3%
<b>Männer</b>	<b>1. Halbjahr</b>	<b>2. Halbjahr</b>	<b>3. Halbjahr</b>	<b>4. Halbjahr</b>
1 bis 14 Stunden	18,4%	12,3%	12,1%	14,2%
15 bis 19 Stunden	1,8%	8,0%	12,6%	12,7%
20 bis 30 Stunden	79,8%	79,7%	75,2%	73,1%

Quelle: Daten & Darstellung BMFSFJ (2004)

Im europäischen Vergleich hat Deutschland eine der großzügigsten Regelungen zur Elternzeit (European Foundation 2006). Der dreijährige Anspruch auf Elternzeit (Lettland, Polen, Tschechien, Frankreich) sowie die Verteilung des letzten Jahres auf

spätere Kinderjahre (Dänemark, Schweden) sind zwar nicht einzigartig, aber die Kombination ist in keinem Land (bis dato) zu finden. Als Gegenstück zu Deutschland stehen beispielsweise Zypern und Großbritannien mit der Dauer ihrer Elternzeit von nur 13 Wochen nach dem Ende der Mutterschutzzeit (nicht für den Vater) im Ranking an unterster Stelle.

### 3.1.3 Vorruhestand/Altersteilzeit

Ein frühzeitiger Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist in Deutschland seit 1984 möglich. Das Vorruhestandsgesetz (ab dem 58. Lebensjahr) und seit 1988 das Altersteilzeitgesetz (ab dem 55. Lebensjahr) sollten den Arbeitsmarkt entlasten, indem ältere erwerbslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Ruhestand antraten und vorzeitig Altersrente bezogen. Die Zahl der Antragsteller auf Altersteilzeit blieb jedoch gering. Die sogenannte „59er-Regelung“<sup>7</sup>, Altersrente aufgrund von Arbeitslosigkeit, wirkte als konkurrierende Maßnahme. Diese stellte für die Unternehmen oft eine finanziell günstigere Lösung dar und ermöglichte einen höheren Grad an personalpolitischer Selektion (Barkholdt 2004, 2001; Brussig et al. 2009; Rosenow/Naschold 1994; Wolf/Kohli 1988). Um einen wirklich gleitenden Übergang in den Ruhestand zu befördern, wurde 1996 das „Gesetz zur Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer und zur Korrektur der Frühverrentungspraxis“ implementiert.

Voraussetzung für Altersteilzeit ist, dass Beschäftigte das 55. Lebensjahr erreicht haben und mindestens die letzten 1.080 Kalendertage in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis waren. Auch Teilzeitbeschäftigte können Altersteilzeit ausüben. Ein Rechtsanspruch für Beschäftigte existiert nicht, weil im Altersteilzeitgesetz „nur“ die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit geregelt sind. Es bestehen jedoch vielfältige Vereinbarungen zwischen den Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit positiv befördern. Eine Untersuchung<sup>8</sup> zur betrieblichen Umsetzung ergab, dass Altersteilzeit wesentlich häufiger in Betrieben mit entsprechender Betriebsvereinbarung umgesetzt wurde als in Betrieben ohne Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Während der Anteil an Betrieben ohne Rege-

---

7 Ältere Beschäftigte verließen per einvernehmlich vereinbartem Aufhebungsvertrag den Betrieb, wurden arbeitslos, bezogen Arbeitslosengeld und konnten dann mit Erreichen des 60. Lebensjahres eine vorgezogene Rente beantragen. Eine Minderung der Rente ergab sich lediglich aus dem Umstand, dass die von der Bundesanstalt für Arbeit während der Arbeitslosigkeit übernommenen Beitragszahlungen an die gesetzliche Rentenversicherung als Lohnersatzleistung an 80% des Arbeitsentgelts orientiert waren.

8 Untersuchung zur betrieblichen Umsetzung von Altersteilzeittarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie am Beispiel der Tarifbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Südbaden und Nordrhein-Westfalen. Projekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation der sfs Dortmund und dem Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund.

lung, in denen Altersteilzeit existiert, unter 10% liegt, steigt dieser in Betrieben mit Regelung auf bis zu knapp drei Viertel an (Barkholdt 2001).

Die Altersteilzeit erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Grundsätzlich handelt es sich um eine Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Diese kann jedoch in zwei Arten der Teilzeit realisiert werden:

- als kontinuierliche Altersteilzeit mit verschiedenen Ausprägungen (Halbtagsbeschäftigung, Arbeit und Freistellung im täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Wechsel);
- als Blockmodell (Aufteilung in Vollarbeits- und Vollfreistellungsphase mit dem Resultat eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben).

In den allermeisten Fällen wird die Altersteilzeit im Blockmodell beansprucht. 1998 fielen laut dem IAB-Betriebspanel von ca. 106.000 gestellten Anträgen auf Altersteilzeit in Westdeutschland vier Fünftel, in Ostdeutschland bei knapp 16.000 gestellten Anträgen zwei Drittel auf Blockmodelle (Ellguth/Koller 2000: 4).

Die Dauer der Altersteilzeit hängt von der jeweiligen Vereinbarung ab. Auf Basis eines Tarifvertrages kann die Altersteilzeit aufgrund entsprechender Vereinbarung bis zu zehn Jahre betragen (Blockmodell). Wird das Blockmodell hingegen in einem Einzelvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt, darf die Altersteilzeit drei Jahre nicht überschreiten. Bei der kontinuierlichen Altersteilzeit gilt diese Regelung bei einem Einzelvertrag nicht, hier kann eine Altersteilzeit ebenso bis zu zehn Jahre bzw. zwölf Jahre<sup>9</sup> andauern.

Die Altersteilzeit kann aufgrund des 1996 verabschiedeten Gesetzes von der Bundesagentur für Arbeit für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren gefördert werden. Die Förderung<sup>10</sup> läuft für Altersteilzeitverhältnisse, die nach dem 31.12.2009 begannen, aus. Die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen, bleibt jedoch weiterhin bestehen.

Laut den Bestandszahlen der Bundesagentur für Arbeit stieg die Zahl der sich in geförderter Altersteilzeit befindenden Arbeitnehmenden mit den Jahren, daher wird vielerorts die politische Forderung der Weiterförderung der Altersteilzeit erhoben. Waren es 3.286 im Jahr 1997 und 33.412 im Jahr 2000, waren es im Jahr 2007 bereits 102.432, die sich in geförderter Altersteilzeit befanden (DGB 2008; Voelzke/Gussone 2000).

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit steigt generell. Im Jahr 2004 befanden sich 141.550 und 2007 etwa 400.000 Erwerbstätige ohne Förderung in Altersteilzeit (ver.di 2007; Lindecke et al. 2007: 23). Das heißt, dass nur jede vierte Altersteilzeit von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

Im Zuge der rege geführten Diskussion um die Eingliederung Älterer in den Erwerbsarbeitsmarkt entwickelte Corinna Barkholdt einen Vorschlag zur Umgestal-

---

9 Aufgrund der Neuregelung des Renteneintrittsalters mit 67 Jahren.

10 Faktisch läuft die Förderung bis Ende des Jahres 2015, da die ab dem 31.12.2009 beginnenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse noch gefördert werden.

tung der Altersteilzeit (Barkholdt 2004). Eingliederung statt Ausgliederung lautete das Stichwort, das die ursprüngliche Intention der „echten“ Altersteilzeit verdeutlicht. Die Weiterarbeitsbereitschaft und -möglichkeit bis zur gesetzlichen Rentengrenze soll über eine finanzielle, infrastrukturelle und (arbeits-/zeit-)organisatorische Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege, bürgerschaftlichem Engagement und Qualifizierung realisiert werden. Das Blockmodell ist hierbei kontraproduktiv. Ob gesetzlich, tarifvertraglich und/oder im Rahmen von betrieblichen oder individuellen Vereinbarungen, laut Barkholdt gilt eine zentrale Voraussetzung für die Inanspruchnahme der „neuen Altersteilzeit“: eine Vorverlagerung des Zugangsalters, beispielsweise auf das 45. Lebensjahr (ebenda: 68).

Regelungen für den gleitenden Übergang in den Ruhestand existieren letztlich in der Mehrzahl der europäischen Länder, so u. a. in Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Spanien und Schweden. Sie unterscheiden sich jedoch in der Ausgestaltung erheblich voneinander (Lindecke et al. 2007; Pedersini 2001). Vorrangig werden die Altersteilzeitregelungen zum vorgezogenen Renteneintritt genutzt.

### 3.1.4 Ruhestand

Der Ruhestand markiert mit dem Erreichen einer festgesetzten Altersgrenze das Ende der aktiven Erwerbsarbeit. Bis zum Jahr 2012 gilt als Regelaltersgrenze der Monat, der der Vollendung des 65. Lebensjahres folgt. Mit der mehrheitlichen Zustimmung des Deutschen Bundestages im Frühjahr 2007 zum „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ (BT-Drs. 16/3794) verlängert sich diese Altersgrenze jährlich um einen Monat, bis das Renteneintrittsalter auf das vollendete 67. Lebensjahr im Jahr 2029 verschoben ist. Betroffen von dieser Regelung „Rente mit 67“ sind die Geburtsjahrgänge ab 1947, und fast alle müssen mit Abschlägen auf ihre Altersrente kalkulieren (Brussig 2010).

Mit dem Übergang in den Ruhestand ist für viele das Erwerbsleben jedoch noch nicht beendet (Tabelle 3). International betrachtet ergab eine Studie, dass weltweit 40% der Arbeitnehmenden nach dem offiziellen Beginn der Rentenzeit noch in irgendeiner Form weiter hinarbeiten (DIA 2005). In Deutschland sind insgesamt 5,1% der Männer und Frauen über 65 Jahre noch erwerbstätig. Bei den unter 70-Jährigen liegt dieser Anteil bei 7,5%, bei den 70- bis 85-Jährigen bei 2,9% (Künemund 2005: 292). Im GeroStat-Report Altersdaten 1/2007 vom Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA) wurde untersucht, wer im Rentenalter noch einer erwerbstätigen Beschäftigung nachgeht. Die Studie ergab einen viermal so hohen Anteil der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen unter den Rentner/-innen als bei allen Erwerbstätigen. Nur selten wurde die Tätigkeit, der zu drei Viertel regelmäßig nachgegangen wird, erst im Ruhestand begonnen. 80% davon üben die aktuelle Tätigkeit der Selbständigkeit schon seit mindestens drei Jahre aus, mehr als die Hälfte länger als sechs Jahre (Menning et al. 2007: 28f.). Angaben, warum und wie lange diese Tätigkeiten bereits in der Ruhephase ausgeübt wurden, werden nicht gemacht.

Tab. 3: Struktur der Erwerbstätigen ab dem 65. Lebensjahr

Merkmal	Erwerbstätigkeit ab 65 Jahren	Erwerbstätigkeit insgesamt
<b>Anzahl</b>	0,520 Mio.	36,566 Mio.
<b>Geschlecht</b>		
Weiblich	36,7%	44,9%
Männlich	63,1%	55,1%
<b>Berufliche Stellung</b>		
Selbständige	39,6%	11,2%
Mithelfende Familienangehörige	12,9%	1,2%
Arbeiter	25,6%	29,5%
Angestellte und Beamte	21,9%	58,2%
<b>Wochenarbeitszeit</b>		
unter 21 Stunden	59,2%	17,0%
21 bis 39 Stunden	12,1%	35,5%
40 und mehr Stunden	28,7%	47,5%
<b>Dauer der derzeitigen Tätigkeit (bei abhängig Beschäftigten)</b>		
unter 1 Jahr	6,5%	12,5%
1 bis unter 3 Jahre	13,0%	13,8%
3 bis unter 6 Jahre	18,3%	17,3%
6 und mehr Jahre	57,3%	53,7%
keine Angabe	4,9%	2,7%

Quelle: Menning et al. (2007) - Tabellenauszug

## 3.2 Optionen im Lebenserwerbsverlauf

### 3.2.1 Teilzeit/Wahlarbeitszeit

Abhängig Beschäftigte haben seit 2001 einen gesetzlichen Anspruch, ihre Arbeitszeit aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes<sup>11</sup> (TzBfG) zu reduzieren. Die Intention des TzBfG ist die Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den unterschiedlichen Lebensentwürfen der Arbeitnehmenden gerecht zu werden. Da im Gesetz keine Angaben vorhanden sind, wie die Arbeitszeitverkürzung genau auszusehen hat, reichen die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von knapp unterhalb der Zeit der Vollzeitbeschäftigung bis zu wenigen Stunden in der Woche. Neben der unterschiedlichen Wochenstundenzahl existieren ebenso vielfältige Variationen von Teilzeit bezüglich Zweck und Arbeitsorganisation – angefangen vom Jobsharing bis zur unsichtbaren Teilzeit. Das BMAS hat dazu eine Übersicht<sup>12</sup> erstellt. Sonderformen sind die Teilzeit während der Elternzeit (Abschnitt 3.1.2) und die Altersteilzeit (Abschnitt 3.1.3).

11 Das TzBfG setzt die europäische Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeit um.

12 <http://www.bmas.de/coremedia/generator/10718/teilzeitmodelle.html>, Stand: 22.10.2010

Der Anspruch auf Teilzeit besteht nach einer mindestens sechsmonatigen Beschäftigung in einem Betrieb mit mindestens 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der abhängig Beschäftigte muss seinen Antrag spätestens drei Monate vor dem geplanten Wechsel bei seinem Arbeitgeber gestellt haben. Eine Begründung von Seiten des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich, die Forderung kann jedoch vom Arbeitgeber aus „betrieblichen Gründen“ abgelehnt werden. Im Rahmen des TzBfG kann die Verringerung der Arbeitszeit zeitlich nicht befristet, sondern nur dauerhaft beantragt werden. Es besteht nach Inanspruchnahme von Teilzeit kein Rechtsanspruch auf die Rückkehr zur Vollzeit (§ 8 TzBfG). Bei der Besetzung einer Vollzeitstelle im selben Unternehmen sind die Teilzeitbeschäftigten laut Gesetz vordergründig zu berücksichtigen.

Eine auf einen gewissen Zeitraum befristete Arbeitszeitverringerung ist im Rahmen der Tarifpartnerschaft bzw. im Einvernehmen mit der betrieblichen Interessenvertretung möglich und entspricht dem Konzept der Wahlarbeitszeit. Mit diesem Arbeitszeitmodell verringern die Beschäftigten für einen gewissen Zeitraum ihre Arbeitszeit, um individuellen Zeitanforderungen und -präferenzen gerecht werden zu können sowie kollektiv beschäftigungswirksame Effekte zu erzielen (Zimmermann et al. 1999).

Zur Erhöhung der Teilzeitarbeitsplätze sind laut Gesetzgebung die Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsplätze in Teilzeit auszuschreiben, wenn es der Arbeitsplatz zulässt. In Deutschland waren 2007<sup>13</sup> laut Eurostat anteilig an der Gesamtbeschäftigtenzahl 26% in Teilzeit beschäftigt; 45,8% der Frauen und 9,4% der Männer (auch Tabelle 4).

Tab. 4: Erwerbstätigenquote von Müttern und Vätern, 2005

Alter des jüngsten Kindes	Westdeutschland ohne Berlin			Ostdeutschland inklusive Berlin		
	Erwerbsquote	Vollzeit	Teilzeit	Erwerbsquote	Vollzeit	Teilzeit
	<b>%</b>					
	<b>Frauen</b>					
<b>Zusammen</b>	55,7	24,1	75,9	60,6	56,8	43,2
<b>unter 3 Jahren</b>	30,6	31,7	68,3	40,9	55,1	44,9
<b>3 bis 5 Jahre</b>	53,7	20,6	79,4	64,0	53,9	46,1
<b>6 bis 9 Jahre</b>	64,7	20,0	80,0	68,6	56,5	43,5
<b>10 bis 14 Jahre</b>	71,0	26,2	73,8	71,6	60,1	39,9
	<b>Männer</b>					
<b>Zusammen</b>	88,7	96,3	3,7	80,0	93,6	6,4
<b>unter 3 Jahren</b>	87,1	95,3	4,7	77,4	91,2	8,8
<b>3 bis 5 Jahre</b>	88,6	96,9	3,4	80,7	93,3	6,7
<b>6 bis 9 Jahre</b>	90,0	96,6	3,4	82,6	94,9	5,1
<b>10 bis 14 Jahre</b>	88,9	96,7	3,3	80,2	95,1	4,9

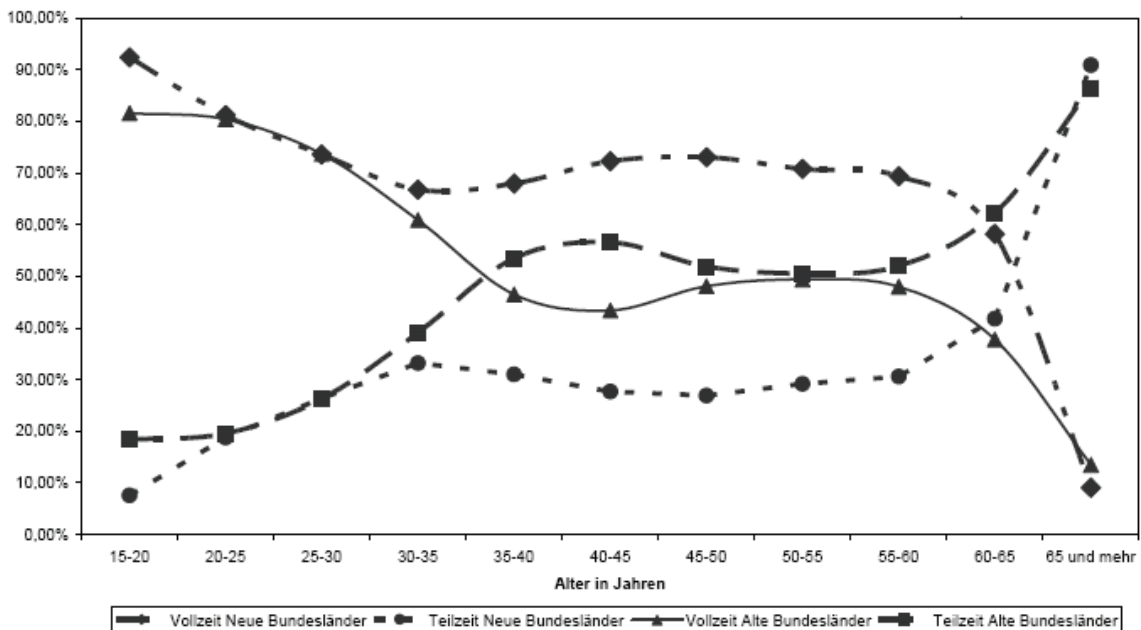
Quelle: Statistisches Bundesamt (2006: 10)

13 Teilzeitverhältnisse nehmen zu; 2003 waren anteilig an der Gesamtbeschäftigtenzahl 21,7% in Teilzeit beschäftigt, 2005 beliefen sie sich auf 24%.

Die Zahlen belegen, dass Teilzeit immer noch vorrangig von Frauen wahrgenommen wird. Unterschiede in der Ausprägung der Teilzeitbeschäftigung existieren außer in der Kategorie Geschlecht weiterhin auch in der Kategorie Region. Laut dem WSI-Frauendatenreport (Bothfeld et al. 2005) arbeiteten im Jahr 2004 Frauen in Ostdeutschland weniger oft (27,8%) in Teilzeit als Frauen in Westdeutschland (45,3%).

Insbesondere in den Altersgruppen von 35-40, 40-45, 45-50 sowie bis 60-65 werden Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in Teilzeit angenommen (Abbildung 1). Zeiten der Kinderbetreuung, der pflegebedürftigen Angehörigen und das allmähliche Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (Altersteilzeit) können hierbei als Gründe angeführt werden. 2005 übten beispielsweise laut dem Statistischen Bundesamt knapp zwei Drittel (63%) der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Krippenalter eine Teilzeittätigkeit<sup>14</sup> aus (Tabelle 4). Die Teilzeitquote von Müttern mit Kindern im Kleinkindalter war sogar um 9% höher (72%). Es zeigt sich, dass Frauen in Westdeutschland stärker Teilzeit praktizieren. Frauen in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) sind hingegen mehrheitlich in Vollzeit tätig (Statistisches Bundesamt 2006). Die entsprechenden Altersgruppen werden auch im europäischen Vergleich bestätigt. Nur Dänemark und die Niederlande stellen eine Ausnahme diesbezüglich dar, die höchste Inanspruchnahme der Teilzeit befindet sich in diesen Ländern in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre (European Foundation 2003b).

Abb. 1: Struktur der teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen nach Alter, 2004



Quelle: WSI-Frauendatenreport (Bothfeld et al. 2005)

14 Ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit



### 3.2.2 Freistellungen von Arbeit

#### Urlaub

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) einen Mindestanspruch auf vier Wochen Urlaub im Jahr. Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach den wöchentlichen Arbeitstagen und nicht nach der Arbeitszeit. Bei einer Sechs-Tage-Woche sind es 24 Werktage, bei einer Fünf-Tage-Woche entsprechend 20 Werktrage. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können darüber hinaus mehr Tage vereinbaren. Im Jahr 2007 besaßen die meisten Beschäftigten aufgrund dieser Vereinbarungen laut einer Auswertung des WSI-Tarifarchivs bis zu 30 Werktage Urlaub (WSI 2007). Dass die tatsächliche Inanspruchnahme von dem faktisch Möglichen abweicht, zeigt eine Untersuchung des DIW Berlin zusammen mit Infratest Sozialforschung für das Jahr 1999 (Saborowski et al. 2004). 30% der abhängig Beschäftigten nehmen ihren Jahresurlaub nicht vollständig. Von 28 Tagen Urlaubsanspruch haben die Befragten durchschnittlich nur 26 Tage genommen (Tabelle 5). Selbstständige nahmen nur 14 Tage pro Jahr, und gar 7% der Befragten gaben an, im Jahr 1990 überhaupt keinen Urlaub genommen zu haben.

Tab. 5: *Tatsächlich genommene Urlaubstage und Urlaubsanspruch im Jahr 1999<sup>(1)</sup>*

	Urlaubstag <sup>(2)</sup>	Kein Urlaub in % <sup>(3)</sup>	Urlaubsanspruch in Tagen	Nicht genutzter Urlaub in Tagen <sup>(4)</sup>
<b>Selbständige</b>	14,2	28,2		
<b>Abhängig Beschäftigte<sup>(5)</sup></b>	26,0	4,2	28,1	2,2
Beamte	29,6	2,9	31,7	2,0
Arbeiter	25,4	5,6	27,3	2,0
Meister	25,8	4,1	28,8	3,0
Angestellte	26,3	3,2	28,4	2,3
Auszubildende	23,8	4,8	25,9	2,4
<b>Insgesamt</b>	25,0	6,8	28,1	2,2

(1) Angaben der Erwerbstätigen für das Jahr 1999  
(2) Tatsächliche Anzahl der Urlaubstage im gewichteten Mittel  
(3) Prozentualer Anteil der Befragten, die angaben keinen Urlaub genommen zu haben.  
(4) Differenz aus Urlaubsanspruch und tatsächlich genommenen Urlaubstagen  
(5) ohne Lehrer

Quelle: Saborowski et al. (2004)

#### Sonderurlaub

Aus persönlichen bzw. an der Person liegenden Gründen kann ein Arbeitnehmender Sonderurlaub nehmen. Der wird im Bürgerlichen Gesetzbuch § 616 (BGB) angesprochen, aber nicht genau geregelt. Im Allgemeinen kann davon ausgegangen werden, dass ein Sonderurlaub einen bzw. mehrere Tage beträgt und sich die Arbeitsfreistellung auf einige Stunden bezieht. Genauere Ausführungen wie zum Grund der Inanspruchnahme, der Dauer und der Maßgabe der Entgeltfortzahlung werden tarifvertraglich und betrieblich geregelt. Je nach Vereinbarung und Branche bestehen un-

terschiedliche Regelungen (WSI 2007). Für folgende Ereignisse werden u. a. Freistellungen gewährleistet:

- Betreuung von Krankheitsfällen in der Familie, insbesondere von Kindern bis zwölf Jahre;
- Geburt eines Kindes für den Vater (Mutter fällt unter den Mutterschutz);
- besondere Familienfeste wie die eigene Hochzeit;
- Tod eines (nahen) Angehörigen;
- (unaufschiebbarer) Arztbesuch;
- Umzug.

Ist ein Unternehmen nicht tarifgebunden und existieren zu Freistellungen gemäß dem Sonderurlaub keine Betriebsvereinbarungen, kann ein Mitarbeitender jedoch aus § 616 BGB einen Anspruch auf Freistellung bzw. die Entgeltfortzahlung unter bestimmten Voraussetzungen oder Freistellung ohne Bezahlung geltend tun. Eine eindeutige Regelung besteht im BGB jedoch zur Freistellung für die sogenannte „Freizeit zur Stellensuche“ (§629 BGB). Der Arbeitgeber hat nach Aussprechung der Kündigung des Arbeitnehmenden ihm/ihr Zeit für das Suchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren.

### ***Hamburger Modell***

Nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit kann ein Beschäftigter durch das Hamburger Modell (§ 74 SGB V) stufenweise wieder in das Erwerbsleben integriert werden. Die Arbeitsaufnahme, aber unter der Maßgabe einer bestehenden Krankschreibung, erfolgt zunächst mit wenigen Stunden und wird dann kontinuierlich auf die entsprechende Arbeitszeit gesteigert. Die Dauer dieser Wiedereingewöhnungsmaßnahme kann zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten liegen.

### ***Sabbatical***

Einen sogenannten „Langzeiturlaub“ bietet das Sabbatical. Der berufliche Ausstieg auf Zeit ermöglicht eine längere Auszeit (i.d.R. zwischen drei und zwölf Monaten) innerhalb eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses. Ermöglicht wird es einerseits durch eine vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit bei unverminderter tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Die Mehrarbeitsstunden werden für die Auszeit von der Erwerbsarbeit gesammelt. Andererseits können Sabbaticals auch über ein Ansparen von zusätzlich geleisteten Zeit- und/oder Geldeinheiten ermöglicht werden (Pfahl/Reuyß 2002; Siemers 2001). Genutzt wird das Sabbatical in der betrieblichen Praxis recht selten, im Jahr 2001 boten nur 2,6% der Betriebe ihren Beschäftigten diese Möglichkeit (Tabelle 6).

Tab. 6: Verbreitung von Sabbatical-Angeboten nach Betriebsgröße und Art des Ansparmodus

Anzahl Beschäftigte	Sabbatical-Angebot (% der Betriebe)	Ansparmodus		
		Reduktion der vertragl. Wochenarbeitszeit (% der Betriebe)	Ansparen Zeit- und Entgelteinheiten (% der Betriebe)	Beide Ansparmodi (% der Betriebe)
1-19	2,1	74,0	14,4	11,6
20-199	5,8	54,0	40,7	5,3
200-499	7,2	84,2	4,7	11,1
500 u. mehr	16,4	63,3	27,0	9,7
Gesamt	2,6	68,9	21,2	9,9

Quelle: Pfahl/Reuyß (2002) (ISO Betriebszeitenbefragung 2001, WSI-Berechnung)

### 3.2.3 Bildungszeit

Die Teilnahme an Weiterbildung wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>15</sup> einerseits über die Bildungsurlaubsgesetze der Bundesländer<sup>16</sup> und andererseits über tarifliche und betriebliche Vereinbarungen (Busse/Seifert 2009) gewährleistet. Bei Beamten und Beamtinnen wird dies über die Sonderurlaubsverordnung für Beamte/-innen geregelt.

Für Betriebs- und Personalräte, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Schwerbehindertenvertretung existieren im Rahmen ihrer Interessenvertretung Regelungen in den jeweils entsprechenden Vertretungsgesetzen.

Laut dem Berichtssystem Weiterbildung IX lag 2003 die Teilnahmequote an der beruflichen Weiterbildung bei 26% (2000: 29%), wobei die 35- bis 49-Jährigen am häufigsten teilnahmen (Tabelle 7). Weiterbildungszeit wird demnach unterschiedlich stark von den verschiedenen Altersgruppen in Anspruch genommen. Mit Abstand die geringsten Teilnahmequoten in beiden Weiterbildungsbereichen zeigen die 50- bis 64-Jährigen (BMBF 2006; Rosenblatt/Bilger 2008). Darüber hinaus beteiligen sich Frauen mit 24% etwas seltener an beruflicher Weiterbildung als Männer (28%). In vergleichbaren Lebenssituationen nehmen Frauen jedoch in höherem Maße als Männer an Weiterbildungen teil. Negativ auf die Teilnahme wirken sich bei Frauen die geringere Erwerbsbeteiligung, der höhere Anteil an Teilzeitarbeit sowie die geringere frei verfügbare Zeit wegen Familienarbeit aus (Klenner 2007).

In dem Forschungsprojekt „Zeitpolitik und Lernchancen“ kommen Dobischat und Seifert zu dem Ergebnis, dass in  $\frac{3}{4}$  der Betriebe, die Weiterbildung betreiben, die

15 Gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

16 Bildungsurlaubsgesetze existieren in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. In Baden-Württemberg, Bayern, Thüringen und Sachsen bestehen keine gesetzlichen Freistellungsansprüche.

Beschäftigten ihre Freizeit dafür investieren. Insgesamt fallen durchschnittlich 25% der gesamten Weiterbildungszeit auf erwerbsfreie Zeit (Dobischat/Seifert 2001).

Um eine höhere Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu erzielen, muss sich das Bildungsverständnis verändern. Studien (u. a. BLK 2003; Friebe 2006) belegen, dass durch die Veränderungen im Lebensverlauf andere Strategien für Aufbau und Integration von Wissen erforderlich sind. Es müssen immer mehr Informationen verarbeitet und in spezifische Kompetenzen integriert werden. Wenn sich also das Wissen mit den gesellschaftlichen Rollen und Funktionen im Lebensverlauf verändert, so müssten auch Bildungsangebote entsprechend differenziert zur Verfügung stehen (Friebe 2006; Hipp 2009). Das Konzept des lebenslangen Lernens, das im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie von den Mitgliedsstaaten der Europäischen Kommission im Jahr 2000 definiert worden ist, setzt an einem erweiterten Bildungsverständnis an. Menschen sollen befähigt werden, eigenständig über ihre Lebensspanne hinweg zu lernen. Es umfasst die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens ein Leben lang. Das Konzept verzahnt die bisher stark segmentierten Bildungsbereiche und integriert die einzelnen Bereiche zu einem aufeinander aufbauenden und durchlässigen Gesamtsystem. In Debatten und vielfältigen Programmen wird das Konzept bereits hinreichend berücksichtigt, in der Praxis ist es jedoch noch nicht umfassend vorangetrieben.

Tab. 7: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen, 1979–2003

Teilnahmequoten in %									
Altersgruppe	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<b>Weiterbildung gesamt</b>									
19-34 Jahre	34	38	32	43	44	49	53	47	46
35-49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49	46
50-64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31	31
<b>Allgemeine Weiterbildung</b>									
19-34 Jahre	23	28	23	27	25	30	35	29	29
35-49 Jahre	16	21	17	24	24	29	33	29	27
50-64 Jahre	9	11	12	14	15	19	26	21	20
<b>Berufliche Weiterbildung</b>									
19-34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	29
35-49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31
50-64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17

Quelle: BMBF (2006) (Daten: TNS Infratest Sozialforschung 2005)

Im europäischen Vergleich belegte Deutschland 1999 den neunten Platz in der betrieblichen Weiterbildung. Das hat sich im Zeitverlauf nicht substantiell verändert, so die Ergebnisse der im Jahr 2005 durchgeführten Befragung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS III). Die Teilnahmequote der Beschäftigten in Deutschland lag im Jahr 2005 bei 30% und somit im Mittelfeld beim europäischen

Vergleich. Die Quote hat sich dabei im Vergleich zu 1999 um zwei Prozentpunkte verschlechtert (Behringer et al. 2008; Moraal 2007).

In Bezug auf die Intensität befand sich Deutschland bereits 1999 mit einer Gesamtkursstundenzahl von 27 je Teilnehmende im Jahr im letzten Fünftel der Rangfolge, Spanien (42 Stunden) und Dänemark (41 Stunden) wiesen die höchste Stundenzahl auf (Grünewald/Moraal 2003).

Um diesen Entwicklungen entgegenzutreten und mit der dargelegten Ausgangslage, dass Zeitkontingente für die Weiterbildung zweckgebunden sein müssen, wurde das Modell der Lernzeitkonten (Seifert 2010; 2001a) entwickelt. In einzelnen Branchen bzw. Bereichen ist dieses Modell bereits tarifiert. Über die Zeitorganisation mit Hilfe von Arbeitszeitkontenmodellen werden Zeitelemente aus den unterschiedlichsten Quellen zu Zeitguthaben angespart und für die berufliche Weiterbildung eingesetzt. Der Anteil der Betriebe, die Lernzeitkonten nutzen, ist jedoch relativ gering. Eine Betriebsrätebefragung von 2002/2003 ergab eine Größenordnung von 4% der Betriebe mit reinen Lernzeitkonten (Seifert 2003).

### 3.2.4 Langzeitkonten

Arbeitszeitkonten sind mittlerweile die am weitesten verbreitete Form der Arbeitszeitflexibilisierung (Spitzley 2007). Mit ihnen wird die individuell geleistete Arbeitszeit nach einem an das System der Buchführung angelehnten Verfahren erfasst (Seifert 2001b: 84). Diese Konten sind aus der Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeitdauer entstanden. In der Praxis existieren unterschiedliche Varianten (z. B. Gleitzeit-, Überstunden- und Ampelkonten). Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten stellen ein besonderes Modell dar, weil sie keine kurzfristige, sondern eine langfristige Perspektive (Ausgleichszeitraum nach mindestens einem Jahr) beinhalten und somit eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Dieses Konzept der angesparten Freistellung orientiert sich an den unterschiedlichen, im Lebensverlauf schwankenden Zeitbedürfnissen von Männern und Frauen (Hildebrandt et al. 2009; Wotschack et al. 2009, 2008). Es zielt auf die Vereinbarkeit der Erwerbszeiten mit den differenzierten, zeitlich wechselnden Bedürfnissen und Ansprüchen der Menschen, auf eine Erhöhung der Zeitsouveränität.

Grundlage für die Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sind seit 1998<sup>17</sup> entweder Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Vielfach gilt das Prinzip der „doppelten Freiwilligkeit“ (Hoff 2007: 207). Das bedeutet, Tarifabschlüsse sind für freiwillige Betriebsvereinbarungen zu diesen Konten geöffnet, auf deren Grundlage die Mitarbeiter dann selbst entscheiden können, ob sie ein Guthaben ansparen wollen. Im Unterschied zu den Kurzzeitkonten werden Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten länger als ein Jahr, häufig bis zum Ende der Betriebszugehörigkeit bzw. des

---

17 Seit 1998 sind Langzeitkonten sozialversicherungsrechtlich zulässig. Dies wurde mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen 1998 (§ 7 Abs. 1a SGB IV) und den Ergänzungen durch das 4. Euro-Einführungsgesetz 2001 sowie das 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2003 geregelt.

Erwerbslebens geführt. Ein Ausgleich – außer eventuell zum Ende des Arbeitsverhältnisses – muss zu keinem Zeitpunkt zwingend erfolgen, da sie „Arbeitnehmer-Zeit-Sparbücher“ sind (ebenda).

Langzeitkonten umfassen unterschiedliche Modelle (Hildebrandt et al. 2009; Hildebrandt 2007; Seifert 2010):

- *Optionale Zeitkonten* stehen während des Erwerbslebens für Zeientnahmen zur Verfügung. Durch die Gutschreibung von Plus- und Minusarbeitszeitstunden können Zeiträume von Minder- und Mehrarbeit entsprechend der individuellen Lebenssituation eingeräumt werden. Zeit für Leben, für Regeneration, für Familie und Freizeit, Weiterbildung und bürgerschaftliches Engagement zu verschiedenen Zeitpunkten wird zu einem Gestaltungsfaktor betrieblicher Zeitpolitik.
- *Lebensarbeitszeitkonten* sind hingegen altersbezogene Zeitkonten. Sie werden ausschließlich zum Ende des Arbeitslebens fällig und stellen daher eine Alternative zur Altersteilzeit dar.

Die Verbreitung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten in Deutschland ist nach derzeitigem Forschungsstand verhältnismäßig gering, aber ansteigend. Rund ein Fünftel der Betriebe (22,4%), in denen allerdings nur 7,3% der Beschäftigten in Deutschland tätig sind, hielten laut der Sozialforschungsstelle Dortmund 2005 für die Beschäftigten die Möglichkeit bereit, ein Langzeitkonto zu führen (Groß/Schwarz 2007). In der Betriebsbefragung des Instituts zur Erforschung Sozialer Chancen (ISO) von 2001 hatten hingegen nur 5% der Betriebe angegeben, ein Langzeitkonto zu führen. In diesen waren aber mit 6% der Beschäftigten in Deutschland anteilmäßig nur geringfügig weniger Beschäftigte tätig (Bauer et al. 2002).

Eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung wird im internationalen Vergleich insbesondere in den Niederlanden verfolgt. Ab 2001 konnten Arbeitnehmende mit der gesetzlichen Regelung der „verlofspaaregeling“ Gehaltsbestandteile, Überstunden oder auch Urlaubstage über ein Arbeitskontenmodell ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt u. a. für Weiterbildung, Pflege, Urlaub und Altersteilzeit einsetzen. Mit der „levensloopregeling“ seit 2006 existiert eine weitergehende Regelung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nun einen Teil ihres Gehalts (bis zu 12% oder entsprechende Zeit) für alle Arten von Zeitbedarfen während des Lebensverlaufs ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt einsetzen (u. a. Klammer 2006; Wotschack 2007).

### 3.3 Integrationskonzepte

Die aufgezeigten institutionellen Regelungen des Mutterschutzes, der Elternzeit, des Vor- und Ruhestandes begleiten entsprechende Phasen im Lebens(erwerbs)verlauf der Individuen. Teilzeit, Freistellungen von Arbeit, Bildungszeit und Langzeitkonten, die zeitliche Optionen im Lebenserwerbsverlauf bieten, können für die verschiedenen Lebensverlaufphasen unterstützend wirken. Durch die empirischen Befunde

der unterschiedlichen Nutzung wird deutlich, dass sozialstrukturelle Differenzen zwischen den Lebensverläufen wie nach der Kategorie Geschlecht und Ost-West-Zugehörigkeit weiterhin bestehen. Die politischen Anstrengungen, wie die Neuregelungen zu Elterngeld/Elternzeit, verzeichnen zwar tendenziell leichte Verbesserungen, doch kommen sie den Veränderungen der Lebensverläufe, die zusammen mit den Veränderungen des Arbeits- und Beschäftigungsmarktes einhergehen, nicht umfassend nach. Neue oder anders gelagerte Mechanismen sozialer Spaltung werden in Gang gesetzt, die besonders Bevölkerungsgruppen treffen, die nicht über den sozialen Status, die Kompetenzen und Ressourcen verfügen, um die derzeitigen Anforderungen der Flexibilisierung eigenständig zu gestalten. Das als Ausgangspunkt nehmend, werden auf konzeptioneller Ebene Integrationskonzepte entwickelt, die einerseits die benachteiligenden sozialstrukturellen Differenzen abbauen sollen und andererseits den Lebensverläufen neben Flexibilität insbesondere Sicherheit gewährleisten sollen.

Das Konzept der *Sozialerbschaft* (Grözinger et al. 2006) setzt hierbei an der Teilhabe der Gesellschaft an. Mit der Idee der Bereitstellung eines steuerfinanzierten Startkapitals zu Beginn des Erwachsenenalters in Anlehnung an das US-amerikanische Modell der „Stakeholder Society“ sollen Bürgerinnen und Bürger gegen Einkommensarmut abgesichert werden. Verfechter dieses Modells sehen darin einen Fortschritt, dass nicht länger die Einen nur die Chancen hätten und die Anderen die Risiken, sondern dass alle mit Beginn des Erwachsenenalters die gleichen Möglichkeiten hätten Entscheidungen zu treffen, die sich als „richtig“ bewährten.

An der Problematik der Unsicherheiten und an den individuellen Übergängen auf dem Beschäftigungsmarkt setzen zwei weitere Konzepte an, zum einen das Modell des *Aktivitätsstatus* (Dörre 2005) und zum anderen das Modell der Übergangsmärkte bzw. *Arbeitslebensversicherung* (Schmid 2004). Der Aktivitätsstatus beinhaltet, dass jede Person, die eine gewisse Zeit in irgendeiner Form erwerbstätig war, eine wirkliche Wahl zwischen Erwerbstätigkeiten und anderen Tätigkeitsformen hat und bei dieser Wahl finanziell abgesichert ist. Ein solcher Aktivitätsvertrag könnte somit über mehrere Jahre den Wechsel zwischen erwerbstätiger Produktivarbeit, Ausbildungszeit und gemeinnütziger Beurlaubung (z.B. Familienarbeit, gesellschaftliche Arbeit) gewährleisten. Die Ermöglichung des Wechsels zwischen verschiedenen Lebensbereichen beinhaltet auch das analytische Modell der Übergangsmärkte mit dem Konzept der Arbeitslebensversicherung, das von einem Nacheinander verschiedener Schwerpunktsetzungen wie Bildung, Erwerbsarbeit und Privathaushalt während des Lebensverlaufs ausgeht. Mit der Versicherung von Übergängen sollen Risiken des Einkommensverlustes bei Arbeitslosigkeit, aber auch Einkommensrisiken bei Übergängen zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit, der Weiterbildung, der Beschäftigung im Privathaushalt, dem Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie Freistellungen abgesichert werden.

Einen anders gelagerten Fokus haben hingegen die Konzepte der *Ziehungsrechte* (Mückenberger 2007; Offe 2005) und der *Lebensarbeitszeit* (Boulin/Hoffmann 2001). Sie setzen konzeptionell innerhalb der Erwerbsphase an und ermöglichen innerhalb dessen flexibel handhabbare und abgesicherte Freistellungsmöglichkeiten. Mit den

Ziehungsrechten haben Beschäftigte über den gesamten Lebens(erwerbs)verlauf entsprechend ihrer Lebenslage und ihrer biografischen Verläufe das Recht, spezifische Auszeiten vom Erwerbsleben zu nehmen, um etwa Kinder und ältere Menschen zu betreuen. Als zeitbezogene Optionsrechte sollen sie während der Erwerbsbiografie aus einem bestimmten Zeitkontingent gespeist werden – teils konditioniert, teils unkonditioniert –, die mit einem differenzierten System eines möglichen Lohnersatzes bzw. anderen Einkommensquellen für die freigestellte Zeit verknüpft sind. Das Mitspracherecht bei der zeitlichen Verteilung von Erwerbstätigkeit und anderen Tätigkeiten ist beim Modell der Lebensarbeitszeit anders gelagert. Unter Einbezug von Ausbildungszeiten und familiären sowie sozialen Verpflichtungen wird die Arbeitsdauer des Einzelnen ins Verhältnis zur gesamten Lebenszeit gestellt. Die Wochenarbeitszeit fungiert dabei als zentraler Bezugspunkt, kann aber flexibel von dem Individuum gehandhabt werden.

Allen angeführten theoretisch durchdachten Integrationskonzepten, die in ihren Überlegungen auch Fragen zum Sozialstaat thematisieren, ist gemeinsam, dass sie einerseits die individuelle und gemeinschaftliche Lebensplanung erleichtern wollen und andererseits arbeits- und beschäftigungsmarktpolitische Chancen, wie eine gerechte und solidarische Verteilung der Arbeitsplätze und Beschäftigungschancen, ermöglichen wollen.



## 4. Zeitverwendung und Zeitwünsche

Erwerbsarbeit ist für viele Menschen *der* bestimmende Faktor im Alltag und Leben, doch umfasst sie nicht 24 Stunden am Tag oder 365 Tage im Jahr. In diesem Kapitel wird aufgezeigt, wie die alltägliche Zeit in Deutschland und im europäischen Vergleich genutzt wird. Dabei werden Dominanzen und strukturierende Größen im alltäglichen Leben herausgearbeitet. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurden in den Jahren 1991/92 und 2001/02 Zeitbudgeterhebungen vom Statistischen Bundesamt durchgeführt. Es wurden mehr als 5.400 Haushalte mit über 12.600 Personen ab dem zehnten Lebensjahr in ihrer Zeitverwendung erfasst. Auf europäischer Ebene gibt es seit 2004 eine erste Zusammenstellung, wie die Europäerinnen und Europäer ihre Zeit verwenden. Die Grundlage sind hierbei die statistischen Daten der Jahre 1998 bis 2002 der jeweiligen europäischen Länder. Diese Daten geben Aufschluss, wie bestimmte Lebensphasen von alltäglichen Dingen beeinflusst werden und inwiefern eine langfristige Gestaltung gewährleistet werden kann. Differenziert nach unterschiedlichen Kategorien wie Alter, Geschlecht, Qualifikation und unbezahlter Arbeit wird insbesondere die Erwerbsarbeitszeit einer intensiveren Betrachtung unterzogen. Zeitwünsche der Menschen, die einen weiteren Schwerpunkt in diesem Kapitel bilden, verdeutlichen hierbei die unterschiedlichen Interessenlagen der verschiedenen Gruppen.

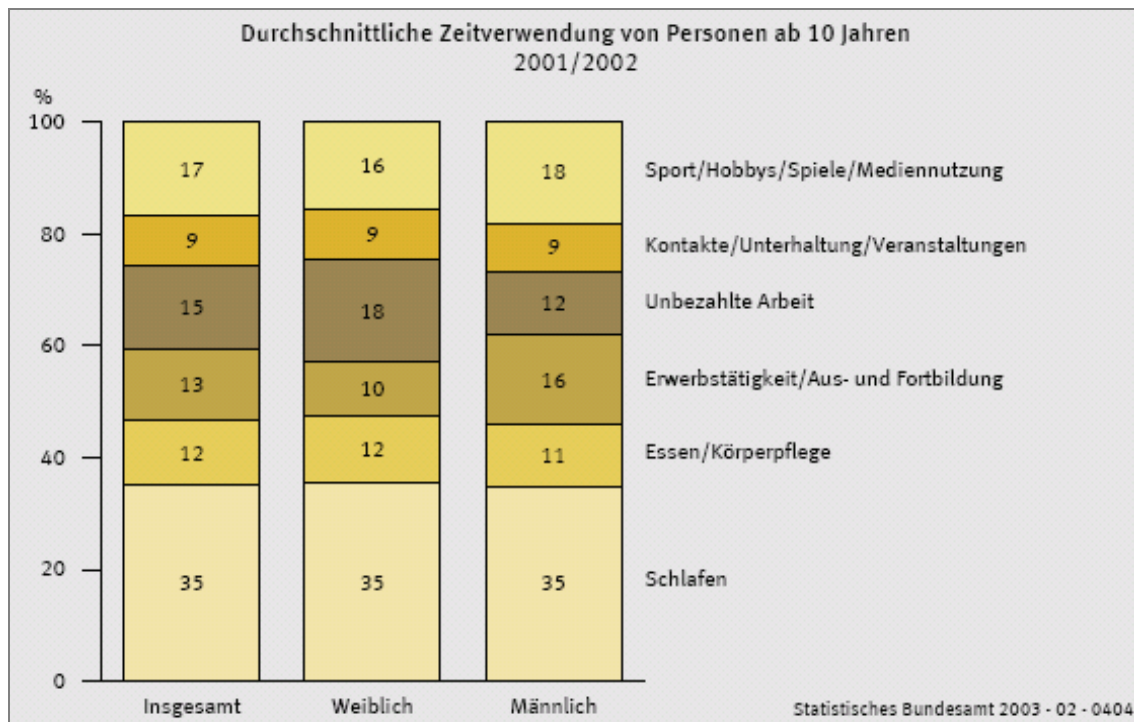
### 4.1 Ergebnisse der Zeitbudgeterhebungen

#### 4.1.1 Alltägliche Zeitverwendung

Personen in Deutschland wenden ab dem zehnten Lebensjahr im Durchschnitt ihres Lebens drei Stunden täglich für Bildung und Erwerbstätigkeit auf. Eine halbe Stunde mehr Zeit wird mit unbezahlter Arbeit im Haushalt und für die Familie aufgebracht. Rund ein Drittel (knapp zehn Stunden) des Tages wird geschlafen, und knapp drei Stunden werden mit Essen und Körperpflege vertan. Freizeitaktivitäten wie Fernsehen, Sport, Hobbys und soziale Kontakte nehmen sechs Stunden des Tages ein.

Frauen (18%) wenden im Gegensatz zu Männern (12%) mehr Zeit für unbezahlte Arbeit (Haushalt und Kinderbetreuung) auf (Abbildung 2). Ihr Anteil (10%) an der Erwerbszeit ist dafür geringer. Männer bringen 16% der Zeit mit Erwerbstätigkeit zu und investieren zudem mehr Zeit (18%) in Sport/Hobbys und Spiele als Frauen (16%). Insgesamt besteht durchschnittlich eine stärkere Arbeitsbelastung für Frauen. Sie arbeiten bei Berücksichtigung der bezahlten und unbezahlten Arbeit 43 Stunden in der Woche, Männer hingegen nur 42 Stunden (Pinl 2004: 22).

Abb. 2: Durchschnittliche Zeitverwendung von Personen ab 10 Jahren in Deutschland, 2001/2002



Quelle: Statistisches Bundesamt (2003: 6)

Die deutschen Zeitstrukturen weichen im Bereich der Erwerbstätigkeit, der Hausarbeit sowie der Freizeit und Hobbys von den Mustern der anderen europäischen Länder ab. In Deutschland wird tendenziell mehr Zeit für Hausarbeit und weniger Zeit für Erwerbstätigkeit aufgebracht. Ähnliche Zeitstrukturen in diesen Bereichen sind hierfür nur in Belgien zu finden. Im Freizeitbereich weisen die Zeitstrukturen in Deutschland annähernd gleiche Werte wie in Finnland und Norwegen auf. Mit knapp fünf Stunden befinden sie sich an der Spitze. Die französische Bevölkerung verfügt über die geringste Freizeit mit knapp 4½ Stunden.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede lassen sich im europäischen Vergleich wiederfinden (Tabelle 8), wobei die Ausprägungen in den Ländern unterschiedlich stark variieren. Frauen verrichten in allen Ländern mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Es gibt zeitliche Differenzen zwischen den Geschlechtern von über einer Stunde (Schweden) bis mehr als zwei Stunden (Estland, Ungarn, Frankreich, Slowenien). Deutschland befindet sich mit den skandinavischen Ländern und Belgien mit einer Differenz von rund eineinhalb Stunden im „Mittelfeld“. Im Zusammenhang damit, dass europäischen Frauen überwiegend die Hausarbeit und Kinderbetreuung obliegt, verfügen sie über weniger Zeit für Freizeit, soziale Kontakte und Hobbys sowie für Erwerbstätigkeit als europäische Männer.

Ähnliche Differenzen zwischen den Zeitstrukturen der europäischen Frauen und Männer existieren in den Bereichen Schlaf, Körperpflege und Essen sowie Reisen; die Unterschiede zwischen den Ländern und den Geschlechtern sind relativ gering.

Tab. 8: Europäische Zeitstrukturen von Menschen zwischen 20 und 74 Jahren, 1998–2002

	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
	Stunden und Minuten pro Tag									
Freizeit	4:50	5:24	4:36	4:08	4:38	4:29	5:29	5:03	5:05	5:52
	5:22	5:53	5:28	4:46	5:29	5:34	6:08	5:24	5:30	6:03
	5:06	5:39	3:02	4:27	5:04	5:02	5:49	5:13	3:17	5:58
Essen, Körperpflege	2:43	2:43	2:08	3:02	2:19	2:08	2:06	2:28	2:16	1:58
	2:40	2:33	2:15	3:01	2:31	2:13	2:01	2:11	2:04	1:47
	2:42	2:38	2:12	3:02	2:25	2:11	2:04	2:20	2:10	1:53
Schlafen	8:29	8:19	8:35	8:55	8:42	8:24	8:32	8:11	8:27	8:10
	8:15	8:12	8:32	8:45	8:31	8:17	8:22	8:01	8:18	7:57
	8:22	8:16	8:34	8:50	8:37	8:21	8:17	8:06	8:22	8:04
Wegezeit, Reisen	1:19	1:18	1:06	0:54	0:51	1:02	1:07	1:23	1:25	1:11
	1:35	1:27	1:17	1:03	1:03	1:09	1:12	1:30	1:30	1:20
	1:27	1:22	1:12	0:58	0:57	1:06	1:10	1:26	1:28	1:15
Hausarbeit, Kin- derbetreuung	4:32	4:11	5:02	4:30	4:57	4:57	3:56	3:42	4:15	3:47
	2:38	2:21	2:48	2:22	2:39	2:39	2:16	2:29	2:18	2:22
	3:32	3:16	3:55	3:26	3:48	3:48	3:06	3:06	3:17	3:05
Erwerbsarbeit, Bildung	2:07	2:05	2:33	2:21	2:32	2:59	2:49	3:12	2:33	3:03
	3:30	3:35	3:40	4:03	3:46	4:07	4:01	4:25	4:18	4:31
	2:49	2:50	3:07	3:12	3:09	3:33	3:25	3:49	3:16	3:47
	Frauen			Männer			Total			

Quelle: European Commission/Eurostat (2004: 46ff.); eigene Darstellung

#### 4.1.2 Rolle der Erwerbstätigkeit

Erwerbstätige in Vollzeit, die fast ein Drittel des Tages mit Erwerbsarbeit zubringen, haben laut der Zeitbudgetstudie 2001/02 knapp zehn Stunden für Schlaf und Regeneration. Nichterwerbstätige hingegen verbrauchen hierfür über eine Stunde länger. Sie wenden durchschnittlich auch drei Stunden mehr für Haushalt und Familie auf als Erwerbstätige, die dafür jeweils nur zwei Stunden haben. Mehr Zeit verbringen Nichterwerbstätige ebenfalls mit Hobbys und sozialen Kontakten. Teilzeitbeschäftigte finden sich im Mittelfeld der beiden „Extremfälle“ wieder. Tabelle 9 zeigt, dass Erwerbsarbeit maßgeblich den Alltag und die Zeitdimensionen strukturiert und dass die Freiräume für alle anderen Aktivitäten von den Verpflichtungen für die Erwerbsarbeit abhängen (Statistisches Bundesamt 2004b: 547).

Bei Rentnerinnen und Rentnern zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Nichterwerbstätigen. Sie verwenden im Durchschnitt jeweils zwei Stunden mehr für Essen, Körperpflege und Schlafen, für Freizeit und Hobbys sowie für unbezahlte Arbeit einschließlich Hausarbeit (Pini 2004; Statistisches Bundesamt 2003).

Tab. 9: Zeitverwendung an Werk- und Wochenendtagen nach Erwerbstätigkeit, 2001/02

	Aktivität in Stunden: Montag bis Freitag				Aktivität in Stunden: Samstag und Sonntag			
	Erwachsene nach Umfang der Erwerbstätigkeit				Erwachsene nach Umfang der Erwerbstätigkeit			
	Voll- zeit	Teil- zeit	Gering- fügig	Nicht	Voll- zeit	Teil- zeit	Gering- fügig	Nicht
	Mittelwert							
Schlaf, persönlicher Bereich	9:43	10:17	10:43	11:23	11:58	11:56	11:52	12:03
Erwerbstätigkeit	7:31	4:17	1:35	0:08	1:13	0:58	0:42	0:02
Qualifikation/Bildung	0:11	0:10	1:08	0:29	0:07	0:05	0:22	0:10
Haushaltsführung/Betreuung der Familie	2:10	4:39	4:43	5:07	3:00	4:07	3:29	3:38
Ehrenamt, informelle Arbeit	0:16	0:17	0:33	0:31	0:27	0:28	0:27	0:29
Soziales Leben und Unterhaltung	1:25	1:33	1:58	1:55	2:49	2:40	2:59	2:38
Teilnahme an sportlichen Aktivitäten	0:21	0:23	0:27	0:34	0:44	0:45	0:43	0:46
Hobbys und Spiele	0:14	0:14	0:22	0:28	0:27	0:18	0:26	0:30
Massenmedien	2:03	2:01	2:24	3:15	3:02	2:30	2:46	3:30

Quelle: Statistisches Bundesamt (2004: 548)

Dass sich die Geschlechterrollen auch im Bereich der Erwerbsstrukturen wiederfinden lassen, zeigt Tabelle 10. Nicht erwerbstätige Männer investieren zwar mehr Zeit in die Haushaltsführung und Betreuung der Familie, allerdings arbeiten nicht erwerbstätige Frauen immer noch knapp zwei Stunden mehr in diesen Bereichen.

Tab. 10: Haushaltsführung & Betreuung der Familie nach Geschlecht & Erwerbsstatus, 2001/02

	Frauen	Männer
Erwerbstätig (in Vollzeit)	2:42 Stunden	1:53 Stunden
Nicht erwerbstätig	5:51 Stunden	4:00 Stunden

Quelle: Statistisches Bundesamt (2004: 548); eigene Darstellung

#### 4.1.3 Zeitstrukturen in Abhängigkeit von Kinderbetreuung

Zeiten für die Betreuung von Kindern sind entsprechend dem Lebensalter dimensioniert. Die Zeitverwendung erfolgt in Abhängigkeit vom Lebensalter. Die Altersgruppe zwischen 25 und 46 Jahren erbringt die meiste ausschließliche Betreuung (ohne Paralleltätigkeiten), die Altersgruppe zwischen 10 und 18 Jahren sowie ab 65 Jahren verbringt die geringste Zeit mit Kinderbetreuung. Frauen weisen höhere Zeiten als Männer auf (Tabelle 11).

**Tab. 11: Kinderbetreuung nach Altersgruppe und Geschlecht, 2001/02**

	10-18 Jahre	18-25 Jahre	24-46 Jahre	46-65 Jahre	ab 65 Jahre
	Stunden und Minuten pro Tag				
Frauen	0:02	0:09	1:02	0:05	0:02
Männer	0:02	0:00	0:20	0:03	0:01

Quelle: Statistisches Bundesamt (2004: 551)

Im europäischen Durchschnitt (Tabelle 12) verbringen Frauen annähernd eine halbe Stunde pro Tag im Alter von 20 bis 74 Jahren mit Kinderbetreuung, Männer durchschnittlich jedoch 13 Minuten. Die französischen Männer verbringen mit 9 Minuten am wenigsten und die belgischen Männer mit fast 20 Minuten die meiste Zeit mit Kindern.

**Tab. 12: Kinderbetreuung in Europa von Personen zw. 20 und 74 Jahren, 1998–2002**

	BE	DE	EE	FR	HU	SI	FI	SE	UK	NO
	Stunden und Minuten pro Tag									
Frauen	0:35	0:26	0:34	0:28	0:35	0:29	0:28	0:29	0:33	0:34
Männer	0:19	0:10	0:11	0:09	0:15	0:12	0:11	0:16	0:12	0:17

Quelle: European Commission/Eurostat (2004: 46)

Die These der „neuen Väter“, die sich stärker an der Kinderbetreuung beteiligen, ist den Daten zufolge nicht mit einer eindeutigen Antwort, sondern viel eher mit der These des „Babyschocks“ (u. a. Pinl 2004; Sellach et al. 2005) zu begegnen. Männer helfen im Vergleich zu 1991/92 zwar durchschnittlich 14 Minuten mehr im Haushalt mit. Sie reduzieren die Zeit für die Erwerbsarbeit jedoch erst maßgeblich, wenn sie in einem Haushalt mit erwachsenen Kindern leben. Männer arbeiten nachweislich weniger, wenn keine Kinder im Haushalt sind (Sellach et al. 2005: 11).

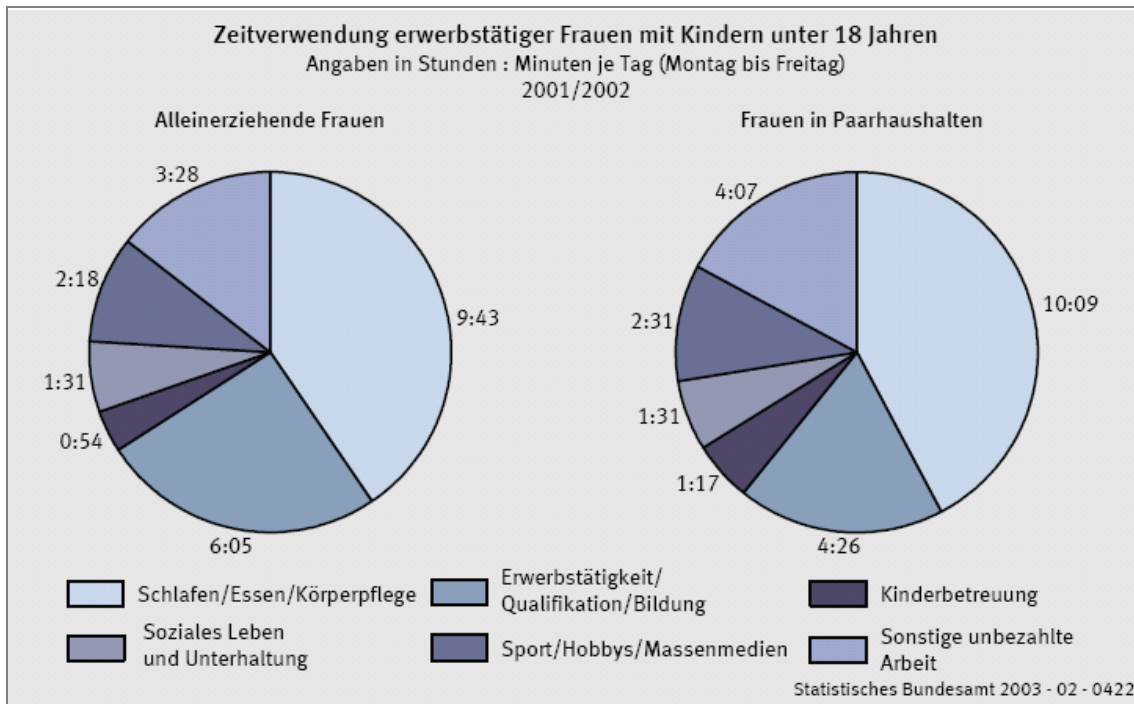
### **Ausdifferenzierung der Zeitstrukturen nach Zahl und Alter der Kinder**

Die Zeitverwendung ändert sich mit dem Alter der Kinder. Paare mit bis zu sechsjährigen Kindern verbringen durchschnittlich 1:39 Stunde mit Kinderbetreuung, wobei bei Erwerbstätigkeit die Zeit auf 1:25 Stunde sinkt. Je älter die Kinder werden, desto geringer wird der Betreuungsbedarf – mit Kindern zwischen 7 und 17 Jahren 22 Minuten bzw. 20 Minuten bei Erwerbstätigkeit der Eltern (European Commission/Eurostat 2004: 67f.). Frauen wenden knapp doppelt so viel Zeit für die Betreuung auf wie Männer.

In Deutschland lebten 2001/02 1,5 Millionen Alleinerziehende, wovon 84% Frauen und 26% Männer waren. Alleinerziehende tragen die Belastung und Verantwortung meistens auf den eigenen Schultern. Der Alltag von Alleinerziehenden unterscheidet sich daher deutlich von dem von Erziehungsberechtigten in Paargemeinschaften.

Anhand der Daten für alleinstehende Frauen mit Kindern (Abbildung 3) zeigt sich, dass sie einerseits zeitlich stärker in Kinderbetreuung, Hausarbeit und Erwerbstätigkeit eingebunden sind. Andererseits haben sie weniger Zeit für Schlaf und Regeneration sowie Freizeitaktivitäten.

Abb. 3: Zeitverwendung erwerbstätiger Frauen mit Kindern in Deutschland, 2001/02



Quelle: Statistisches Bundesamt (2003: 27)

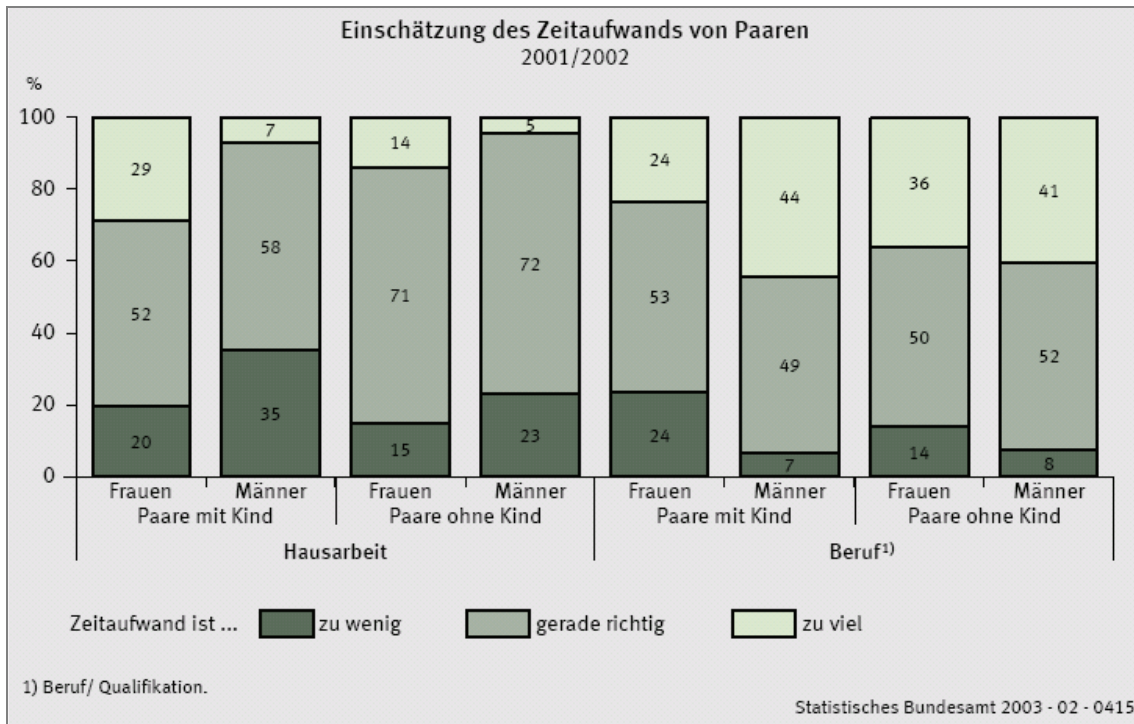
## 4.2 Zeitwünsche

Um die Präferenzen des Zeitgebrauchs zu bestimmen, wurden die Befragten der Zeitbudgeterhebung nach der Zufriedenheit mit ihrer Zeitverwendung befragt (Sellach et al. 2005; Statistisches Bundesamt 2004b, 2003). Für den Alltag gaben 40% der Befragten - 66% der Vollzeit-erwerbstätigen - an, zu wenig Zeit für persönliche Freizeit und Pflege der partnerschaftlichen Kontakte zu haben. 40% der Männer und Frauen würden gern mehr Zeit dafür aufwenden können (Abbildung 4).

Den Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit schätzten 40% der Männer und 30% der Frauen als „gerade richtig“ ein. 25% der Männer, davon 43% der vollzeiterwerbstätigen Männer, und 16% der Frauen sind der Meinung, zu viel zu arbeiten. Lust auf mehr Erwerbstätigkeit haben 10% der Frauen, was mit ihrem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung begründet werden kann. Mit der Zeitverwendung für Hausarbeit sind Frauen häufiger unzufrieden (17%) als Männer (6%), was auf die vielfach auf Frauen zutreffende Doppel- bzw. Mehrfachbelastung zurückzuführen ist. 14% der

Frauen (u. a. 18% der Teilzeitbeschäftigten und 29% der Frauen in Paarhaushalten) wünschen sich eine Reduzierung dieses Zeitaufwands.

Abb. 4: Bewertung der Zeitverwendung in Deutschland, 2001/2002



Quelle: Grafik: Statistisches Bundesamt (2003: 19)

Ein etwas anderes Bild der Beurteilung der Erwerbsarbeitszeitdauer zeigt eine Untersuchung zum Thema „Familienfreundlicher Betrieb“ im Jahr 2003 von Christina Klenner (2004a). In dieser Studie wurden 2.000 Beschäftigte befragt, die Kinder betreuen und erziehen sowie pflegebedürftige Angehörige versorgen. 18,8% der Männer und 21,5% der Frauen meinten, mit der Dauer der Erwerbstätigkeit zufrieden zu sein. Mehr als die Hälfte (Frauen: 54,3%, Männer: 76,9%) wünschen sich eine Arbeitszeitreduzierung, hingegen 24,2% der Frauen (insbesondere in Ostdeutschland) eine Erhöhung.

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit liegen differierende Erkenntnisse vor (u. a. Janssen/Nachreiner 2004). Eine Mitgliederbefragung der Gewerkschaft ver.di im Rahmen ihrer Arbeitszeitinitiative ergab 2003 eine hohe Präferenz für eine generelle Variationsmöglichkeit der Arbeitszeit; eine immer gleich bleibende Arbeitszeit wird von weniger als einem Drittel der Beschäftigten gewünscht (Lehndorff 2005). Ein Wechsel zwischen längerer Mehrarbeit und Arbeitszeitreduktion wird dagegen weniger häufig nachgefragt als die optionale Variation – am ehesten von der Gruppe der Hochqualifizierten.

Eine neuere Untersuchung (Klenner/Schmidt 2007) belegt hingegen, dass von den Beschäftigten *planbare* Arbeitszeiten gewünscht werden. Flexible Arbeitszeitmodelle haben keine signifikanten Effekte auf eine positive Beurteilung eines Be-



etriebes; das gilt für Überstundenkonten und Arbeitszeitabstimmungen im Team, aber auch für Vertrauensarbeitszeit. Als besonders negativ wird Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten, wie auf Abruf, gewertet. Insbesondere erwerbstätige Eltern, die sich mehr Zeit für ihre Kinder wünschen, äußerten den Wunsch nach familienfreundlichen Arbeitszeiten, die kürzer, gleichmäßiger und *planbarer* gestaltet sind. Sie sollten bedarfsgerecht an die familiären Bedarfe angepasst werden können (Klenner et al. 2003). Die Arbeitszeiten sollten sowohl auf regelmäßige, wöchentliche Termine ihrer Kinder abgestimmt werden als auch auf kurzfristig auftretende Besonderheiten und Einzelfälle im Leben der Kinder.

Europäische Untersuchungen zu Arbeitszeitpräferenzen (Bielenski et al. 2002; Fagan 2003; Lilja/Hämäläinen 2001) verdeutlichen, dass die Arbeitszeitlänge sowohl von institutionellen (wie Infrastruktur für Kinderbetreuung) als auch sozioökonomischen und kulturellen Faktoren abhängig ist. Der alleinige Aspekt einer kürzeren Arbeitszeit ist für die Befragten nicht entscheidend für eine Zufriedenheit mit der Arbeitszeit. Frauen bevorzugen beispielsweise kürzere Arbeitszeiten, wenn das Angebot der öffentlichen Kinderbetreuung eingeschränkt ist, und längere Arbeitszeiten, wenn ein gut ausgebautes Netz der öffentlichen Kinderbetreuung vorhanden ist (Fagan 2003: 36f.). Wird jedoch in einem Land traditionell Vollzeit gearbeitet, wird seltener mit größerem Nachdruck der Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit geäußert (Lilja/Hämäläinen 2001: 38f.). Dennoch ist der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten der häufigste; knapp 52% präferieren kürzere und nur knapp 10% längere Arbeitszeiten. Zu berücksichtigen ist, dass sich maßgeblich die Vollzeitbeschäftigten kürzere Arbeitszeiten wünschen und die Beschäftigten in Teilzeit längere.

### ***Arbeitszeitwünsche älterer Erwerbstätiger***

für das höhere Alter wünscht sich die Mehrheit der Beschäftigten, aktiv im Erwerbsleben zu stehen, allerdings mit reduzierter Arbeitszeit und zeitigerem Erwerbsaustritt. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung (Prager/Schleier 2006) ergab, dass 47% der Beschäftigten sich für eine Erwerbstätigkeit im Alter bei einer gleichzeitigen Reduzierung ihrer bisherigen Arbeitszeit aussprachen. Nur 21% streben eine ganztägige Beschäftigung bis zum gesetzlichen Erwerbsaustritt an. Die gemeinsame Untersuchung von Rothkirch & Partner, WSI und ZENIT (Rothkirch et al. 2005) zeigte, dass die Mehrheit der Beschäftigten (74%) früher als mit 65 Jahren in den Ruhestand treten möchte. 22% wollen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten und nur 4% darüber hinaus.

## **4.3 Lösung aus dem Zeitdilemma?**

Die Zeitbudgetanalysen belegen, dass der Anteil der Erwerbstätigkeit im Vergleich zur übrigen Zeitverwendung relativ gering ist. Er nimmt gerade ein Fünftel ein. Allerdings bestätigen sie auch, dass mit dem Ende der Erwerbsarbeit am Tag noch keine Ruhezeit einkehrt. Unbezahlte Arbeit wie Kinderbetreuung, Pflege von Ange-



hörigen und Hausarbeiten stehen auf der Tagesordnung. Die Zahlen im nationalen wie auch im internationalen Vergleich belegen, dass hierbei Frauen mit und ohne Kinder sowie Alleinerziehende eine stärkere Belastung aufweisen.

Letztlich wünscht sich die Mehrheit der Beschäftigten eine andere Zeitverteilung. Größtenteils besteht der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten. Nur ein geringer Anteil wünscht sich längere Arbeitszeiten, wobei berücksichtigt werden muss, dass das maßgeblich Beschäftigte in Teilzeit sind. Flexibilisierung der Arbeitszeit wird zwar prinzipiell begrüßt, doch darf diese nicht „ausufern“. Beschäftigte äußern, dass Arbeitszeit für sie planbar sein und entsprechend ihren Bedürfnissen variabel gehandhabt werden muss. Die alleinige (Zeit-)Ausrichtung auf Erwerbsarbeit wird nicht gewünscht.

Trotz des relativ geringen zeitlichen Anteils der Erwerbstätigkeit im Alltag (und letztendlich auch im Lebensverlauf) hat sie eine hohe Bedeutung. Die Erwerbsarbeit ist Taktgeber der alltäglichen Zeitstrukturen, weitere Zeitdimensionen werden maßgeblich an ihr ausgerichtet. Es stellt sich hierbei die Frage, wie sich das im Hinblick auf eine längerfristige Perspektive gestaltet. Mit der Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeiten besteht zwar die Möglichkeit, dass Arbeitszeiten entsprechend den Anforderungen der jeweiligen Lebenssituation im Alltag und im Lebenslauf strukturiert werden können und eine bessere Vereinbarung der verschiedenen Lebensbereiche erzielt werden kann. Allerdings belegen Untersuchungen auch, dass die Flexibilität der Arbeitszeiten nicht das alleinige Kriterium für die Beschäftigten ist (u. a. BMFSFJ 2006; Klenner 2004a; Klenner et al. 2003). Die Anforderungen an die Arbeitszeiten sind viel breiter gefächert und werden durch weitere Komponenten wie Familien- und Finanzsituation beeinflusst.

## 5. Akteurs- und Interessenkonstellationen

Arbeitszeiten betreffen nicht nur die betrieblichen Akteure, sondern die Berührungspunkte sind weiter gestreut. Aufgrund einfacher „Markt“-Wirkung (Angebot – Nachfrage) stehen die Interessen der Unternehmen und der Beschäftigten im Zusammenhang mit den Interessen der Konsumenten und der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Unter dem Aspekt lebenslaufrelevanter Arbeitszeitmodelle werden die Interessenlagen der jeweiligen Akteure aufgezeigt, um im Anschluss daran Regelungsinstanzen und –formen zu betrachten. Vorschläge für Veränderungen werden hinsichtlich einer Lebenslaufperspektive entlang einer familienbewussten Personalpolitik, Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie außerbetrieblicher und betrieblicher Demografiepolitik dargelegt.

### 5.1 Interessenlagen

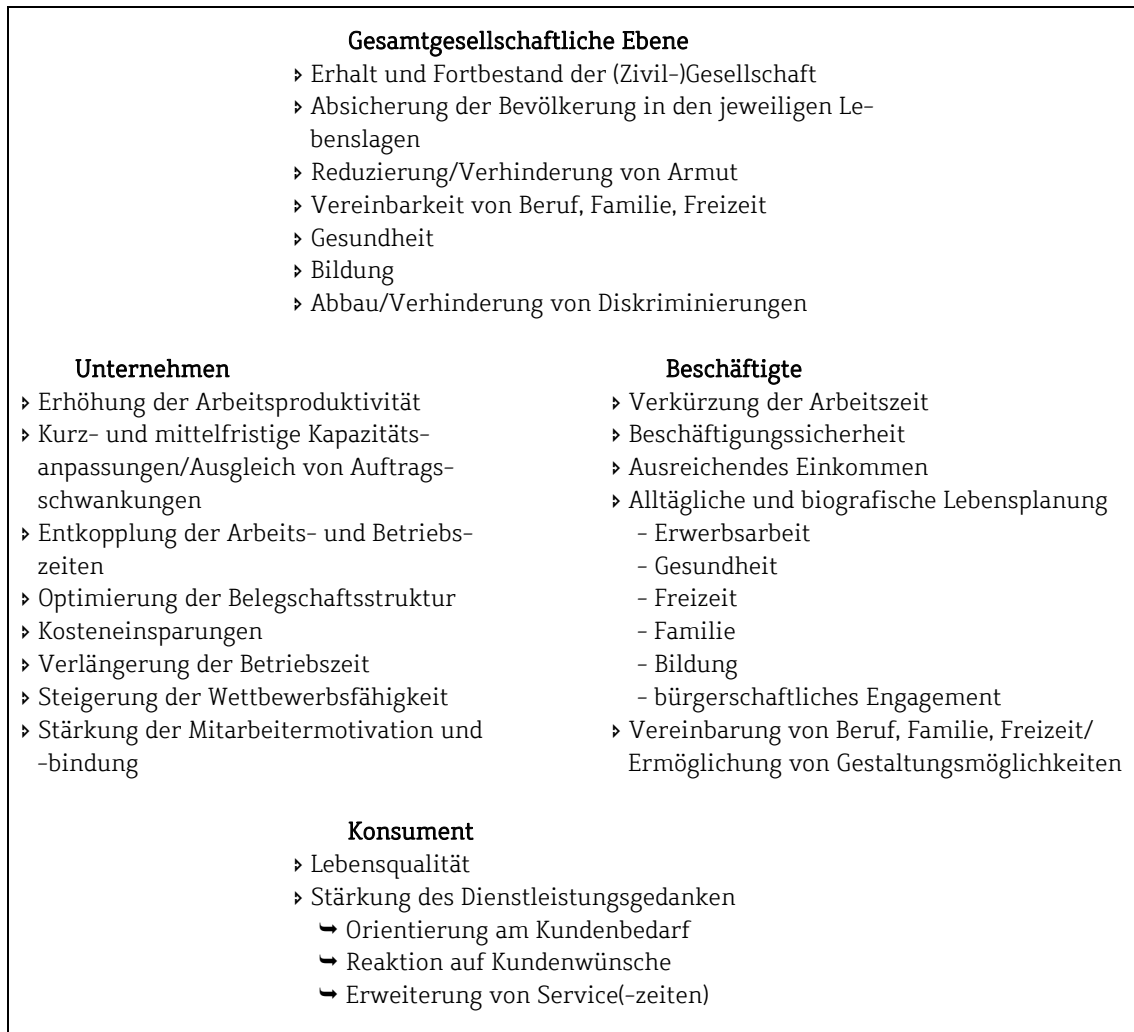
Lebenslaufrelevante Arbeitszeitmodelle werden vorrangig nach ihrer Dauer und ihrer Verteilung betrachtet. Die Dauer bezieht sich einerseits auf die tägliche (wie Teil- und Vollzeit), andererseits auf die Lebensarbeitszeit (Erwerbsein- und austritt). Im Hinblick auf die Verteilung liegt das Augenmerk auf der Streuung der Arbeitszeit im Lebens(erwerbs)verlauf. Phasen von Minder- und Mehrarbeit sowie Ruhezeiten werden berücksichtigt. Am Beispiel von Langzeitkonten können die verschiedenen Akteursinteressen – Unternehmen, Beschäftigte, Konsumenten – nach Hildebrandt (2007) und dem Institut der deutschen Wirtschaft (Flüter-Hoffmann 2007) aufgezeigt werden (Abbildung 5).

#### *Interessen der Unternehmen*

Die Zielsetzung der Unternehmen besteht maßgeblich in der Steigerung ihrer Arbeitsproduktivität. Eine Stellschraube stellt hierbei die Arbeitszeit dar. Die Verlängerung und die Tendenz zur Rund-um-die-Uhr-Produktion gehen mit der Abkoppelung der Arbeitszeiten von den Betriebszeiten einher. Arbeitszeiten werden flexibilisiert und orientieren sich weniger an der Normalarbeitszeit (zwischen 7 und 15 Uhr bzw. 8.00 und 16.00 Uhr) (u. a. Bauer et al. 2004; Hielscher/Hildebrandt 1999; Jürgens 2005; Rinderspacher 2003). Des Weiteren wird von Unternehmensseite versucht, die Zuschläge für atypische Arbeitszeiten (Überstunden, Wochenendarbeit) zu reduzieren bzw. abzuschaffen mit dem Ziel, weitere Kosten einzusparen.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat für die Unternehmen eine Wettbewerbsfunktion: Kurz- und mittelfristig kann die Anpassung an saisonale und konjunkturelle Nachfrageschwankungen gewährleistet werden. Durch kurz- und mittelfristige Vereinbarungen zwischen den Mitarbeitenden (bzw. der Arbeitnehmervertretung) und dem Unternehmen zu Mehr- oder Minderarbeit entsprechend den Nachfrageschwankungen können externe Flexibilisierungsmaßnahmen unberücksichtigt und

Abb. 5: Interessenkonstellationen innerhalb des Marktes



Quelle: Hildebrandt (2007); Flüter-Hoffmann (2007); eigene Darstellung

Kosten eingespart werden. Das Unternehmen kann dem Wettbewerbsdruck standhalten und sich letztendlich am Markt vorteilhafter positionieren.

Das Ziel, die Beschäftigtenmotivation zu stärken, kann ebenso von Unternehmen über die Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden. Das Angebot neuer Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich Zeit- und Einkommensverwendung kann Beschäftigte motivieren und maßgeblich zur Bindung an das Unternehmen beitragen.

### **Interessen der Beschäftigten**

Die Interessen der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit sind vielseitig gelagert. Aus verschiedenen Untersuchungen (u. a. Bauer et al. 2004; Klenner/Schmidt 2007; Klenner 2004b; Lilja/Hämäläinen 2001) ist bekannt, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten und (planbarer) Flexibilisierung besteht. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass in Befragungen geäußerte Arbeitszeitwünsche nicht zwingend

notwendig mit dem tatsächlichen Zeithandeln der Beschäftigten im Fall realer Zeitoptionen übereinstimmen (u. a. Bielenski et al. 2002). Der Wunsch nach einer höheren Zeitsouveränität bezüglich Arrangements von Arbeit, Familie und Freizeit in der alltäglichen langfristigen Lebensführung wird von den Beschäftigten bekundet. Unterschiede bestehen nach Alter, Geschlecht, Familienkonstellation, betrieblichem Status und Lebensstil (Beckmann 2002; Eberling et al. 2004; Garhammer 2005; Holst 2007; Klenner/Pfahl 2005). Beispielsweise wollen vollzeitbeschäftigte Frauen ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um mehr Stunden reduzieren als vollzeitbeschäftigte Männer. Überlange Arbeitszeiten werden zudem insbesondere von Eltern abgelehnt. Trotz des Wunsches nach Flexibilität wird ein gewisser Grad an Stabilität und Kontinuität eingefordert (Janssen/Nachreiner 2004; Klenner 2004a, b). Arbeitszeiten mit einem relativ hohen Variabilitätsgrad stellen im Hinblick auf gesundheitliche und psychosoziale Beeinträchtigungen einen Risikofaktor dar, insbesondere wenn sie für die Beschäftigten nicht planbar und vorhersehbar sind und von den Betrieben vorgegeben werden (u. a. DGB-Index Gute Arbeit 2009; Klenner/Schmidt 2007; Schröder/Urban 2010).

### ***Interessen der Konsumenten***

Die betriebliche Arbeitszeitpolitik wird nicht nur nach betrieblichen Akteuren und Interessen ausgerichtet, sondern auch mit Kunden/Konsumenten-Anforderungen begründet. Die Wünsche des Konsumenten werden zunehmend in der Frage der „Unternehmensarbeitszeit“ berücksichtigt; Service- und Öffnungszeiten werden verlagert und/oder ausgedehnt. So sollen Wettbewerbsnachteile wie die Abwanderung von Kunden zur Konkurrenz vermieden werden. Konsumenten bestimmen demnach durch ihre Vorstellungen von Lebensqualität und explizit mit ihrem Nachfrageverhalten das Angebot mit. Auf Wünsche der Konsumenten folgen Reaktionen der Unternehmen, der Gedanke der Dienstleistungsgesellschaft soll hierdurch gestärkt werden. Dieser positive Aspekt der Flexibilisierung besitzt aber auch eine Kehrseite. Ungewöhnliche Arbeitszeiten sind für Konsumenten und das Unternehmen vielleicht gewinnbringend, doch für die Beschäftigten, die wiederum auch Kunden sind, nicht zwingend förderlich (z.B. im Einzelhandel). Für diese Beschäftigten entstehen neue Zwänge hinsichtlich der Vereinbarung von Arbeit, Familie und Freizeit (Schmiede 1990), und je nach Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen die Beschäftigten Zugeständnisse machen und Kompromisse eingehen.

## **5.2 Vereinbarung der unterschiedlichen Interessen**

Es existieren verschiedene Regelungsinstanzen und Akteure, die an der Vereinbarung der unterschiedlichen aufgezeigten Interessen beteiligt sind und berücksichtigt werden müssen. Diese Mehrebenenpolitik umfasst im Kontext Arbeit neben den nationalen Akteuren auch die internationalen Organisationen wie die International

Labour Organisation (ILO), die Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), die Organe der Europäischen Union sowie weitere europäische Institutionen. Im Zusammenspiel mit den nationalstaatlichen Akteuren sollen so Standards von Arbeits- und Sozialnormen allerorts verwirklicht werden. Die konkrete Umsetzung befindet sich jedoch innerhalb der nationalen Ebene auf der betrieblichen Ebene. Aus diesem Grund liegt in der nachfolgenden Betrachtung der Fokus auf den Akteuren der nationalen Ebene, ohne jedoch die internationalen Institutionen zu vergessen.

### 5.2.1 Strategische Impulse in Deutschland

In Deutschland befindet sich die explizit staatlich regulierte Lebenslaufpolitik noch in den Kinderschuhen (Geissler 2007; Klammer 2006). In Bezug auf Arbeitszeiten existieren zwar Regelungen, jedoch sind sie nicht auf die Lebenslaufperspektive, sondern auf Lebensphasen (z.B. Elternzeit, Vor- und Ruhestandsregelungen) zugeschnitten. Dass auf dem Feld der Arbeits- und Beschäftigungspolitik die gesetzlichen Initiativen zur Lebenslaufpolitik relativ gering ausgeprägt sind, kann auf den Status der Tarifpartner zurückgeführt werden. Ihnen ist das Recht der Tarifautonomie per Grundgesetz zugeschrieben (Art. 9 Abs. 3 GG). Um dennoch Reformprozesse voranzutreiben, setzte der Deutsche Bundestag Enquetekommissionen zu Themenschwerpunkten wie dem demografischen Wandel, den sozialen Sicherungssystemen, dem lebenslangen Lernen, der Familie und den Potenzialen des Alters ein. Die Berichte beinhalten dabei auch Impulse für Handlungsempfehlungen im Bereich der Arbeits- und Beschäftigungspolitik, die wiederum auch die Perspektiven des Lebenslaufs berücksichtigen.

Der Enquetebericht zum demografischen Wandel (Deutscher Bundestag 2002) spricht sich hierbei explizit für eine Flexibilisierung der Arbeits- und Entgeltpolitik aus und bezieht sich insbesondere auf eine Neuorganisation der Jahres- und Lebensarbeitszeiten. Langzeitkonten und die Differenzierung des individuellen Arbeitszeitvolumens, etwa nach dem Lebensalter, werden als wünschenswert angesehen (Deutscher Bundestag 2002: 84). Solche Kontenregelungen werden auch im Kommissionsbericht Finanzierung Lebenslangen Lernens (BMBF 2004), der Vorschläge für die individuellen Chancen der Beschäftigten zur Teilhabe an Bildung unterbreitet, befürwortet. Die Tarifparteien werden aufgefordert, sich für eine intensivere Nutzung von Lernzeitkonten und die Ausweitung von Freistellungen für Fortbildungen mit einem Rückkehrrecht in den Betrieb einzusetzen, damit das Lernen stärker fach- und themenübergreifend realisiert werden kann.

Als ein vordergründiges Ziel wird im 5. Altenbericht (BMFSFJ 2005b) die Erhöhung der Beschäftigtenquote der Älteren (55 bis 64 Jahre) angesehen. Hierbei sollen zukunftsorientierte Rahmenbedingungen in der Gesundheits-, Bildungs-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik staatlich gefördert werden, ein Ansatzpunkt sei die altersgerechte Gestaltung der Arbeitszeit mit einer ganzheitlichen Erwerbsarbeitszeitbetrachtung, etwa die Umsetzung einer „echten“ Altersteilzeit und eine flexiblere Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase. Die stu-

fenweise Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre wurde bereits im Bericht zu den sozialen Sicherungssystemen (Rürup-Kommission) gefordert (BMGS 2003). Dass sich die Arbeits- und Beschäftigungspolitik nicht nur auf die älteren Beschäftigten, sondern auf alle Altersgruppen der Belegschaft konzentrieren sollte, weist der Bericht zum demografischen Wandel aus. Betriebliche Personal- und Bildungspolitik sollte stärker auf soziale und ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtet sein. Dazu gehöre ein Paradigmenwechsel in der betrieblichen Personalpolitik, wie in der Nachwuchsförderung als auch beim Erhalt der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten insgesamt (Deutscher Bundestag 2002: 91). Prinzipien der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, des lebenslangen Lernens sowie der Erwerbsaustrittspolitik müssen integriert werden.

Für eine explizit namentlich genannte lebenslauforientierte Politik spricht sich der 7. Familienbericht aus (BMFSFJ 2006), der die Situation der Familien im Lebensverlauf untersucht. Er zeigt den Zusammenhang zwischen den drei Komponenten Geld, Zeit und Infrastruktur und fokussiert darauf seine Handlungsempfehlungen. In der Arbeitswelt beinhaltet das beispielsweise, dass Arbeitszeiten so organisiert werden müssen, dass flexibler auf die Bedürfnisse von Familien eingegangen werden kann und die Betreuung der Kinder gewährleistet ist – sowohl in der alltäglichen als auch in der längerfristigen Perspektive. Der Bericht plädiert daher für einen ausgewogenen Dreiklang von Geld, Zeit und Infrastruktur.

### 5.2.2 Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartner verhandeln aufgrund der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) ohne Einflussnahme von staatlicher Seite über Tarifverträge, die beispielsweise das Entgelt, die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen regeln. Tarifverträge werden in Deutschland im Grundsatz nach dem Branchen- und Flächenprinzip ausgehandelt (Vajna 1996). Als Mitglieder des Arbeitgeberverbands haben sich die Unternehmen in der Regel an diese zu halten. Ausnahmen von der Geltung eines Tarifvertrages bestehen jedoch, wenn ein Unternehmen beispielsweise eine Mitgliedschaft ohne tarifliche Bindung (OT) unterhält. Das Unternehmen verhandelt dann entweder mit der Gewerkschaft allein (Haustarifvertrag) oder bleibt in einem tariflosen Zustand und trifft – theoretisch – mit jedem einzelnen Mitarbeitenden individuelle Regelungen.

Der Ansatz einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung ist von den Sozialpartnern aufgegriffen worden. Entsprechend entwickelte Modelle sollen im Verlauf der Erwerbsbiografie mit einer temporären Veränderung der Arbeitszeit auf Veränderungen und Ereignisse in privaten Lebenszusammenhängen reagieren und die Vereinbarkeit zwischen Beruf, Familie und Freizeit verbessern. Allerdings sind die Positionen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden nicht immer gleich. So schlug im August 2004 der damalige Personalvorstand von VW das Konzept der „demografischen Arbeitszeit“ als eine verhandelbare Forderung in den anstehenden Tarifverhandlungen vor. Das Modell beinhaltete längere Arbeitszeiten für Jüngere (bis zum Alter von 45 Jahren eine 40-Stunden-Woche) und kürzere Ar-

beitszeiten für Ältere (von 45 bis 50 Jahren 35 Stunden je Woche und von 51 bis 65 Jahren eine 30-Stunden-Woche). Die Gewerkschaften kritisierten, dass mit diesem Vorschlag die „rush hour of life“ verstärkt werde. Das heißt, längere Arbeitszeiten würden mit der Elternphase zusammenfallen und eine Balance zwischen Beruf und Familie sei nicht gegeben (IG Metall 2004). Die Gewerkschaft ver.di hat im Rahmen ihrer Arbeitszeitinitiative „Nimm dir die Zeit“ das Modell der „biographieorientierten Arbeitszeit“ (Abbildung 6) vorgeschlagen (Mönig-Raane 2004), bei dem Arbeitszeit je nach Lebensphase variiert und nicht anhand festgesetzter Altersgrenzen.

Die Ansätze der „lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung“ stehen aber nicht losgelöst da. Sie werden mit Maßnahmen wie der Gesundheitsförderung, der Qualifizierung der Mitarbeitenden und Instrumenten zur familienfreundlichen Personalpolitik als Teilaspekte einer Lebenslaufpolitik weiterentwickelt (Bahnmüller et al. 2006; Bangali et al. 2006; Flüter-Hoffmann 2007; Morschhäuser et al. 2003). Als Beispiele zur Umsetzung dieser Maßnahmen können hier die Tarifverträge der IG Metall und der IG BCE zum demografischen Wandel angeführt werden.

**Abb. 6: Konzeptvorschlag: biographieorientierte Arbeitszeit**

<b>Phase 1</b>	
Nach der Ausbildung bis zur Familiengründung	Ca. 40 Stunden pro Woche
<b>Phase 2</b>	
Familien- und Weiterbildungsphase	Ca. 30 Stunden pro Woche
<b>Phase 3</b>	
Nach der Familienphase	Ca. 40 Stunden pro Woche
<b>Phase 4</b>	
5 bis 10 Jahre vor der Rente	Entnahme aus Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonto

Quelle: Moderegger (2005)

### **Tarifverträge zum demografischen Wandel**

Ausgelöst von Überalterungsprozessen in den Belegschaften und dem Auslaufen der geförderten Altersteilzeit wurde in der Eisen- und Stahlindustrie zwischen den Tarifvertragspartnern im September 2006 ein Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels abgeschlossen. Er weist einen Prozesscharakter auf. Das heißt, der Tarifvertrag baut auf betrieblichen Altersstrukturanalysen auf: der Altersstrukturentwicklung, der Qualifikationsbedarfsanalyse sowie der Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung. Daraus abgeleitet werden Empfehlungen für Maßnahmen der Gesundheits- und Integrationsförderung, der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit, der alternsgerechten Arbeitsgestaltung, der Qualifizierung und Personalentwicklung, der Personalplanung und des Wissenstransfers sowie zur Unternehmenskultur und Führung gegeben. Darüber hinaus setzt der Tarifvertrag Impulse für die Einrichtung und Finanzierung eines betrieblichen „Fonds demografischer Wandel“, der sich aus Mitteln der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber speist. Diese Mittel können u. a. für die betriebliche Altersvorsorge, für Einzahlungen in Arbeitszeitkonten oder für Qualifizierungen der Mitarbeitenden verwendet werden. Die konkrete Einset-

zung und Anwendung von entsprechenden Instrumenten obliegt letztlich den Unternehmen. Andere bzw. bereits passgenaue Instrumente sieht der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ zwischen den Tarifvertragspartnern in der Chemieindustrie vom Frühjahr 2008 vor. Neben den Elementen der Demografieanalyse, Maßnahmen zur alters-, alterns- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse, Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Erwerbsverlaufs sowie Maßnahmen zur Vorsorge und Nutzung flexibler Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase stellt der Vertrag fünf Instrumente zur praktischen Nutzung zur Verfügung. Das sind Langzeitkonten, Altersteilzeit, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, Teilrente und die tarifliche Altersvorsorge.

Mit dieser Demografie-Perspektive sollen erweiterte Betrachtungen in der betrieblichen Personal- und Arbeitszeitpolitik forciert werden. Handlungsfelder sollen zu Themen gebündelt und in eine betriebliche Strategie integriert werden. Eine Langfristperspektive sowohl in der betrieblichen Personalpolitik als auch in der individuellen Biografiegestaltung der Beschäftigten soll ins Bewusstsein gerückt werden, insbesondere durch die Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung von Maßnahmen.

### 5.2.3 Betriebliche Ebene

Aus den vorangegangenen Abschnitten ist deutlich geworden, dass Unternehmen in Deutschland an vielfältige Regelungen gebunden sind, aber dennoch weitergehende Regelungen im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik treffen. Sie sind Akteure, denen gesellschaftliche Verantwortung zuteil wird und ein entsprechendes Handeln abverlangt. Im Bereich des Personalwesens existieren vielfältige Felder, in denen Unternehmen ihre soziale und gesellschaftliche Verantwortung unter Beweis stellen können (Abbildung 7). Sie reichen ab dem Eintritt der Beschäftigten in das Unternehmen von der Arbeitsorganisation über den Personaleinsatz und die Gesundheitsförderung bis hin zum Unternehmensaustritt (Flüter-Hoffmann 2007). Die jeweiligen Maßnahmen und Instrumente tragen neben der Motivation und Identifikation der Beschäftigten auch zur Bindung der Konsumenten bei. Sie sind Teil einer positiven Unternehmenskultur.

Im Zusammenhang mit der Lebenslaufperspektive soll exemplarisch auf folgende betriebliche Personalstrategien eingegangen werden: familienbewusste bzw. -freundliche Personalpolitik, Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie betriebliche Demografiepolitik. Ihnen können Zeitregulierungen für die Verbesserung der Work-Life-Balance zugeordnet werden. Mitarbeitende, unabhängig von ihrem Geschlecht, sollen erforderliche Rahmenbedingungen für den Erfolg und die Zufriedenheit in ihrer beruflichen Arbeit, ein glückliches Familienleben und erfüllende soziale Beziehungen im Privatleben vorfinden. Sie sollen Raum zur Selbstentfaltung und zur Erhaltung der eigenen Gesundheit haben, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes (Schneider 2007: 65).



Abb. 7: Ansatzpunkte für eine lebenslauforientierte Personalpolitik

Eintritt in das Unternehmen	Tätigkeit im Unternehmen				Austritt aus dem Unternehmen
	Arbeitsorganisation	Personaleinsatz	Personalentwicklung	Gesundheitsförderung	
Unternehmensdarstellung: attraktive Bedingungen	Flexible Arbeitszeiten	Einsatz der Beschäftigten nach Potenzialanalyse	Systematik	Arbeitsplatzverbesserung nach ergonomischen Kriterien	Mentoring- und Patensystem
Rekrutierungspraxis	Telearbeit	Altersgemischte Teams	Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA)	Gesundheitsprävention	Fluktuation
Ausbildungsmarketing	Lernförderliche Arbeitsumgebung	Aufgaben- und Funktionswechsel	Anreize zur Teilnahme älterer Mitarbeiter	Gesundheitszirkel, Stresskompetenztrainings, Rauchentwöhnung	Lebensarbeitszeitkonten
Erhöhung der Ausbildungsquote	Entgeltssystem	Karrierepfade	Familienfreundlichkeit		
	Generationenübergreifender Wissenstransfer				

Quelle: Flüter-Hoffmann (2007)

### Familienbewusste bzw. -freundliche Personalpolitik

In Deutschland gab es in einzelnen Unternehmen und Betrieben schon früh Ansätze zur betrieblichen Familienpolitik (Scheiwe 2007). Allerdings haben sich die Motive (damals u. a. die Forderung nach einem Familienlohn; Stein 1956) geändert: Vorkehrungen für die sich wandelnden demografischen Bedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Gerlach 2004). Mögliche Maßnahmen sind beispielsweise die Einrichtung von betrieblichen Kindertagesstätten, die Gewährleistung von adäquaten Zeitrechten, ein ausreichendes Einkommen auch in Zeiten reduzierter Erwerbstätigkeit, berufliche Förderung durch gezielte Personalentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine betriebliche Anbindung bei zeitweiliger Arbeitsunterbrechung und Arbeitszeitverkürzung (Dilger et al. 2007; Hertie-Stiftung 1999). Nach empirischen Untersuchungen zeigt sich, dass die am weitesten verbreiteten Maßnahmen sich auf die flexible Arbeitszeitgestaltung beziehen (Althammer 2007; Anxo et al. 2006; BMFSFJ 2005a; Fuchs 2009; IW 2003). Klare Definitionen, welche Maßnahme zur betrieblichen Familienpolitik zählt, existieren nicht. Ob eine betriebliche Maßnahme als familienfreundlich beurteilt wird, entscheidet einzig jeder Beschäftigte selbst (OECD 2001: 147). Eine WSI-Untersuchung zeigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Betrieb als familienfreundlich einstufen, wenn die

Arbeitszeiten verlässlich und kürzer (Wochenarbeitszeit zwischen 20 und 29,5 Stunden) sind sowie familiäre Belange vom Unternehmen bei der Festlegung der Arbeitszeit berücksichtigt werden (Klenner/Schmidt 2007).

### ***Gender Mainstreaming und Diversity Management***

Neuerdings werden in personalpolitischen Überlegungen Themen wie Gender Mainstreaming und Diversity Management einbezogen (u. a. Europäische Kommission 2005; Hansen 2006; Haselier/Thiel 2005). Beide Ansätze beinhalten trotz ihrer Unterschiedlichkeiten einen integrativen Aspekt der Nutzung der personellen Vielfalt: die Einbeziehung und Gleichstellung der Geschlechter (Gender Mainstreaming) sowie die Akzeptanz und Berücksichtigung der Verschiedenheit der Mitarbeitenden (Diversity Management) (Krell 2004). Der Gewinn für die Anwendung dieser Strategien, unabhängig davon dass sie mit gesetzlichen Regelungen wie dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) einher gehen, wird in der Notwendigkeit gesehen, unterschiedliche Märkte und Konsumentengruppen besser zu verstehen und zu bedienen. Zudem werden verstärkt weitere Beschäftigungsgruppen wie Frauen, ältere Arbeitnehmende, Personen mit Migrationshintergrund in den Erwerbsarbeitsmarkt einbezogen. Somit werden systematisch weitere Erwerbspersonen in die Unternehmen integriert, das wiederum eine stärkere Berücksichtigung der unterschiedlichen Zeitprofile der Beschäftigten erfordert.

### ***Betriebliche Demografiepolitik***

Der Prozess des Älterwerdens und der alternden Belegschaft muss als Teil der Personalentwicklung verstanden werden (Flüter-Hoffmann 2008; Schreurs 1996). Die demografische Entwicklung ist an und für sich keine zwangsläufige Bedrohung, sondern sollte als Herausforderung aufgefasst werden (u. a. Klös/Seyda 2007). Personalentwicklungskonzepte müssen daher alters- und alternungsgerecht vorausschauend für jedes Lebensalter aufbereitet werden. Ein wichtiger Erfolgsfaktor neben der lebensbegleitenden Weiterbildung aller Beschäftigten (Barkholdt 2007; Morschhäuser 2000) ist dabei die Anwendung von neuen Konzepten der Arbeitszeitgestaltung. Flexible Arbeitszeitmodelle wie der gleitende Übergang sowie zeitweise verkürzte Arbeitszeit bieten hierfür Potenziale (u. a. Ahlne et al. 2002; Fagan 2001). Demografiepolitik bedeutet aber nicht, nur an einer Schraube zu drehen, sondern, eine abgestimmte Mehrebenen- und Mehrbereichspolitik umzusetzen (European Foundation 1997; Frai/Thiehoff 2007; Klös/Kroker 2004). Das bedeutet, dass neben der betrieblichen Ebene auch staatliche Interventionen wie die Verzahnung von Arbeits-, Sozial-, Familien- und Bildungspolitik ihren Beitrag leisten müssen.

### 5.3 Plädoyer für eine lebenslauforientierte Politik

Es bestehen vielfältige Interessen, die mit einander vereinbart werden müssen. Teilweise scheinen sich die Interessen konträr zueinander verhalten, im Endeffekt verfolgen aber sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten und Konsumenten ein gemeinsames Ziel: die Bewahrung der Arbeits- und Beschäftigungsproduktivität und damit den Erhalt des Faktors Arbeit. Der zu beschreitende Weg zum Ziel unterscheidet sich. Um zu bestimmten Resultaten zu gelangen, ist es wichtig, eine Langfristperspektive einzunehmen. Eine der entscheidenden Frage hierbei ist, ob Akteure langfristig planen und dementsprechend handeln können und wollen. Das heißt, wird die Lebenslaufperspektive im Blickpunkt behalten oder wird nicht eher nach zufriedenstellenden Optionen für den aktuellen Zeitpunkt gesucht. Eine Sensibilisierung für diese Thematik ist notwendig.

Derzeit ist im Zuge der aktuellen Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitentwicklungen jedoch eine vorrangig einseitige und kurzfristige Interessenkonzentration auf Wettbewerbsfähigkeit erkennbar, die eine Langfristperspektive auszuschließen scheint. Die Lebenslaufperspektive hat in der Vergangenheit, wie bereits aufgezeigt, keine oberste Priorität besessen. Im Zuge des demografischen Wandels und der damit verknüpften Herausforderungen findet sie jedoch mehr Anklang und Berücksichtigung, insbesondere im Feld der Arbeits- und Beschäftigungspolitik. Auf verschiedenen Instanzen der Gesetzgebung, der Sozialpartnerschaft und der betrieblichen Ebene werden Bestrebungen erkennbar. Vorschläge beruhen hierbei auf einer impliziten und expliziten Vorgehensweise, die Einzelmaßnahmen in den verschiedenen Politikbereichen verknüpfen sollen. Dabei wird deutlich, dass die Regulierung bzw. Flexibilisierung der Arbeitszeit nur *ein* Instrument der Arbeits- und Beschäftigungspolitik ist und im Zusammenhang mit den Bereichen Qualifizierung/Weiterbildung, Arbeitsorganisation, Gesundheitserhalt, Entlohnung und Vereinbarkeit betrachtet werden muss. Das Zusammenspiel der verschiedenen Bereiche der Arbeitspolitik sowie der betrieblichen und überbetrieblichen Ebenen ist – wie schon betont – entscheidend (Bangali et al. 2006; Krüger 2007; Morschhäuser et al. 2003; Zickert 2007). Erst mit stimmigen und ineinander greifenden Konzepten kann den verschiedenen Interessen kurz-, mittel- und langfristig im Sinne einer Lebenslaufpolitik Genüge getan werden.

## 6. Zusammenfassung und Ausblick

### *Entwicklung der Arbeitszeiten*

Die Arbeitszeit weist vielfältige Facetten und Gestaltungsmöglichkeiten auf. Sie strukturiert Arbeit, sie berührt und prägt das alltägliche sowie biografische Handeln der Menschen. Sie ist ein wichtiger Taktgeber auf dem Arbeitsmarkt sowie im Erwerbs- und Privatleben. Im Laufe der Zeit hat sie enorme Wandlungsprozesse durchlaufen. Mit dem Erstarken der Gewerkschaftsbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden Arbeitszeitverkürzungen durchgesetzt, zunächst beschränkt auf die tägliche Arbeitszeit, dann auf die Arbeitswoche und anschließend auf das gesamte Kalenderjahr, mit dem Anspruch auf Urlaub. So wurde die Lebens- und Arbeitsqualität der Menschen allmählich verbessert. Der Trend zur Arbeitszeitverkürzung wurde jedoch Mitte der 1990er Jahre allmählich umgekehrt. Mit der zunehmenden Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse werden arbeitszeitliche Regulierungen und Standards in Frage gestellt. Arbeitszeiten werden in ihrer Dauer, ihrer Lage und ihrer Verteilung zusehends zur Disposition gestellt, mit dem Ergebnis der Ausweitung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Dies geht einher mit Problemen der Vereinbarkeit, sowohl zwischen den verschiedenen Lebensbereichen innerhalb einer Lebensphase als auch zwischen Lebensphasen. Aufgrund der Ausdifferenzierung der Erwerbsformen und der Arbeitszeit sowie der mangelnden bzw. fehlenden institutioneller Unterstützung sehen sich Beschäftigte daher mit erhöhten individuellen Koordinierungsanstrengungen hinsichtlich beruflicher und außerberuflicher Anforderungen konfrontiert.

### *Zeitdimension in der Lebens(ver)laufsforschung*

Die Dimension Zeit wird in der soziologischen Forschung nicht vernachlässigt. Die Anfänge hierzu gehen u. a. auf Emile Durkheim zurück, der die ersten theoretischen Grundlagen zur Eigenständigkeit der sozialen Zeit darlegte und auf deren sozialstrukturelle Bedingtheit und Variabilität verwies. In der Lebens(ver)laufsforschung findet die Dimension Zeit insbesondere durch ihre dem Konzept des Lebensverlaufs zugrunde liegenden Annahmen Berücksichtigung. In der Analyse stehen bisher jedoch die Lebensverlaufsmuster selbst und die Erforschung der modernisierungsbedingten Veränderungen im Fokus. Eine intensive Beschäftigung mit der Arbeitszeit als eine Dimension der Lebenslaufperspektive fand bisher nicht statt. Im Kontext Arbeit wurde Zeit jedoch einerseits als Zeitordnung im Arbeits- und Erwerbsverlauf gefasst. Im Zentrum dieser Analyse steht dabei die Ver- und Entkopplung von Zeitordnungen der verschiedenen Lebensbereiche. Erwerbs- und arbeitsbezogene Zeitordnungen, die sich immer weiter ausdifferenzieren, sind mit den Zeitstrukturen anderer Lebensbereiche verbunden und sind nicht per se der alleinige Strukturgeber des Lebensverlaufs. Andererseits wurde Zeit als Zeitstruktur im Beruf thematisiert, und zwar im Zusammenhang mit der Zeitarbeit. Aufgrund der Diskontinuitä-

ten des Beschäftigungsverhältnisses Zeitarbeit und der damit verbundenen Unsicherheit wurde aufgezeigt, welche berufsbioграфischen Auswirkungen das auf Beschäftigte hat und wie diese damit umgehen.

### *Geringe Nutzung der Lebensverlaufsoptionen*

Die Analyse der Inanspruchnahme und Verwendung der verschiedenen Arbeitszeitregelungen im Lebensverlauf, die einerseits nach Regelungen für bestimmte Lebensphasen wie Mutterschutz, Elternzeit, Vorruhestand und Ruhestand sowie andererseits nach Optionen im Lebenserwerbsverlauf wie Teilzeit/Wahlarbeitszeit, Freistellungen von Arbeit, Bildungszeit und Langzeitkonten unterschieden werden können, bestätigt, dass sozialstrukturelle Differenzen zwischen den Lebensverläufen weiterhin bestehen. Unterschiede existieren beispielsweise zwischen den Geschlechtern, aber auch innerhalb einzelner Gruppen sowie zwischen ost- und westdeutschen weiblichen Biografien. Trotz neuer politischer Maßnahmen wie der Neuregelung zum Elterngeld bzw. zur Elternzeit bestehen die Differenzen fort, auch wenn sie sich nach bisherigen Untersuchungsergebnissen reduzieren. Ähnliche Belege sind auch bei der Analyse der Teilzeit- und anderen atypischen Arbeitsverhältnissen zu finden; maßgeblich Frauen (mit und ohne Kinder) befinden sich in diesen Beschäftigungsverhältnissen über den Lebensverlauf hinweg. Auf ihnen lastet zusätzlich immer noch der Großteil der Reproduktionsarbeit, was als *eine* Erklärung für die Varianz der Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Geschlechtern herangezogen werden kann. Berücksichtigt werden muss aber auch die Aufnahme von unfreiwilliger Teilzeit, die insbesondere in den Bereichen vorherrscht, in denen Frauen tätig sind. Dadurch entstehen für Frauen vermehrt einkommenskritische Phasen sowohl während als auch nach der Phase des Erwerbslebens.

Weiterhin belegt die Empirie, dass trotz eines gewissen Anteils von Erwerbstätigkeit im Rentenalter der Großteil der Beschäftigten eine kürzere Lebensarbeitszeit befürwortet. Die Altersteilzeit, die institutionell noch durch die Bundesagentur für Arbeit unterstützt wird, wird zudem auch ohne Förderung stark in Anspruch genommen. Sie dient jedoch durch die Möglichkeit des Blockmodells vorrangig als Ausgliederungsinstrument aus dem Erwerbsleben. Die „echte“ Teilzeit im Alter wird geringer genutzt, wobei konkrete Zahlen nicht vorliegen. Dieser Trend kann insbesondere durch neuere Ergebnisse zu Lebensarbeitszeitkonten bestätigt werden, die in den vergangenen Jahren einen wachsenden Zuspruch erfahren. Freistellungen im Erwerbsverlauf wie für Sabbaticals werden hingegen weniger genutzt. Diese Ergebnisse verdeutlichen einerseits die immense Bedeutung und Zentralität der Erwerbsarbeit, andererseits belegen sie die noch nicht weitreichende Akzeptanz und bestehende Verunsicherung gegenüber den Optionen im Erwerbslebensverlauf. Um einerseits den gestellten Anforderungen von Flexibilität an den Arbeitsmarkt, andererseits aber auch den Verunsicherungen der Beschäftigten und den Unsicherheiten des Arbeitsmarktes zu begegnen, sind sogenannte Integrationskonzepte entwickelt worden. Die angeführten Konzepte der Sozialerbschaft, des Aktivitätsstatus, der Arbeitslebensversicherung, der Ziehungsrechte und der Lebensarbeitszeit haben ge-

meinsam, dass sie sozialstrukturelle Differenzen zwischen den verschiedenen Gruppen beseitigen wollen und somit gleichberechtigte Arbeits- und Beschäftigungsmarktchancen über den gesamten Lebensverlauf einführen.

### ***Divergenzen in Zeitverwendungen***

Im Durchschnitt ihres Lebens wenden Personen in Deutschland täglich drei Stunden für Bildung und Erwerbstätigkeit auf, das Doppelte hingegen für Freizeitaktivitäten, so die Befunde der Zeitbudgetanalysen. Ursächlich für diese Zeitverteilung ist die Betrachtung des gesamten Lebens von Kindheit bis zum Alter; „Ballungszeiten“ werden zunächst ausgeblendet. Dass dies nicht als positives Indiz verwendet werden kann, belegen die Aussagen zur Zufriedenheit mit der Zeitverwendung. Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie im Alltag zu wenig Zeit für Freizeit zur Verfügung haben, und wünscht sich eine andere Verteilung.

Frauen wenden im Gegensatz zu Männern mehr Zeit für unbezahlte Arbeit auf. Ihr Anteil an der Erwerbsarbeitszeit ist dafür geringer. Insgesamt besteht jedoch eine durchschnittlich stärkere Arbeitsbelastung für Frauen. Sie arbeiten unter Berücksichtigung der bezahlten und unbezahlten Arbeit durchschnittlich eine Stunde mehr als Männer. Ebenso treten Veränderungen in der Zeitverwendung beim Vorhandensein von Kindern im Leben auf. Die Zeit für Reproduktionsarbeit steigt an, wobei das nach dem Kindesalter differenziert werden muss. Bilanzierend betrachtet weisen Frauen mit oder ohne Kinder sowie Alleinerziehende die stärkste Zeitbelastung für produktive Tätigkeiten auf, sowohl im nationalen als auch im internationalen Vergleich. Erklärende Variablen für die Zeitverwendung sind daher die Kategorien Geschlecht, Kinder, Familienstand sowie die Art der Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt.

Die Befunde zu den Zeitverwendungswünschen sind ebenfalls von den genannten Variablen abhängig. Mehr Männer als Frauen geben an, mit dem Zeitaufwand für die Erwerbstätigkeit zufrieden zu sein. Vollzeiterwerbstätige geben häufiger an, zu viel zu arbeiten. Mit dem Zeitaufwand für den Haushalt sind Frauen weniger zufrieden als Männer. Die Mehrheit plädiert für eine Zeitverteilung, die an ihre jeweiligen Bedürfnisse angepasst ist. Als eine Stellschraube wird hierbei die Arbeitszeit angeführt. Sie soll einerseits variabler, andererseits planbarer sein. Sie müsste den Anforderungen der jeweiligen Lebenssituation im Alltag und im Lebenslauf angepasst werden können.

### ***Die Herausforderung einer integrativen Arbeitszeitpolitik***

Interessen bezüglich der Arbeitszeit sind unterschiedlich gelagert. Unternehmen streben nach der Erhöhung der Arbeitsproduktivität und haben ein Interesse, dass die Arbeitszeiten entsprechend der Nachfrage reguliert sind. Beschäftigte hingegen sind, wie die Zeitbudgetanalysen untermauern, an Arbeitszeiten interessiert, die flexibel an die jeweiligen Lebenssituationen angepasst werden und dabei auch planbar im Alltag sind. Weiterhin sind für sie Zeiten für Reproduktion und Regeneration

bedeutsam, die einen Beitrag zur persönlichen Arbeitsproduktivität leisten. Konsumenten sind an einem hohen Entgegenkommen hinsichtlich der Stärkung des Dienstleistungsgedanken interessiert, d.h. dass auf ihre Wünsche und Bedarfe Rücksicht genommen wird und damit die Servicezeiten entsprechend gestaltet sind, damit ihre Lebensqualität verbessert und in entsprechenden Situationen gehalten werden kann.

Im Kontext von Arbeit und Arbeitszeit sind verschiedene Akteure und Instanzen an der Vereinbarung der unterschiedlichen Interessen beteiligt. Im Feld der Arbeits- und Beschäftigungspolitik sind in Deutschland maßgeblich die Sozialpartner und die betrieblichen Akteure eingebunden. Gesetzliche Regelungen flankieren zwar die entsprechenden Regelungen, doch bieten sie Mindeststandards. Um Reformprozesse anzustoßen und Impulse zu setzen, wurden Enquetekommissionen zu vielfältigen Themen einberufen. Sie sprechen sich im Grunde alle für eine Flexibilität der Instrumente in der Arbeitspolitik aus, die die Prinzipien des lebenslangen Lernens, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Vermeidung des frühzeitigen Erwerbsaustritts und der Nachhaltigkeit beinhaltet, um einerseits einen flexiblen Arbeitsmarkt zu gewährleisten und andererseits den damit verbundenen Risiken und Verunsicherungen der Beschäftigten zu begegnen. Insbesondere der 7. Familienbericht thematisiert eine Lebenslaufpolitik und plädiert für eine integrierende Perspektive der unterschiedlichen Instrumente und Politikfelder. Dieser integrierende Ansatz findet in jüngster Zeit bei den Sozialpartnern und auf der betrieblichen Ebene/Arbeits- und Personalpolitik mit den verschiedenen Programmen zur Familienfreundlichkeit, Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie betrieblicher Demografiepolitik Anklang. Sowohl in der Elektro- und Stahlindustrie als auch in der Chemieindustrie wurden Tarifverträge mit dem Schwerpunkt des demografischen Wandels abgeschlossen, die sich für eine lebenslauforientierte Gestaltung in den verschiedenen Arbeitspolitikfeldern – Arbeitsorganisation/Arbeitszeit, Qualifizierung/Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Vereinbarkeit – aussprechen. Eine integrierende Perspektive zwischen den verschiedenen Politikfeldern sowie eine lebenslauf-/lebensphasenbezogene Perspektive wird verstärkt angestrebt. Das heißt, die Arbeitszeit ist nicht die alleinige Größe für entscheidende Lösungen. Sie ist ein Baustein von vielen in einer Palette und trägt ihren Anteil zum Gesamtkonzept bei. Jedoch ist ihr Beitrag insbesondere im Rahmen einer Lebensverlaufspolitik nicht zu unterschätzen. Da die Arbeitszeit sich nicht nur auf einzelne Phasen, sondern auf den gesamten Lebens(erwerbs)verlauf mit seinen allfälligen Kontinuitätsbrüchen bezieht, kann sie dem Anspruch der Lebensverlaufspolitik, Strategien und Maßnahmen zu bündeln, gerecht werden und Biografien positiv im Interesseneinklang beeinflussen. Sie kann Planungssicherheit sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen bieten. Durch institutionelle Regelungen und Vereinbarungen können Unterstützungsleistungen zur Überwindung von Brüchen angeboten und genutzt werden. Gleichzeitig kann Arbeitszeit und ihre Gestaltung zur Auflösung bzw. zur Verringerung von Ungleichheiten (z.B. bezüglich des Geschlechts, der Herkunft oder regionaler Gegebenheiten), Stigmatisierungen und Stereotypen beitragen.

## *Forschungslücken*

Die Debatte zur Lebensverlaufspolitik ist insbesondere in der Diskussion um den demografischen Wandel, die Vereinbarung von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen während der verschiedenen Lebensphasen sowie die bessere Nutzung und den längerfristigen Erhalt des Beschäftigungspotenzials aufgekommen. Der Gesamtüberblick dieses Papiers zu bisherigen Forschungen macht einerseits deutlich, dass von einer umfassenden Lebenslaufpolitik bisher noch nicht die Rede sein kann. Lebenslaufpolitik ist derzeit eher noch ein normatives Konzept als gesellschaftliche Praxis. Sie fordert eine präventive, an den Lebenslauf angepasste Arbeitspolitik ein, die es durch betriebliche, tarifliche und staatliche Maßnahmen zu flankieren (Mehrebenenpolitik) und mit Ansätzen des lebenslangen Lernens sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Außerberuflichem sowie der Gesundheitsprävention zu verbinden gilt (Mehrbereichspolitik). Die Gestaltung der Arbeitszeit ist dabei ein zentrales Element, wobei die Diskussion sich nicht nur auf die Dauer beschränken kann, sondern auch die Aspekte der Lage und Verteilung mit einbeziehen muss. Die Frage, ob Beschäftigte Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Nachtarbeit oder versetzte Arbeit leisten sowie wer wie viele Stunden arbeitet, ist ebenfalls entscheidend für die Erwerbs- und Berufsfähigkeit und die Work-Life-Balance der Beschäftigten und somit für eine lebenslauforientiert gestaltete Arbeits(zeit)politik. Somit erhält die Gestaltung der Arbeitszeit den Status eines integrativen Instruments, da sie aufgrund des Ansatzes einer Mehrbereichspolitik mit anderen Politikfeldern kombiniert wird, und kann wichtige Impulse für eine nachhaltige Beschäftigungs- und Personalpolitik liefern.

Dass Lebenslaufpolitik im Kontext Arbeit kein ausschließlich normatives Konzept ist, zeigen Handlungsansätze in der Praxis, die sich an einer demografiebewussten und lebenslauforientierten Personalpolitik und am lebenslangen Lernen orientieren. Im Fokus stehen dabei langfristig ausgerichtete Instrumente der Arbeitspolitik im Bereich Arbeitszeit/Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Gesundheit, die den im Lebensverlauf wechselnden zeitlichen und finanziellen Bedarfen sowie Möglichkeiten der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Arbeits- und Lebenskontexten gerecht werden. Das Papier zeigt, dass es hierzu in der Forschung noch erhebliche Leerstellen gibt. Es stellt sich dabei u. a. die Frage, inwieweit und unter welchen Bedingungen diese Ansätze einer Lebenslaufpolitik durchsetzbar sind. Dass es Handlungsspielräume hierfür gibt, zeigen die in diesem Papier angesprochenen ausländischen Beispiele. Es gilt nun herauszufinden, insbesondere im betrieblichen Kontext, unter welchen Voraussetzungen für welche Formen von Lebenslaufpolitik ein solcher Handlungsspielraum besteht und durch welche weiteren Maßnahmen wie tariflich oder staatlich – im Sinne einer Mehrbereichsebenenpolitik – sie flankiert werden können. Das institutionelle Gefüge mit seinen Regelungen gilt es dabei näher zu betrachten.

Bei der Erforschung von Organisation gilt es zu ergründen, wie Personalbereiche eine lebenslauforientierte Politik organisieren, welche Rolle die Dimension Arbeitszeit spielt und wie Beschäftigte diese Konzepte annehmen und bewerten. Dabei



stellt sich auch die Frage, ob die Ansätze einer Lebenslaufpolitik nicht der Gefahr unterliegen, bestimmte Personengruppen auszuschließen und damit bestehende Ungleichheiten fortzuschreiben oder gar zu vertiefen. Um also eine Verhinderung oder Vorbeugung von Ungleichheiten zu bewirken, müssten diese Ansätze entsprechend den verschiedenen Gruppen gestaltet und geöffnet werden. Für die Forschung bedeutet das herauszufinden, welche Ansätze und Optionen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen angeboten werden, wer welchen Zugang und unter welchen Bedingungen hat sowie welche Konsequenzen mit der Nutzung solcher Ansätze und Optionen für den weiteren Lebensverlauf verbunden sind. Ferner gilt auch aufgrund der Aushandlungsprozesse in Organisationen herauszufinden, welche Rolle und welchen Einfluss betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen dabei einnehmen. Es bedarf somit weiterer Empirie, da die Befassung mit der Lebenslaufperspektive in der Arbeits(zeit)politik, wie schon hervorgehoben, verhältnismäßig neu ist. Um verschiedene Formen, Muster und Bedingungen für eine lebenslauforientierte Arbeits(zeit)politik kennenzulernen, sollten dabei auch unterschiedliche Typen von Ländern in die Analyse mit einbezogen werden. So können Beispiele guter Praxis hervorgehoben und im nationalen wie internationalen Kontext verbreitet werden.

## Literatur

- Ahlene, Eva/Ingo Benzenberg/Veit Echterhoff/Marc Ernek/Bianca Goertz (2002): Abschlussbericht des Projektes „Arbeitszeit und Qualifizierung“. Projektleitung: Rolf Dobischat. Düsseldorf
- Althammer, Jörg (2007): Gesamtwirtschaftliche Effekte betrieblicher Familienpolitik. In: Dilger/Gerlach/Schneider (Hg.): Betriebliche Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden. S. 45-63
- Anxo, Dominique/Jean-Yves Boulin/Immaculada Cebrián/Colette Fagan/Saskia Keuzenkamp/Ute Klammer/Christina Klenner/Gloria Moreno/Luis Toharía (2006): Working time options over the life course: New work patterns and company strategies. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg
- Bahn Müller, Reinhard/Stefanie Fischbach/Barbara Jentgens (2006): Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, Heft 2, S. 71-78
- Bangali, Lucy/Gerhard Fuchs/Markus Hildenbrand (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg, Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche, Stuttgart
- Barkholdt, Corinna (2001): Rentenzugang und Altersteilzeit. In: Barkholdt (Hg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, S. 149-175
- Barkholdt, Corinna (2004): Umgestaltung der Altersteilzeit. Von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. Expertise im Auftrag der Altenberichts-kommission. Dortmund
- Barkholt, Corinna (2007): Altersgerechte Arbeitszeit, Gesundheitserhalt und späterer Ruhestand. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Edition Sigma, Berlin, S. 119-131
- Bauer, Frank/Hermann Groß/Eva Munz/Suna Sayin (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Bauer, Frank/Hermann Groß/Klaudia Lehmann/Eva Munz (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln
- Beckmann, Petra (2002), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB Werkstattbericht Nr. 12.

- Behringer, Friederike/Dirk Moraal/Gudrun Schönfeld (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld: aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, Heft 1, S. 9-14
- Bergmann, Werner (1983): Das Problem der Zeit in der Soziologie. Ein Literaturüberblick zum Stand der „zeitsoziologischen“ Theorie und Forschung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 35, Heft 3, S. 462-504
- Bielenski, Harald/Gerhard Bosch/Alexandra Wagner (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Campus Verlag, Frankfurt am Main
- BLK (Bund-Länder-Kommission) (2003): Modellversuchsprogramm LLL – Lebenslanges Lernen. Bonn
- BMBF (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission. Berlin
- BMBF (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin
- BMFSFJ (2004): Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz
- BMFSFJ (2005a): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage
- BMFSFJ (2005b): 5. Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potentiale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generation. Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin
- BMFSFJ (2006): 7. Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin
- BMFSFJ (2007a): Das Elterngeld im Urteil der jungen Eltern.
- BMFSFJ (2007b): Elterngeld erfüllt alle Erwartungen. Pressemitteilung 15.8.2007
- BMFSFJ (2008): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit. Endbericht. Berlin
- BMGS (2003): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Berlin
- Bothfeld, Silke/Ute Klammer/Christina Klenner/Simone Leiber/Anke Thiel/Astrid Ziegler (Hg.) (2005): WSI-Frauendatenreport. Ein Handbuch zur ökonomischen und sozialen Situation der Frauen in Deutschland. Edition Sigma, Berlin
- Boulin, Jean-Yves/Reiner Hoffmann (2001): Lebensarbeitszeit – Die Konzeptualisierung von Arbeitszeit über die gesamte Erwerbsbiografie. In: Boulin/Hoffmann (Hg.): Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik. Lebensarbeitszeit und neue Arbeitsorganisation. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 10-45
- Brandl, Sebastian/Eckart Hildebrandt/Philip Wotschack (2008): Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Reihe: Edition der Hans-Böckler-Stiftung 212, Düsseldorf
- Brose, Hanns-Georg (1982): Die Vermittlung von sozialen und biographischen Zeitstrukturen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, S. 385-407

- Brose, Hanns-Georg (1997): Arbeitszeit und Lebensführung. In: Kahsnitz/Ropohl/Schmid (Hg.): Handbuch zur Arbeitslehre. R. Oldenbourg Verlag, München, S. 81-101
- Brose, Hanns-Georg/Matthias Schulze-Böing/Monika Wohlrab-Sahr (1987a): Zeitarbeit. Konturen eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses. In: Soziale Welt, Jg. 38, Heft 3, S. 282-308
- Brose, Hanns-Georg/Matthias Schulze-Böing/Monika Wohlrab-Sahr (1987b): Diskontinuität und Berufsbiografie: das Beispiel der Zeitarbeit. In: Soziale Welt, Jg. 38, Heft 4, S. 498-521
- Brussig, Martin (2010): Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiter steigend. Altersübergangs-Report 2010-01. Duisburg
- Brussig, Martin/Matthias Knuth/Sascha Wojtkowski (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarifverträge fehlen. Altersübergangs-Report 2009-02, Duisburg
- Busse, Gerd/Hartmut Seifert (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, Edition Hans-Böckler-Stiftung 233, Düsseldorf
- DIA (Deutsches Institut für Altersvorsorge) (2005): Arbeiten nach dem Arbeitsleben – Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Download unter: [www.dia-vorsorge.de/downloads/df010513.pdf](http://www.dia-vorsorge.de/downloads/df010513.pdf)
- Deutscher Bundestag (2002): Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, 14. Wahlperiode, Drucksache 14/8800, 28.3.2002
- DGB (2008): Die Beschäftigungsbrücke wankt. Die neue Altersteilzeit. In: DGB einblick, Heft 1/2008, S. 5
- DGB-Index Gute Arbeit (2009): Der Report 2009. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen. Berlin
- Dilger, Alexander/Irene Gerlach/Norbert Schneider (Hg.) (2007): Betriebliche Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden
- Dobischat, Rolf/Hartmut Seifert (2001): Forschungsprojekt: Zeitpolitik und Lernchancen. Abschlussbericht: Teilbericht 1, Duisburg
- Dörre, Klaus (2005): Entsicherte Arbeitsgesellschaft. Politik der Entprekariisierung. In: Widerspruch, Jg. 25, Heft 49, S. 5-18
- Durkheim, Emile (1912): Les formes élémentaires de la vie religieuse. Paris
- Durkheim, Emile (1976): Die Regeln der soziologischen Methode. hrsg. von König, René. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/Main.
- Eberling, Matthias/Volker Hielscher/Eckart Hildebrandt/Kersting Jürgens (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin
- Ellguth, Peter/Barbara Koller (2000): Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit. In: IAB-Materialien Nr. 1/2000, S. 4-5
- Europäische Kommission (2005): Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Studie der EU zum Thema „Nutzen personeller Vielfalt im Unternehmen“. Brüssel

- Europäische Kommission (2005b): Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen. KOM [2005] 94 final, Brüssel
- Europäische Kommission (2008): New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs. COM (2008) 868 final, Brüssel
- European Commission/Eurostat (2004): How Europeans spend their Time. Everyday Life of Woman and Man. Data 1998–2002. Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working (1997): Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersbarrieren in der Erwerbstätigkeit. Zusammenfassung des Forschungsprojektes. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003a): A new organisation of time over working life, Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003b): Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. Dublin
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): Working time and work-life balance in European companies. Dublin
- Fagan, Colette (2001): Entwicklung eines Konzepts der Lebensarbeitszeit: Die mögliche Rolle der Teilzeit. In: Boulin/Hoffmann (Hg.): Neue Wege in der Arbeitszeitpolitik. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 46–67
- Fagan, Colette (2003) Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2007): Der Nutzen der Lebenslaufperspektive für die Wirtschaft. Vortrag auf der ver.di-Tagung „Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung“ 29.11.2007, Berlin
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2008): Alter als Chance. Demografiefeste Personalpolitik. In: Zeitschrift Personal, Jg. 58, Heft 3, S. 10–12
- Frai, Pascal/Rainer Thiehoff (2007): Demographie-Werkstatt Deutschland: vom Krisen- zum Chancenmanagement. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Heft 4–5, S. 32–38
- Friebe, Jens (2006): Weiterbildung in einer alternden Gesellschaft. Bestandsaufnahme der demografischen Entwicklungen, des Lernens im höheren Lebensalter und der Perspektiven für die Weiterbildung. Working Paper, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
- Fuchs, Tatjana (2009): Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben – im Spiegel der Arbeits- und Einkommensbedingungen. In: Schröder, Lothar/Hans-Jürgen Urban (Hg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, S. 236–247
- Garhammer, Manfred (2005): Neue Konzepte für lebensspezifische Arbeitszeiten. In: Seifert (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt/Main, New York. S. 67–101
- Geissler, Birgit (2007): Biografisches Handeln in Ungewissheit. Neuere Entwicklungen in der Politik des Lebenslaufs. In: Hildebrandt (Hg.): Lebenslaufpolitik im

- Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Edition Sigma, Berlin, S. 25-41
- Geissler, Birgit/Mechthild Oechsle (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere: Verflechtung und Entkoppelung. In: Born/Krüger (Hg.): Individualisierung und Verflechtung. Juventa-Verlag, Weinheim
- Gerlach, Irene (2004): Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden
- Giesecke, Johannes/Philip Wotschack (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte. WZBrief Arbeit 1/2009 vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin
- Groß, Hermann/Hartmut Seifert (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeit. Sigma Verlag, Berlin
- Groß, Hermann/Hartmut Seifert/Georg Sieglen (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2007, S. 202-208
- Groß, Hermann/Michael Schwarz (2007): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund
- Grözinger, Gerd/Michael Maschke/Claus Offe (2006): Die Teilhabegesellschaft. Modell eines neuen Wohlfahrtsstaates. Campus-Verlag, Frankfurt/Main.
- Grünewald, Uwe/Dick Moraal (2003): Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. Bonn
- Hansen, Katrin (2006): Wettbewerbsfähigkeit durch Chancengleichheit. Mit Diversity Management zum Erfolg. Vortrag von Prof. Dr. Katrin Hansen bei der Investitionsbank Berlin am 21. Februar 2006
- Haselier, Jörg/Mark Thiel (2005): Diversity Management. Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt. Bund-Verlag GmbH, Frankfurt/Main
- Heinemann, Klaus (1982): Arbeitslosigkeit und Zeitbewusstsein. In: Soziale Welt, Jg. 31, Heft 1, S. 87-101
- Hertie-Stiftung (Hg.) (1999): Unternehmensziel: Familienbewusste Personalpolitik, Köln
- Hielscher, Volker/Eckart Hildebrandt (1999): Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Edition Sigma, Berlin
- Hildebrandt, Eckart (2007): Langzeitkonten, Lebensplanung und Zeithandeln. In: Hildebrandt (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Edition Sigma, Berlin, S. 173-202
- Hildebrandt, Eckart/Philip Wotschack/Almut Kirschbaum (2009): Zeit auf der hohen Kante. Edition Sigma, Berlin
- Hipp, Lena (2009): Weiter mit Weiterbildung! Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 62, Heft 7, S. 362-368
- Hoff, Andreas (2007): Welche Zukunft haben Langzeitkonten? In: Hildebrandt (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Edition Sigma, Berlin, S. 203-222
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen (2002): Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur. DIW-Wochenbericht, Nr. 23. Berlin

- Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. DIW-Wochenbericht, Nr. 14-15. Berlin.
- IG Metall (Hg.) (2004): Jetzt wird's hammerhart. VW stellt Gegenforderungen auf. In: metall nachrichten für die Beschäftigten der Volkswagen AG, Nr. 3/30. August 2004
- IW (Institut der deutschen Wirtschaft) (2003): Monitor Familienfreundlichkeit (Download unter <http://www.iwconsult.de/lokales/trends04-03-2.pdf>; Zugriff am 6.1.2008)
- Janssen, Daniela/Friedhelm Nachreiner (2004): Flexible Arbeitszeiten. Wirtschafts-verlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH, Bremerhaven
- Jürgens, Kerstin (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Seifert (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Campus-Verlag, Frankfurt am Main/New York, S. 169-190
- Jürgens, Kerstin (2007): Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, Heft 4, S. 167-173
- Klammer, Ute (2006): Lebenslauforientierte Sozialpolitik – ein Lösungsansatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im demographischen Wandel. In: Berger/Kahlert (Hg.): Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse, Campus-Verlag, Frankfurt am Main/New York, S. 237-266
- Klenner, Christina (2004a): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Düsseldorf
- Klenner, Christina (2004b): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. Jg. 55, Heft 7-8, S. 452-458
- Klenner, Christina (2007): Situation von Frauen. Statement für den Workshop des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema: „Chancengleichheit in Betrieben und Verwaltungen – Empirische Befunde und strategische Optionen“. April 2007, Berlin
- Klenner, Christina/Svenja Pfahl/Stefan Reuyß (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE), Heft 3, S. 268-285
- Klenner, Christina/Svenja Pfahl (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements. In: Seifert (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main/New York. S. 124-168
- Klenner, Christina/Tanja Schmidt (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, Heft 9
- Klös, Hans-Peter/Kroker, Rolf (2004): Perspektive 2050: Ordnungsökonomische Weichenstellungen und wirtschaftspolitischer Handlungsbedarf. In: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Perspektive 2050. Ökonomik des demographischen Wandels. Köln, S. 391-415

- Klös, Hans-Peter/Susanne Seyda (2007): Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Beschäftigungs- und Bildungssystem. In: Dilger/Gerlach/Schneider (Hg.): Betriebliche Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden. S. 29-44
- Kohli, Martin (1986): Gesellschaftszeit und Lebenszeit. In: Berger (Hg.): Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt, Sonderband 4, Göttingen, S. 184-208
- Krell, Gertraude (2004): Managing Diversity and Gender Mainstreaming: ein Konzeptvergleich. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 27, Heft 4, S. 367-376
- Krüger, Helga (2007): Lebenslaufpolitik: Konzepte, Handlungsfelder, Reformvorhaben. Vortrag bei Veranstaltung „Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf – Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive“ 14. Juni 2007, Berlin
- Künemund, Harald (2005): „Produktive Tätigkeiten. In: Kohli/Künemund (Hg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. 2. Auflage. VS Verlag, Wiesbaden, S. 277-317
- Lehndorff, Steffen (2005): Herausforderungen an die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften. In: Bsirske/Mönig-Raane/Sterkel/Wiedemuth (Hg.): Perspektive neue Zeitverteilung. Logbuch der 2. ver.di-Arbeitszeitinitiative. VSA-Verlag, Hamburg, S. 56-71
- Lilja, Reija/Ulla Härmäläinen (2001): Working Time Preferences at Different Phases of Life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg
- Lindecke, Christiane/Dorothea Voss-Dahm/Steffen Lehndorff (2007): Altersteilzeit. Düsseldorf
- Mayer, Karl Ulrich (2002): Zur Biografie der Lebensverlaufsforschung: ein Rückblick auf die letzten zwei Jahrzehnte. In Burkhart/Wolf (Hg.): Lebenszeiten. Erkundungen zur Soziologie der Generationen, Leske + Budrich, Opladen, S. 41-61
- Mayer, Karl Ulrich/Martin Diewald (2006): Die Institutionalisierung von Lebensverläufen. In: Brandstädter/Lindenberger (Hg.): Lehrbuch zur Entwicklungspsychologie der Lebensspanne/des Erwachsenenalters. Kohlhammer, Stuttgart
- Menning, Sonja/Elke Hoffmann/Heribert Engstler (2007): Erwerbsbeteiligung älterer Menschen und Übergang in den Ruhestand. GeroStat Report Altersdaten 1/2007. DZA, Berlin.
- Moderegger, Hermann A. (2005): Folgen des demographischen Wandels. Auswirkungen auf die Entgelt- und Arbeitszeitpolitik. <http://www.variozeit.de/demografaz.pdf>
- Mönig-Raane, Margret (2004): „Biografieorientierte Arbeitszeit“ als Element einer neuen Zeitverteilung. Vortrag auf der Internationalen Konferenz „Arbeitszeit und soziale Sicherheit in der Lebensperspektive“, am 9./10. September 2004, Berlin
- Moraal, Dick (2007): Continuing Vocational Training in Germany. Federal Institute for Vocational Training (BIBB), Bonn



- Morschhäuser, Martina (2000): Altersbezogene Personalplanung: zwischen Personalentwicklung und Personalaustausch. In: AK-Forum zur Wirtschafts- und Strukturpolitik „Älter im Betrieb“, AK-Texte, Saarbrücken
- Morschhäuser, Martina/Peter Ochs/Achim Huber (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Bertelsmann Stiftung Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.), Gütersloh
- Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, 4/2007, S. 195-201
- Naegele, Gerhard (2010): Soziale Lebenslaufpolitik, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- OECD (2001): OECD Employment Outlooks 2001. Paris
- Offe, Claus (2005): Zum Beispiel „Ziehungsrechte“. In: Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik: Zeit ist Leben. Manifest der deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. Berlin, S. 14
- Pedersini, Roberto (2001): Gleitender Übergang in den Ruhestand in Europa (Download: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/09/study/tn0109199s.htm>)
- Pfahl, Svenja/Stefan Reuyß (2009): Das neue Elterngeld - Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Reihe: Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Gender, Familie und Beruf, Bd. 239, Düsseldorf
- Pfahl, Svenja/Stefan Reuyß (2002): Blockfreizeiten und Sabbaticals – mehr Zeit für die Familie. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 55, Heft 8, S. 459- 464
- Pinl, Claudia (2004): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitbudgeterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamts. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Heft 31-32, S.19-25
- Prager, Jens U./André Schleiter (2006): Älter werden – aktiv bleiben?! Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh
- Rinderspacher, Jürgen P. (2000): Auf dem Weg in bessere Zeiten? Modernisierung zwischen Zeitsouveränität und Marktanpassung. In: Hildebrandt (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Edition Sigma, Berlin, S. 47-98
- Rinderspacher, Jürgen P. (2003): Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Heft 3, S. 236-250
- Rosenblatt, Bernhard von/Frauke Bilger (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007. München
- Rosenow, Joachim/Frieder Naschold (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates. Edition Sigma, Berlin
- Rothkirch und Partner, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Zentrum für Innovation und Technik GmbH (ZENIT) (2005): Einstellungen älterer Arbeitnehmer zum Renteneintritt – Eine empirische Untersuchung in nordrhein-westfälischen Betrieben

- Saborowski, Christian/Jürgen Schupp/Gert G. Wagner (2004): Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. Wochenbericht des DIW Berlin 15/2004
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung. VSA-Verlag, Hamburg
- Scheiwe, Kirsten (2007): Familienorientierte Personalpolitik von Unternehmen – arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Elternzeit und Teilzeit, Möglichkeiten und Grenzen. In: Dilger/Gerlach/Schneider (Hg.): Betriebliche Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden. S. 86-102
- Schmid, Günther (2004): Risikomanagement im europäischen Sozialmodell. Arbeitsmarktpolitische und normative Aspekte eines Paradigmenwechsels. In: Kaelbe/Schmid (Hg.): Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat. WZB-Jahrbuch 2004. Edition Sigma, Berlin, S. 375-421
- Schmiede, Rudi (1990): Industrielle Zeitökonomie und die soziale Strukturierung der Arbeitszeit. In: Dabrowski/Jacobi/Schudlich/Teschner (Hrsg.): Jenseits des Taylorismus. Neue Begründungen und Ziele gewerkschaftlicher Rahmentarifpolitik (Graue Reihe - Neue Folge 12 der Hans-Böckler-Stiftung), Düsseldorf, S. 137-146
- Schneider, Norbert (2007): Work-Life-Balance – Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive In: Dilger/Gerlach/Schneider (Hg.): Betriebliche Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden. S. 64-74
- Schöps, Martina (1980): Zeit und Gesellschaft. Enke Ferdinand-Verlag, Stuttgart
- Schreurs, Margarete (1996): Ansätze der Personalplanung und -entwicklung für ältere Arbeitnehmer. In: Frerichs (Hg.): Älterer Arbeitnehmer im Demographischen Wandel – Qualifizierungsmodelle und Eingliederungsstrategien. Lit-Verlag, Münster, S. 117-121
- Schröder, Lothar/Hans-Jürgen Urban (Hg.) (2010): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Bund-Verlag, Frankfurt am Main
- Seidenspinner, Wolfgang (1999): Jahreslauf und Volksbräuche. In: Ottomeyer/Lüken/Röhring (Hg.): Geburt der Zeit. Eine Geschichte der Bilder und Begriffe. Edition Minerva, Kassel, S. 72-73
- Seifert, Hartmut (2001a): Lernzeitkonten für ein lebenslanges Lernen. Hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Seifert, Hartmut (2001b): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mittellungen, Jg. 44, Heft 2, S. 84-91
- Seifert, Hartmut (2003): Weiterbildung und Arbeitszeit: Betriebsrätebefragung. In: Flüter-Hoffmann/Janssen/Seifert: Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung. Projektabschlussbericht. Köln, Düsseldorf
- Seifert, Hartmut (2007): Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte. In: APuZ, 04-05/2007, S. 17-24

- Seifert, Hartmut (2010): Arbeitszeit- und Lernzeitkonten – Ein Ansatz für altersgerechtes Arbeiten? In: Naegele, Gerhard (Hg.): Grundlagen der Sozialen Lebenslaufpolitik. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 498-516
- Sellach, Brigitte/Uta Enders-Dragässer/Astrid Libuda-Köster (2005): Besonderheiten der Zeitverwendung von Frauen und Männern. Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. (GSF), Frankfurt am Main
- Siemers, Barbara (2001): Sabbatical und Langzeiturlaub. Befristeter Ausstieg – Einstieg in mehr Lebensqualität? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, Heft 10, S. 616-621
- Spitzley, Helmut (2007): Theorie und Empirie der Arbeitszeitflexibilisierung – Leitlinien zur Qualitätsverbesserung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. In: Dilger/Gerlach/Schneider (Hg.): Betriebliche Familienpolitik. VS-Verlag, Wiesbaden, S. 125-140
- Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), Berlin
- Statistisches Bundesamt (2004): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Teil 2. In Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (ZUMA), 2. Auflage, Bonn
- Statistisches Bundesamt (2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Bonn
- Thompson, Edward P. (1973): Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun/Fischer/Großkreutz (Hg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution. Kiepenheuer & Witsch, Köln, S. 81-112
- Vajna, Thomas (1996): Verbandsfibel. Kammern und Verbände der deutschen Wirtschaft, 2. Auflage. Deutscher Instituts-Verlag: Köln
- ver.di (2007): Verbesserte Rahmenbedingungen für Altersteilzeitarbeit beschlossen!, In: soportuell Nr. 60, 11.12.2007
- Voelzke, Thomas/Max Gussoume (2000): Altersteilzeitrecht. Kommentar. Bund-Verlag, Frankfurt am Main
- Wohlrab-Sahr, Monika (1992): Über den Umgang mit biographischer Unsicherheit – Implikationen der „Modernisierung der Moderne“. In: Soziale Welt, Jg. 43, Heft 2, S. 217-236
- Wolf, Jürgen/Martin Kohli (1988): Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens – Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven. In: Rosenmayr/Kolland (Hg.): Arbeit, Freizeit, Lebenszeit. Neue Übergänge im Lebenszyklus. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden, S. 183-206
- Wotschack, Philip (2007): Lebenslaufpolitik in den Niederlanden. In: Hildebrandt (Hg.): Lebenslaufpolitik im Betrieb. edition sigma, Berlin, S. 241-258
- Wotschack, Philip/Eckart Hildebrandt/Franziska Scheier (2008): Langzeitkonten – Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, Heft 11/12, S. 619-626

- Wotschack, Philip/Franziska Scheier/Eckart Hildebrandt (2009): Keine Zeit für die Auszeit. Langzeitkonten schaffen im Erwerbsverlauf bisher kaum Entlastungen. In: WZB-Mitteilungen, Heft 123, März, S. 12-15
- WSI (2007): Pressemitteilung: Meist 30 Tage Urlaub und bis zu 1.877 Euro für die Reisekasse, 14.6.2007
- Zickert, Kathi (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement, IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg
- Zimmermann, Eberhard/Frerich Frerichs/Gerhard Naegele (1999): Neue Arbeitszeitmodelle für ältere ArbeitnehmerInnen. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 45, Heft 5, S. 383-394



# Bücher der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

(nur über den Buchhandel erhältlich)

## 2009

**Hildebrandt, Eckart; Philip Wotschack; Almut Kirschbaum (unter Mitarbeit von Svenja Pfahl und Franziska Scheier)** (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 98. Berlin: edition sigma

**Solga, Heike; Justin Powell; Peter A. Berger (Hg.)** (2009): Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt am Main: Campus Verlag

## 2008

**Mayer, Karl Ulrich; Heike Solga (Eds.)** (2008): Skill Formation – Interdisciplinary and Cross-National Perspectives. New York: Cambridge University Press

**Söhn, Janina** (2008): Die Entscheidung zur Einbürgerung. Die Bedeutung von Staatsbürgerschaft für AusländerInnen in der Bundesrepublik Deutschland – Analysen zu den 1990er-Jahren. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller

## 2007

**Baethge, Martin; Heike Solga; Markus Wieck** (2007): Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. (auch online verfügbar: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf>)

**Martens, Kerstin; Alessandra Rusconi; Kathrin Leuze (Eds.)** (2007): New Arenas of Educational Governance – The Impact of International Organizations and Markets on Educational Policymaking. Houndmills, Basingstoke: Palgrave

## 2006

**Rusconi, Alessandra** (2006): Leaving the Parental Home in Italy and West Germany: Opportunities and Constraints. Aachen: Shaker Verlag

## 2005

**Solga, Heike** (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich

## Discussion Papers der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

(als Download unter <http://www.wzb.eu/publikation/>  
Bestelladresse: Informations- und Kommunikationsreferat,  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Reichpietschufer 50,  
10785 Berlin)

### 2010

#### SP I 2010-501

**Phyllis Moen**, From 'Work-Family' to the 'Gendered Life Course' and 'Fit' Five Challenges to the Field, 19 S.

#### SP I 2010-502

**Philip Wotschack**, Working-Time Options over the Life Course – New Challenges to German Companies in Times of Crisis, 18 S.

#### SP I 2010-503

**Heike Solga, Claudia Kretschmann**, *Follow-up-Studie zur Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“*, 24 S.

#### SP I 2010-504

**Lisa Pfahl, Justin J.W. Powell**, The Special Education Profession and the Discourse of Learning Disability in Germany, 16 S.

#### SP I 2010-505

**Philip Wotschack**, Lebensarbeitszeitkonten in der Perspektive sozialer Ungleichheit. Kumulation oder Abbau sozialer Benachteiligungen im Lebensverlauf?, 44 S.

#### SP I 2010-506

**Franziska Scheier, Eckart Hildebrandt**, Arbeitszeit – eine wichtige Zeitdimension für die Lebenslaufperspektive?, 60 S.

### 2009

#### SP I 2009-501

**Kathrin Leuze, Alessandra Rusconi**, Should I Stay or Should I Go? Gender Differences in Professional Employment, 26 S.

#### SP I 2009-502

**Heike Solga, Lisa Pfahl**, *Doing Gender* im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, 57 S.

**SP I 2009-503**

**Johannes Uhlig, Heike Solga, Jürgen Schupp**, Ungleiche Bildungschancen: Welche Rolle spielen *Underachievement* und Persönlichkeitsstruktur dabei?, 33 S.

**SP I 2009 504**

**Martina Dieckhoff, Nadia Steiber**, In Search of Gender Differences in Access to Continuing Training: Is there a Gender Training Gap and if yes, why?, 25 S.

**SP I 2009-505**

**Günther Schmid, Paula Protsch**, Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa, 46 S.

**SP I 2009-506**

**Justin J.W. Powell, Laurence Coutrot, Lukas Graf, Nadine Bernhard, Annick Kieffer, Heike Solga**, Comparing the Relationship between Vocational and Higher Education in Germany and France, 57 S.

**SP I 2009-507**

**Heike Solga**, Der Blick nach vorn: Herausforderungen an das deutsche Ausbildungssystem. Thesenpapier zum Symposium des WZB am 19.11.2009, 26 S.

## 2008

**SP I 2008-501**

**Justin J.W. Powell, Heike Solga**, Internationalization of Vocational and Higher Education Systems – A Comparative-Institutional Approach, 49 S.

**SP I 2008-502**

**Anja P. Jakobi, Alessandra Rusconi**, Opening of Higher Education? A Lifelong Learning Perspective on the Bologna Process, 32 S.

**SP I 2008-503**

**Janina Söhn**, Bildungschancen junger Aussiedler(innen) und anderer Migrant(inn)en der ersten Generation. Ergebnisse des DJI-Jugendsurveys zu den Einwandererkohorten seit Ende der 1980er-Jahre, 37 S.

**SP I 2008-504**

**Lisa Pfahl**, Die Legitimation der Sonderschule im Lernbehinderungsdiskurs in Deutschland im 20. Jahrhundert, 42 S.

**SP I 2008-505**

**Alessandra Rusconi, Heike Solga**, A Systematic Reflection upon Dual Career Couples, 32 S.



**SP I 2008-506**

**Paula Protsch**, Einkommensverluste in Wiederbeschäftigung. Wachsende Unsicherheiten durch Arbeitslosigkeit, 27 S.

**SP I 2008-507**

**Lukas Graf**, Applying the Varieties of Capitalism Approach to Higher Education: A Case Study of the Internationalisation Strategies of German and British Universities, 65 S.