

Philip Wotschack

**Lebenslaufpolitik in den Niederlanden
Gesetzliche Optionen zum Ansparen
längerer Freistellungen:
„verlofspaarregeling“ und
„levensloopregeling“***

* Dieses Paper ist ein Vorabdruck und erscheint
überarbeitet in: Eckart Hildebrandt (Hg.): Lebens-
laufpolitik im Betrieb. Berlin: edition sigma 2007

Juli 2006

ISSN Nr. 1011-9523

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Schwerpunkt:
Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat

Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung
<http://www.wzb.eu/ars/ab>
E-Mail: wotschack@wzb.eu

Bestell-Nr.: SP I 2006-115

Abstract

The article investigates two legal provisions in the Netherlands: firstly, the “verlofspaarregeling” (2001-2005) and secondly, the “levensloopregeling” (since January 2006). Both provisions give employees the opportunity to store time on lifetime working accounts and to use this time for paid leaves. The article outlines the two legal provisions and evaluates them with regard to issues of recent life-course policies. Existing research points at characteristic limits of both provisions. While the “verlofspaarregeling” was only used by a rather small number of employees, particularly those, who did not face problems to combine work and care, the “levensloopregeling” runs the risk of being reduced to an instrument for early retirement. Finally, possible alternatives and improvements are discussed.

Zusammenfassung

Der Artikel untersucht am Beispiel der Niederlande zwei gesetzliche Regelungen, die es Beschäftigten erlauben, im Laufe ihres Erwerbslebens größere Zeitguthaben anzusparen und für bezahlte Freistellungen zu verwenden: zum einen die so genannte „verlofspaarregeling“, die von Januar 2001 bis Ende 2005 galt, zum anderen die so genannte „levensloopregeling“, die seit Januar 2006 in Kraft ist. Beide Regelungen werden kurz skizziert und vor dem Hintergrund der gegebenen Forschungslage in ihrer Bedeutung für die Lebenslaufpolitik beurteilt. Es zeigen sich bei beiden Regelungen Probleme. Bei der Nutzung der „verlofspaarregeling“ lässt die relativ geringe Resonanz – vor allem bei Beschäftigten mit großen außerberuflichen Verpflichtungen – das Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit beruflicher und außerberuflicher Interessen im Lebensverlauf fraglich erscheinen. Die neue „levensloopregeling“ hingegen läuft Gefahr, in erster Linie ein Instrument zur Finanzierung des Vorruhestands zu werden. Abschließend werden mögliche Alternativen und Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert.

Inhalt

Einleitung	1
1. Unterschiedliche Ansätze der Lebenslaufpolitik in Europa	3
2. Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen am Beispiel der Niederlande	6
2.1 Die „verlofspaarregeling“ (2001-2005)	7
2.2 Die „levensloopregeling“ (seit 2006)	10
2.3 Implikationen des niederländischen Beispiels und alternative Instrumente der Lebenslaufpolitik	12
3. Resümee: Möglichkeiten und Grenzen gesetzlich garantierter Zeitsparoptionen	16
Literatur	17

Einleitung¹

Fragen der Lebenslaufpolitik und Lebenslaufforschung wird in Politik und Wissenschaft eine zunehmende Bedeutung für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Nationalstaaten zugemessen. Im Kern geht es dabei um mögliche Auswege aus der anhaltenden Arbeitsmarktkrise, die Bewältigung des demographischen Wandels und die Neugestaltung der sozialen Sicherungssysteme (Europäische Kommission 2004). Auf nationalstaatlicher wie europäischer Ebene wird eine auf verschiedene Politikfelder und Regelungsebenen zielende Lebenslaufpolitik als ein wichtiger Ansatz diskutiert, um den Risiken diskontinuierlicher Erwerbsverläufe zu begegnen und eine Basis für mehr Beschäftigung und höhere Erwerbsquoten von Frauen und älteren Arbeitnehmern zu schaffen (European Foundation 2003). Wichtige Elemente einer solchen Lebenslaufpolitik sind einerseits die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen, etwa durch Gesundheitsprävention und kontinuierliche Bildungsinvestitionen, andererseits Modelle und zeitliche Optionen zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Lebenslaufpolitik ist dabei wesentlich als Mehrebenenpolitik zu begreifen, die den Einbezug unterschiedlicher Politikfelder, Akteure und Regelungsebenen erfordert. Neben der Makroebene der nationalen und transnationalen Politik(en) und Institutionen begründet die Mesoebene der tarifvertraglichen und betrieblichen Arbeitszeit-, Qualifizierungs- und Entgeltpolitik Opportunitäts- und Anreizstrukturen für Individuen und Haushalte. Sie spielt damit eine entscheidende Rolle für stabile Erwerbsbiographien, eine lebensphasenorientierte Zeit- und Einkommensverteilung oder fortlaufende Qualifizierung im Erwerbsverlauf.

Derzeit werden in den europäischen Ländern unterschiedliche Ansätze der Lebenslaufpolitik diskutiert und erprobt. Erweiterte Zeit- und Einkommensoptionen im Erwerbsverlauf können dabei durch staatlich subventionierte Freistellungen (z.B. Belgien), gesetzlich verankerte Zeioptionen (z.B. Niederlande) oder innovative betriebliche Arbeitszeitmodelle entstehen, bei denen die Beschäftigten über einen individuellen Zeitpool verfügen, den sie für Betreuungszeiten, Weiterbildungszeiten, zivilgesellschaftliches Engagement oder Freizeitinteressen einsetzen können (Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten).

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, exemplarisch unterschiedliche Ansätze und Erfahrungen der Lebenslaufpolitik in den Niederlanden und in Belgien zu skizzieren. Der Fokus liegt auf Instrumenten, die Beschäftigten Optionen zu vorübergehenden Arbeitszeitreduzierungen oder Freistellungen im Erwerbsverlauf ermöglichen. Zunächst wird kurz ein allgemeiner Überblick über unterschiedliche Ansätze der Lebenslaufpolitik in Europa gegeben (Pkt. 1). Danach wird anhand des Beispiels der Niederlande der Frage nachgegangen, inwieweit gesetzlich garantierte Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen ein ge-

1 Eckart Hildebrandt und Günther Schmid sei herzlich für Anmerkungen und Kommentare zur Überarbeitung des Manuskripts gedankt.

eignetes Instrument darstellen, um Beschäftigten eine bessere Anpassung ihrer Arbeitszeiten an die wechselnden Bedürfnisse im Lebensverlauf zu ermöglichen (Pkt. 2). In den Niederlanden bestand von Januar 2001 bis Ende 2005 die so genannte „verlofspaarregeling“ (Pkt. 2.1), eine gesetzliche Regelung zum Ansparen von Zeitguthaben, die im Januar 2006 durch die so genannte „levensloopregeling“ ersetzt wurde (Pkt. 2.2). Die Beispiele ermöglichen einen ersten Einblick in Form und Wirkung einer möglichen Gesetzespraxis für Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen. Sie werfen zugleich die grundsätzliche Frage auf, inwieweit und unter welchen Bedingungen solche Optionen den Zielen einer verbesserten Work-Life Balance und höheren Erwerbsbeteiligung dienen. Vor diesem Hintergrund werden kurz zwei alternative Instrumente diskutiert: das belgische Career-Break- bzw. Time-Credit-Modell und das niederländische Gesetz zur Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit (Pkt. 2.3). Der Beitrag schließt mit einem kurzen Resümee (Pkt. 3).

1. Unterschiedliche Ansätze der Lebenslaufpolitik in Europa

Eine erste wichtige Gruppierung von lebenslaufpolitischen Ansätzen ergibt sich aus deren grundsätzlicher Ausrichtung: Von dem so genannten „Combination Model“, das auf die Kombination beruflicher und außerberuflicher Anforderungen auf Basis einer kontinuierlich reduzierten Wochenarbeitszeit und eine unterstützende Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuung) zielt, lassen sich so genannte Phasenmodelle (oder „Transition“-Modelle) unterscheiden, die auf einen (mehr oder weniger flexiblen) Wechsel zwischen Phasen erhöhter Erwerbsarbeitszeiten, Phasen reduzierter Erwerbsarbeitszeiten und Phasen der Unterbrechungen der Erwerbsarbeitszeit zielen (siehe Van der Meer/Leijnse 2004).

Innerhalb der Phasenmodelle lassen sich wiederum zwei unterschiedliche, aber einander nicht notwendig ausschließende Ansätze unterscheiden (siehe European Foundation 2005): erstens eine an Lebensereignissen („life event“) orientierte Politik, die zeitliche Optionen an einschneidende Veränderungen der Lebenssituation knüpft, etwa die Geburt eines Kindes (Mutterschutz bzw. Elternzeit), das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze (Ruhestand) oder aber auch – wie etwa bei unseren schwedischen oder niederländischen Nachbarn – Betreuungsbedarf im Fall schwerer Krankheit von Familienangehörigen. Im Kern handelt es sich hier um das tradierte Phasenmodell des Lebenslaufs mit Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Ruhestand (bzw. Vorruhestand) und ähnlichen ereignisbezogenen Zeitoptionen und Freistellungen.

Von diesem Ansatz lässt sich zweitens eine auf individuelle Optionen der Lebensgestaltung („life course“) orientierte Politik unterscheiden, die Individuen unabhängig vom Eintreten bestimmter Ereignisse zeitliche Optionen eröffnet, um berufliche und außerberufliche Anforderungen nach Bedarf und Interesse auszubalancieren. Es findet also im Prinzip eine Entkoppelung von Ereignis und zeitlichen Optionen statt. Formal steuert und entscheidet das Individuum über

Tabelle 1: Beispiele für „life event“- und „life course“-orientierte Regelungen

„Life event“-orientierte Instrumente (traditionell, strukturorientiert)	„Life course“-orientierte Instrumente (individuell, optional)
Mutterschutz	Recht auf befristete Anpassung der Wochenarbeitszeit
Elternzeit	Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten
Ruhestand und Vorruhestand	Freistellung für Weiterbildung
bedingte Freistellung	Freistellungen und Sabbaticals
Erwerbslosigkeit	Flexibler Ruhestand

Quelle: eigene Zusammenstellung nach European Foundation (2005: 40ff.)

Zeitpunkt, Art und Dauer der Arbeitszeitreduzierung. Dabei spielen zentrale Lebensereignisse und Lebensphasen nach wie vor eine wichtige Rolle. Drei wichtige Beispiele hierfür sind erstens das Recht auf eine individuelle Anpassung der Arbeitszeit (also ein Recht auf Teilzeitarbeit bzw. die Anhebung der Wochenarbeitszeit), zweitens das Ansparen von Zeitguthaben über Mehrarbeit und Entgeltbestandteile, die dann später für Kinderbetreuung, Weiterbildung, Freizeitinteressen (Sabbaticals) oder Vorruhestand verwendet werden können, und drittens staatlich subventionierte Modelle zur zeitlich befristeten Arbeitszeitreduktion bzw. Freistellung.

Optionen zum Ansparen von längeren Freistellungen wird im Rahmen der „life course“-orientierten Politik ein großes Potenzial zugemessen. Länder, in denen dieses Instrument eine Rolle spielt, sind Deutschland, Frankreich, die Niederlande und Schweden (siehe European Foundation 2005: 52ff.). Bisher ist noch relativ wenig über Verbreitung, Nutzung und langfristige Effekte solcher Sparoptionen bekannt. Die Forschung hat gerade erst begonnen. Ob und unter welchen Bedingungen solche Optionen tatsächlich ein geeignetes Instrument darstellen, um Beschäftigten erweiterte Optionen bei der Lebenslaufgestaltung zu gewähren, ist zurzeit noch nicht eindeutig zu sagen. Erkenntnisse der bisherigen Arbeitszeitforschung und erste Erfahrungsberichte aus der betrieblichen Praxis lassen allerdings vermuten, dass der institutionellen Einbettung und Regulierung hier eine entscheidende Bedeutung zukommt.

Damit kommen wir zu der zweiten wichtigen Gruppierung von Ansätzen der Lebenslaufpolitik, die sich auf die verschiedenen Regelungsebenen beziehen: Staat, Tarifsystem, Betrieb, Haushalt, Individuum. Hier lassen sich vereinfacht Länder (bzw. Regime) unterscheiden, (1) bei denen lebenslaufbezogene Zeitoptionen stark auf der gesetzlichen Ebene reguliert werden (etwa Schweden oder die Niederlande), (2) Länder, in denen kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen eine große Rolle spielen (etwa Deutschland, Frankreich oder Schweden), und (3) schließlich Länder, die sich durch eine geringere Bedeutung von derartigen Regelungen auszeichnen und Anpassungsleistungen im Lebensverlauf eher zur Sache der Einzelnen machen (etwa das Vereinigte Königreich oder Spanien).

Im Bezug auf Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen lässt sich die skizzierte Unterschiedlichkeit der Regulierung anhand des Vergleichs von Deutschland und den Niederlanden verdeutlichen. In Deutschland sind Möglichkeiten zum Ansparen von längeren Freistellungen überwiegend auf betrieblicher und kollektivvertraglicher Ebene verankert. Im Augenblick finden in den Betrieben entscheidende Entwicklungen im Bereich von Zeitsparoptionen für Beschäftigte statt, und zwar in Form von unterschiedlichen Varianten von Langzeitkonten bzw. Lebensarbeitszeitkonten. Auf gesetzlicher Ebene bestehen hingegen lediglich Mindestabsicherungen – etwa im Falle betrieblicher Insolvenz – oder Regelungen zur sozial- und steuerrechtlichen Behandlung von Zeitguthaben. In den Niederlanden sind im Gegensatz zur deutschen Praxis Optionen zum Ansparen von Zeitguthaben im Erwerbsverlauf gesetzlich garantiert. Bisher galt dafür die so genannte „verlofspaarregeling“, die im Januar 2006 durch die so genannte „levensloopregeling“ ersetzt wurde. Darüber hinaus besteht in den

Niederlanden parallel eine Anzahl von „life event“- und „life course“-orientierten Instrumenten. Am prominentesten ist dabei sicher das Gesetz zur Anpassung der Arbeitszeiten („wet anpassing arbeidsuur“) (Van Luijn/Keuzenkamp 2004: 107ff.).

Die gesetzliche Regulierung von Zeitsparoptionen, wie sie in den Niederlanden besteht, ist im Vergleich zur Situation in den anderen europäischen Ländern einzigartig. Sie ermöglicht uns einen Einblick in die Praxis einer überbetrieblichen und übertariflichen Regulierung von individuellen Zeitsparoptionen im Erwerbsverlauf.

2. Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen am Beispiel der Niederlande

Das Beispiel der Niederlande steht für eine steuernde, auf mehreren Ebenen ansetzende Lebenslaufpolitik. Die Möglichkeit, in einem bestimmten Rahmen Zeit- bzw. Geldguthaben für längere Freistellungen anzusparen, ist seit 2001 gesetzlich geregelt. Genauere Bestimmungen dazu sind in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen festgelegt. Darüber hinaus zeichnen sich die Niederlande allgemein durch eine hohe Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung aus (Visser 2003; Rürup/Gruesco 2005: 30). Das Recht auf Teilzeitbeschäftigung und – einzigartig in Europa – auf eine Anhebung der Wochenarbeitszeit ist gesetzlich verankert. Zugleich existieren einige ereignis- bzw. zweckbezogene Möglichkeiten (so genannte „verlofregelingen“), um vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren.

Tabelle 2: Lebenslaufbezogene Regelungen in den Niederlanden

Optionale Regelungen:

- Recht auf Anpassung der Arbeitszeit („wet anpassing arbeidsuur“, 2000)
- Ansparen von Urlaubstagen (im Rahmen von fünf Jahren)
- Zeitsparen in Form von Zeit und Geld („verlofspaarregeling“, 2001-2006)
- Recht auf langfristiges Ansparen von Zeitguthaben („levensloopsregeling“, seit 2006)

Ereignisbezogene Regelungen im Falle von:

- Adoption
 - Notfall im Privaten
 - Kurzfristiger Pflegebedarf bei Kind, Partner oder Eltern
 - Erwerbsunterbrechung
 - Elternzeit
 - Begleitung von Sterbenden im engsten Umfeld
 - Mutterschutz
 - Geburt
-

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Matheus (2004)

Schon in den 90er Jahren war in den Niederlanden die Stimulierung des Ansparens von Zeitguthaben erklärtes politisches Ziel. Damit wurde zugleich auf die Zunahmen von Regelungen auf der betrieblichen und tariflichen Ebene reagiert. 1997 waren in 17% der Tarifverträge Regelungen zum Ansparen von Zeitguthaben enthalten; 2000 waren es bereits 53%, die für 48% der abhängig Beschäftigten galten (Schaeps 2002; Matheus 2004).

Tabelle 3: Anteil von Tarifverträgen mit Regelungen zum Ansparen von Zeitguthaben

1997	1998	1999	2001
17%	28%	38%	53%

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Schaeps (2002) und Matheus (2004)

Tabelle 4: Ziele des tariflich geregelten Ansparens von Zeitguthaben (2001)

Frühpensionierung	19%
Weiterbildung, Sabbaticals	18%
Kinderbetreuung	7%
Elternzeit	5%
Andere Ziele (etwa reduzierte Arbeitszeit)	9%

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Schaeps (2002) und Matheus (2004)

Im Januar 2001 wurde in den Niederlanden per Gesetz die so genannte „verlofspaarregeling“ eingeführt. Sie wurde im Januar 2006 durch die neue „levensloopregeling“ abgelöst. Der Grundidee nach sollte den Beschäftigten mit der „verlofspaarregeling“ eine Möglichkeit geboten werden, im Laufe ihres Erwerbslebens Zeitguthaben anzusparen, die sie optional für Familienzeiten, Sabbaticals oder Weiterbildungszeiten nutzen können.

2.1 Die „verlofspaarregeling“ (2001-2005)

Die niederländische „verlofspaarregeling“ ermöglichte es Beschäftigten, im Erwerbsverlauf Zeit- oder Einkommensbestandteile anzusparen, um damit später phasenweise ihre Arbeitszeiten reduzieren zu können (bis hin zu befristeten Freistellungen), ohne Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen. Insbesondere in der Familienphase, in der Beschäftigte zugleich mit einem erhöhten Zeit- und Geldbedarf konfrontiert sind, bietet diese Möglichkeit Vorteile. Sie vermeidet Einkommensverluste und Erwerbsunterbrechungen und gewährleistet damit zugleich eine stärkere Kontinuität in den Erwerbsverläufen bzw. eine dauerhafte Anbindung an Arbeitsmarkt und Arbeitgeber. Schließlich werden durch Zeitsparoptionen für die Beschäftigten auch Anreize geschaffen, Mehrarbeit und nicht genommene Urlaubstage nicht verfallen zu lassen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt zu nutzen.

Nach der „verlofspaarregeling“ konnten Beschäftigte einen Teil ihres Einkommens („geld-voor-tijd sparen“) oder ihrer Arbeitszeit („tijd-voor-tijd sparen“) für eine spätere bezahlte Freistellung einbringen. Das angesparte Guthaben blieb von Steuern befreit. Diese fielen erst bei der Nutzung des Guthabens an. Es galten folgende Regelungen (siehe Van Luijn/Keuzenkamp, 2004):

- Der Betrieb musste über eine schriftlich fixierte Betriebsvereinbarung verfügen, die die Zeitsparmöglichkeiten regelte und mindestens 75% der Beschäftigten offen stand.
- Gespart werden durften maximal 10% des Bruttoeinkommens bzw. der Arbeitszeit.
- Das Guthaben wurde vom Arbeitgeber bei einem externen Finanzinstitut angelegt (teilweise bestanden auch sektorale Fonds, etwa die „stichting tijdsparfondsen“).
- Das Guthaben durfte eine zwölfmonatige Freistellung nicht überschreiten.
- Das Guthaben durfte für alle Zwecke genutzt werden, allerdings nicht direkt vor dem Ruhestand.

Die letzten beiden Regelungen stellten einen entscheidenden Unterschied zur deutschen Praxis von Langzeitkonten dar, für die weder gesetzliche Obergrenzen gelten noch eine Beschränkungen hinsichtlich der Verwendung des Zeitkontos für den vorzeitigen Ruhestand. In den Niederlanden hatte der Gesetzgeber hier klare Grenzen gesetzt und damit Ziele vorgegeben im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Er schränkte damit die gängige Vorruhestandspraxis ein und beugte sehr großen Zeitguthaben vor.

Den positiven Erwartungen in Bezug auf die „verlofspaarregeling“ stand allerdings auch eine Reihe von Problemen und Risiken gegenüber. So war die Nutzung dieser gesetzlichen Regelungen an die Existenz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung geknüpft. Damit waren die Einzelnen abhängig von der Bereitschaft des Betriebs, Zeitsparmöglichkeiten zuzulassen und formal zu regeln. Während beispielsweise die Regelung zum Ansparen von Urlaubstagen allen Beschäftigten offen steht, konnte die „verlofspaarregeling“ nur von Beschäftigten genutzt werden, deren Betrieb über eine entsprechende Betriebsvereinbarung verfügte.

Auf Basis einer Repräsentativbefragung des Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) von knapp 3.000 Beschäftigten in den Niederlanden wurde die „verlofspaarregeling“ zwei Jahre nach ihrer Einführung evaluiert (siehe Van Luijn/Keuzenkamp 2004). Dabei ermöglicht gerade das für die Niederlande typische Parallelangebot alternativer Optionen zur Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen eine gute Einschätzung der Attraktivität und Wirkung von Zeitsparoptionen im Vergleich zu alternativen Instrumenten. Die Studie zeigt, dass die Nutzung der „verlofspaarregeling“ durch die Beschäftigten gering ausfiel. 2002 machten nur 6% der befragten Beschäftigten von der Regelung zum Zeitsparen Gebrauch.² Zwar gaben 17% der Befragten an, Bedarf zu haben, aber 11% konnten diesen Bedarf offensichtlich nicht in der Praxis

2 Untersuchungen des SEO/AIAS weisen einen etwas höheren Anteil aus: Demnach wurde die „verlofspaarregeling“ von 11% der in Frage kommenden Beschäftigten genutzt (Groot/Korteweg 2005a).

realisieren. Bei den Motiven dominieren Freizeitinteressen. Dabei bestanden kaum Unterschiede zwischen der Gruppe der Nutzer und Nichtnutzer.³

Tabelle 6: Bedarf und Nutzung von Regelungen zum Ansparen von Zeitguthaben

17% der Beschäftigten wollen gerne Zeitsparmöglichkeiten nutzen, vor allem:

- Beschäftigte mit einer hohen Wochenarbeitszeit („Vielarbeiter“)
- Beschäftigte in größeren Betrieben
- Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblemen oder gesundheitlichen Problemen

Die meist genannten Gründe sind:

- verlängerter Urlaub (66%)
- mehr Zeit für Hobbys (33%)
- mehr Zeit für Kinderbetreuung (20%)

6% tun es tatsächlich (7% der Männer, 6% der Frauen).

Quelle: Van Luijn/Keuzenkamp (2004)

Der Wunsch oder Bedarf, eine längere Freistellung anzusparen, erweist sich unabhängig vom Geschlecht, dem Vorhandensein von Kindern oder dem Haushaltseinkommen. Er steigt hingegen mit dem Umfang der Wochenarbeitszeit, der Betriebsgröße und dem Ausmaß von erfahrenen Vereinbarkeitsproblemen oder Arbeitsbelastungen. Ob tatsächlich von den Möglichkeiten Gebrauch gemacht wurde, hängt hingegen stark vom Geschlecht ab und dem Vorhandensein von Kindern: Es waren mehr Männer und Beschäftigte ohne Kinder, die Zeitguthaben ansparen. Und es waren Beschäftigte, die ihre Arbeitsumgebung eher als „kollegial und unterstützend“ einschätzten. Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblemen machten hingegen weniger Gebrauch von den Ansparmöglichkeiten. Zugespitzt formuliert waren es damit also zum Teil genau jene Gruppen – Beschäftigte mit Kindern und Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblemen – die im Sinner einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von den Sparoptionen profitieren sollten, die diese Möglichkeiten seltener nutzten.

Tabelle 7: Gründe für die Nichtnutzung

Es gibt keine entsprechende Regelung in meinem Betrieb	44%
Ich wusste nicht, dass das möglich ist	26%
Es passt nicht in die Kultur unseres Betriebs (niemand macht das)	23%
Mein Arbeitgeber wollte das nicht	14%
Sonstiges	8%

Quelle: Van Luijn/Keuzenkamp (2004)

3 Dass der Wunsch nach mehr Zeit für Kinderbetreuung auf dem dritten Platz rangiert, liegt daran, dass ein Teil der Befragten keine Kinder hat. Bei Beschäftigten mit Kindern äußern 40% dieses Motiv (Van Luijn/Keuzenkamp 2004: 110).

Gefragt nach den Gründen, warum der Wunsch oder Bedarf nach Ansparmöglichkeiten nicht realisiert wurde, verweisen die Beschäftigten vor allem auf betriebliche Faktoren: Die Mehrheit der Befragten gab an, dass keine entsprechende Vereinbarung im Betrieb existiere (44%). Inwieweit das wirklich der Fall war, wurde in der Studie nicht nachgeprüft.⁴ Ein zweiter großer Teil der Befragten gab an, nicht zu wissen, dass eine solche Option besteht (26%). Drittens wird schließlich auf das Fehlen einer entsprechenden „Betriebskultur“ hingewiesen: Das Ansparen von Zeitguthaben wäre im Betrieb nicht üblich (23%).

Die Daten weisen insgesamt darauf hin, dass die betriebliche Verbreitung und Normalisierung von Zeitsparoptionen im Erwerbsverlauf eine wichtige Voraussetzung für deren Nutzung darstellt. Vor allem das Recht, auch unabhängig von der Existenz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung von den Sparoptionen Gebrauch zu machen, dürfte dabei eine große Bedeutung haben. Doch auch unabhängig davon deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der betrieblichen Ebene – betrieblicher Personalpolitik, Arbeitsorganisation, Interessenvertretung sowie der Arbeitszeit- und Aushandlungskultur– allgemein eine wichtige Rolle bei der Wahrnehmung formal garantierter Zeitsparoptionen zukommt.

2.2 Die „levensloopregeling“ (seit 2006)

Mit Inkrafttreten der „levensloopregeling“ im Januar 2006 wurde die „verlofspaarregeling“ abgelöst. Als Grund wird vom Ministerium die geringe Nutzung der Regelung genannt, und eine Reihe von Nachteilen werden angeführt: So wurde die „verlofspaarregeling“ nicht von jedem Arbeitgeber angeboten. Das angesparte Guthaben konnte bei einem Arbeitgeberwechsel nicht immer übertragen werden. Das galt insbesondere für die Variante des Sparens in Form von Zeitguthaben. Schließlich hatten die Beschäftigten keinen Einfluss auf die Anlage des Guthabens.

Die neue Regelung weist eine Reihe von entsprechenden Änderungen und Erweiterungen auf. Hervorzuheben ist dabei zum einen die Öffnung der Regelung für den vorzeitigen Ruhestand, zum anderen die Beschränkung des Kontenaufbaus auf Entgeltbestandteile.

Nach der neuen Regelung dürfen jedes Jahr bis zu 12% des jährlichen Bruttoeinkommens gespart werden bis hin zu einem Gesamtvolumen von 210% des jährlichen Bruttolohns bzw. einer Freistellung von 36 Monaten (bei der ein Beschäftigter dann 70% des letztverdienten Bruttoeinkommens beziehen würde). Unabhängig vom Bestehen einer Betriebsvereinbarung können alle Beschäftigten von der Regelung Gebrauch machen. Voraussetzung ist allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers. Über die finanzielle Anlage des Guthabens bestimmt und verfügt der Beschäftigte. Auf diese Weise wird die Mitnahme bzw. der Erhalt des Guthabens bei einem Arbeitgeberwechsel und im Falle betrieblicher Insolvenz gewährleistet. Banken und Versicherer bieten bereits ein breites Spektrum entsprechender Anlagemodelle an (Groot/Koorteweg 2005a). Ent-

4 Es kann sich dabei zum Teil auch um ein Informationsdefizit handeln.

scheidend ist, dass das angesparte Guthaben nun auch für den vorzeitigen Ruhestand genutzt werden darf. Mit dem maximal zulässigen Sparguthaben können auf diese Weise drei bis vier Jahre Vorruhestand finanziert werden, bei denen ein Beschäftigter dann 70% des letzten Bruttoeinkommens bezieht. Im Unterschied zur alten Regelung, die die gängige Vorruhestandspraxis begrenzen wollte, findet durch die neue Regelung also eine klare politische Akzentverschiebung und Öffnung für den Vorruhestand statt (Groot/Korteweg 2005a: 1-2 und 12). Diese Verschiebung ist auch im Zusammenhang mit dem Wegfall von Steuervergünstigungen im Falle des vorzeitigen Ruhestands („pensionsregeling“) zu sehen, die seit Januar 2005 nicht mehr in Anspruch genommen werden können.

Neben den aufgezählten Erweiterungen und Öffnungen ist mit der neuen Regelung eine wesentliche Einschränkung verbunden: Das Guthaben kann nicht mehr durch Arbeitszeit (also durch Mehrarbeit) angespart werden, sondern allein in Form von Geld, also durch die Umwandlung von Entgeltbestandteilen. Insgesamt wandelt sich der Charakter der Regelung damit grundlegend: weg von einem Instrument, das auch als Ausgleich für Phasen der Mehrarbeit gedacht war, hin zu einem reinen Finanzierungsmodell für längere Freistellungen und dabei besonders den vorzeitigen Ruhestand. Damit setzt die neue Regelung den Akzent weniger auf eine verbesserte Work-Life Balance im Lebensverlauf als vielmehr auf eine alternative, individualisierte Form der Vorruhestandsfinanzierung. Eine Tendenz, die übrigens auch in der Praxis betrieblicher Langzeitkonten in Deutschland zu beobachten ist.

Die Literaturübersicht von Groot/Korteweg (2005a) gibt einen ersten Eindruck der zu erwartenden Resonanz und Nutzung der „levensloopregeling“ bei niederländischen Beschäftigten. Der Bekanntheitsgrad der neuen Regelung war im September 2004 noch relativ gering: Von 1.000 Befragten wussten 60% kaum etwas oder gar nichts von der „levensloopregeling“.⁵ Generell zeigt sich bei den befragten Beschäftigten die Neigung, die „levensloopregeling“ eher für konkrete, absehbare Ziele zu nutzen. Diese Ziele variierten stark nach Altersgruppen. So sind jüngere Beschäftigte vorrangig an Weiterbildung und Sabbaticals interessiert. Eine etwaige Freistellung für Kinderbetreuung oder Pflege ist im Vergleich dazu weniger interessant. Ältere Beschäftigte (50 Jahre und älter) sind hingegen häufiger bereit, auf Teile des Einkommens zu verzichten, um dafür früher in den Ruhestand gehen zu können (NIBUD 2005).

Das niederländische Kabinett schätzt die zu erwartende Anzahl der Nutzer der „levensloopregeling“ für 2006 auf knapp 2 Millionen. Bis 2009 wird von einer Steigerung auf ca. 3 Millionen Beschäftigte ausgegangen. Das wären etwa 30% aller in Frage kommenden Beschäftigten (Groot/Korteweg 2005a: i). Durchschnittlich wird eine jährlichen Einlage von 1.000 Euro pro (teilnehmender) Person angenommen (Groot/Koorteweg 2005b: 3). Gleichzeitig wird erwartet, dass eine große Mehrheit von 80% der Nutzer die „levensloopregeling“ allein für den vorzeitigen Ruhestand verwenden wird. Diese Tendenz wird – wenn auch in et-

5 Laut einer Studie von Center Data im Auftrag von Avéro Achmea (Internet: <http://www.online.nl/service/enieuwsbrief/2004/39>).

was geringerem Ausmaß – von anderen Untersuchungen bestätigt (siehe die Übersicht von Groot/Korteweg 2005a: 10). Zwei Gründe spielen hier eine entscheidende Rolle. Zum einen sind ältere Beschäftigte finanziell eher in der Lage, Zeitguthaben anzusparen. Diese Gruppe hat zugleich das größte Interesse am vorzeitigen Ruhestand. Zum anderen macht die „levensloopregeling“ das Ansparen für den Vorruhestand für die Beschäftigten lukrativer als deren Verwendung für andere Zwecke. Durch steuerliche Vergünstigungen (durch die so genannte „omkeerregel“) und die Möglichkeit der Kombination mit bereits bestehenden (Vor)-Ruhestandsansprüchen entfaltet die „levensloopregeling“ eine große Attraktivität als Finanzierungskonzept für den vorzeitigen Ruhestand.

Auch die Arbeitgeberseite befürwortet die Nutzung der „levensloopregeling“ vor allem im Rahmen der Vorruhestandspraxis. Vorrübergehenden Freistellungen im Erwerbsverlauf steht sie eher kritisch gegenüber (Groot/Koorteweg 2005a: 18). Die Bereitschaft, sich für die neue Regelung zu engagieren, ist entsprechend gering. Laut einer aktuellen Umfrage ist nur ein Viertel der befragten Unternehmen bereit, sich finanziell zu beteiligen. Die Kompensation wegfallender Frühverrentungsansprüche ist dabei das häufigste Motiv (Groot/Koorteweg 2005b: 6). In den Tarifverträgen finden sich bisher kaum konkrete Regelungen zur „levensloopregeling“. Allerdings wird hier von den Gewerkschaften großer Handlungsbedarf für die kommende Zeit gesehen.

2.3 Implikationen des niederländischen Beispiels und alternative Instrumente der Lebenslaufpolitik

Das niederländische Beispiel gesetzlich regulierter Zeitsparoptionen, wie sie vor allem durch die alte „verlofspaarregeling“ gegeben waren, wirft die grundsätzliche Frage auf, ob Idee und Logik solcher Zeitguthaben nicht grundsätzlich gerade jene Beschäftigtengruppen benachteiligen, die durch dieses Instrument entlastet werden sollen (Debacker et al. 2004). Das Ansparen von größeren Zeitguthaben setzt Phasen der Mehrarbeit voraus, die Beschäftigte mit großen außerberuflichen Verpflichtungen (vor allem Frauen und Beschäftigte mit Kindern) eben nur schwer und in geringerem Maße leisten können. Stimmt diese These, wären Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen eher ein Instrument, das den Freizeitinteressen (Sabbaticals, verlängerter Urlaub, Vorruhestand) von Männern, Kinderlosen, Vielarbeitern und Besserverdienenden entgegenkommt.

Mit Inkrafttreten der „levensloopregeling“ haben sich die Ansparmöglichkeiten zudem stärker zu einem alternativen, individualisierten Instrument der Vorruhestandsfinanzierung gewandelt. Ziele der Lebenslaufpolitik wie die Entzerrung zeitlicher Belastungen im Erwerbsverlauf, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit verlieren damit an Bedeutung.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse stellt sich einerseits die Frage nach Möglichkeiten der institutionellen Ausgestaltung und Regulierung von Zeitsparoptionen, um die vernachlässigten Ziele und Beschäftigtengruppen besser zu

integrieren, zum anderen nach alternativen Instrumenten der Lebenslaufpolitik, die unter Umständen besser geeignet sind, diese Ziele und Zielgruppen zu erreichen.

Ein Beispiel für ein solches alternatives Modell stellt in den Niederlanden die lebensphasenbezogene Teilzeitarbeit dar (Rürup/Gruescu 2005: 30). Die bereits oben angeführte Studie des SCP (Van Luijn/Keuzenkamp 2004) hat neben der Nutzung von Zeitsparoptionen im Erwerbsverlauf auch Bedarf und Nutzung des Gesetzes zur Anpassung der Arbeitszeit untersucht.

Tabelle 8: Bedarf und Nutzung des Gesetzes zur Anpassung der Arbeitszeit

33% der Beschäftigten wollen gerne kürzer arbeiten, vor allem:

- Frauen
- Beschäftigte mit höheren Einkommen
- Beschäftigte mit höherem Bildungsgrad
- Beschäftigte mit Vereinbarkeitsproblemen
- Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen

Die meist genannten Gründe sind:

- Kinderbetreuung
- Betreuung der Eltern
- Wunsch nach mehr Freizeit

14% tun es tatsächlich (7% der Männer, 23% der Frauen), stärker:

- Frauen
 - Beschäftigte mit Kindern
 - Alleinlebende
 - Beschäftigte in einer „offenen“ Betriebskultur
-

Quelle: Van Luijn/Keuzenkamp (2004)

Die Studie zeigt, dass auch die Nutzung des Gesetzes zur Anpassung der Arbeitszeit Probleme aufwirft – auch hier sind es oft Hindernisse auf der betrieblichen Ebene –, sie weist aber zugleich eine große Resonanz bei Beschäftigten mit großen außerberuflichen Verpflichtungen aus (Frauen und Beschäftigte mit Kindern).

Ein anderer Ansatz, um lebensphasenbezogene Arbeitszeitanpassungen zu ermöglichen, wird in Belgien verfolgt. Das belgische Time-Credit- bzw. Career-Break-System (Debacker et al. 2004) zielt auf optionale befristete Freistellungen zur besseren Kombination von beruflichen und außerberuflichen Interessen, allerdings auf Basis staatlicher Transfers. Das 1985 eingeführte Modell ermöglicht Beschäftigten eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit bis hin zur vollständigen Freistellung (ebd.; Devisscher 2004). Hauptziel des Modells war zunächst die Umverteilung von Arbeitsplätzen. In Absprache mit dem

Arbeitgeber konnten Beschäftigte im öffentlichen Sektor für eine bestimmte Periode weniger bzw. nicht mehr arbeiten und erhielten für diese Zeit vom Staat einen finanziellen Ausgleich, abhängig von der Beschäftigungsdauer und dem Volumen der Arbeitszeitreduktion. Der Arbeitsplatz wurde für die Zeit der befristeten Freistellung („Career-Break“) mit einem Arbeitslosen besetzt, dem auf diese Weise die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert werden sollte.

Im Zeitverlauf erhielt allerdings das zweite Ziel, das bei der Einführung des Modells eine Rolle spielte, eine immer größere Bedeutung: die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Seit 1994 wurden finanzielle Prämien eingeführt, um das Modell für Beschäftigte attraktiver zu machen. Seit 2002 ist es möglich, die Regelung auch dann zu nutzen, wenn der Arbeitsplatz nicht durch einen Arbeitslosen besetzt wird. Darüber hinaus wurden in den folgenden Jahren verschiedene Zwecke definiert, etwa Elternzeit oder die Pflege schwerkranker Familienangehöriger, die es dem Beschäftigten auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich machen, eine befristete Freistellung zu nehmen. Schließlich wurde das Modell in leichter Abwandlung als „Time-Credit Scheme“ auf den privaten Sektor ausgedehnt. Für den flämischen privaten Gesundheits- und Pflegesektor wurden sogar Extraprämien eingeführt, um den Gefahren von Burn-out und vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit zuvorzukommen.

2002 machten fast 4% der belgischen Beschäftigten von der Möglichkeit einer befristeten Freistellung Gebrauch, und das mit steigender Tendenz: Frauen (78%) deutlich stärker als Männer (22%), ältere Beschäftigte (älter als 40 Jahre) stärker als jüngere Beschäftigte. Die Nutzergruppe weist ein klares geschlechtsspezifisches Muster auf. Im Kern besteht sie zum einen aus Männern, die älter als 50 Jahre sind, und die Freistellung vorrangig für Freizeitinteressen und Hobbys nutzen, zum anderen aus Frauen in der Kinderphase (zwischen 25 und 35 Jahren). Die Beurteilung der „Career-Break“-Option ist durchgehend positiv. Dabei geben 90% der Nutzer an, mehr Zeit für Familie, Freunde und die persönliche Entwicklung zu haben, für fast 74% wird der Einkommensverlust nicht als Problem gesehen, 72% erwarten keine nachteiligen Auswirkungen auf den weiteren Verlauf der Berufskarriere (Devisscher 2004: 11).

Über die Arbeitsmarkteffekte gibt es keine gesicherten Daten. Insgesamt ist die Bilanz des „Career-Break“ bzw. „Time-Credit“ Modells positiv. Die Resonanz ist gut mit steigender Tendenz. Der administrative Aufwand hält sich in Grenzen. Die Nutzer sind fast durchgehend zufrieden und bestätigen eine Verbesserung ihrer „Work-Life Balance“. Aktuell wird versucht, das Modell für Männer attraktiver zu machen, um deren niedrige Partizipationsrate zu erhöhen – mit ersten Erfolgen. Als Nachteile des Modells könnte sich neben den Kosten für den Staat ein negativer Effekt auf die Arbeitsmarktpartizipation als problematisch erweisen. Am Ende der Freistellung entscheidet sich eine Anzahl von Beschäftigten für eine Teilzeitstelle bzw. beendet ihre Erwerbstätigkeit. In einer Studie waren von den 80% der Beschäftigten, die vor der Freistellung Vollzeit arbeiteten, danach nur noch 50% vollzeitbeschäftigt, 40% arbeiteten in Teilzeit und 5% verließen den Arbeitsmarkt. Das Ende der Freistellung ist für einen Teil

der Beschäftigten offensichtlich ein erster Schritt zu Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechung oder vorzeitigem Ende der Erwerbstätigkeit (Devisscher 2004: 15).

Die Beurteilung des Potenzials von Zeitsparoptionen im Erwerbsverlauf für lebensphasenorientierte Arbeitszeiten sollte auch vor dem Hintergrund alternativer Ansätze und Instrumente der Lebenslaufpolitik gesehen werden, wie dem Recht auf individuelle Anpassungen der Arbeitszeiten im Erwerbsverlauf oder der Gewährleistung und staatlichen Subventionierung zeitlich befristeter Arbeitszeitreduzierungen.

3. Resümee: Möglichkeiten und Grenzen gesetzlich garantierter Zeitsparoptionen

Das Beispiel der Niederlande zeigt, wie eine gesetzliche Regulierung von Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen aussehen könnte. Durch das Setzen von Obergrenzen für die Zeitguthaben bzw. die Einschränkung der Verwendung der Guthaben für einen vorzeitigen Ruhestand wurden mit der „verlofspaarregeling“ wichtige Akzente im Sinne der Lebenslaufpolitik gesetzt. Allerdings deuten die Erfahrungen mit der „verlofspaarregeling“ darauf hin, dass sich selbst unter der Bedingung einer gesetzlichen Regulierung die Nutzung der Ansparmöglichkeiten im Erwerbsverlauf bisher in Grenzen hält und nur in geringem Maße der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient. Ein abschließendes Urteil ist kaum möglich, da die „verlofspaarregeling“ nur für eine relative kurze Zeit bestand. So könnte eine weniger pessimistische Interpretation des niederländischen Beispiels damit argumentieren, dass sich die gewünschten Effekte erst mittel- und langfristig einstellen. Dass Gruppen mit hohen außerberuflichen Anforderungen (z.B. Kinderbetreuung) nur schwer größere Zeitguthaben ansparen können, ist evident. Der Idee nach sollten sie zu diesem Zeitpunkt bereits über größere Zeitguthaben verfügen, die sie zu ihrer Entlastung einsetzen können. Das Ansparen von Zeitguthaben müsste im Idealfall in der ersten Phase des Erwerbslebens stattfinden, in denen Beschäftigte noch kinderlos und flexibler sind. In der Mitte des Erwerbslebens könnten die Beschäftigten dann von diesem Zeitpolster profitieren und ihre Arbeitszeiten reduzieren, ohne entsprechende Einkommenseinbußen hinzunehmen. Dass solche Muster nicht in den Daten zu erkennen waren, kann also schlicht an der kurzen Dauer der bestehenden Regelungen liegen.

Durch das Inkrafttreten der „levensloopregeling“ lassen sich solche langfristigen Effekte nur noch sehr eingeschränkt untersuchen. Durch die neue Regelung erhalten die Beschäftigten erstmals das Recht, unabhängig von der Existenz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung im Erwerbsverlauf Freistellungen anzusparen. Bedingung ist die Zustimmung des Arbeitgebers. Vor allem durch die Öffnung der Regelung für die Vorruhestandspraxis und die Reduzierung der Sparoptionen auf Entgeltbestandteile setzt das Gesetz jedoch andere Akzente und erzeugt vermutlich neue Verwendungsmuster. Zum einen wird der Vorruhestand ein wichtiges Ziel bei der Nutzung der „levensloopregeling“. Zum anderen sind stark einkommensabhängige Nutzungsmuster zu erwarten: So sind es eher höhere als niedrige Einkommensgruppen, eher Beschäftigte mit Vermögen als Beschäftigte ohne Vermögen und eher ältere als jüngere Beschäftigte, die über den finanziellen Spielraum verfügen, um von der „levensloopregeling“ zu profitieren (Groot/Korteweg 2005a: 11). Auch vor diesem Hintergrund sollten die Möglichkeiten und Grenzen der skizzierten Ansparoptionen im Bezug auf alternative Instrumente der Lebenslaufpolitik beurteilt werden, wie etwa das Recht auf lebensphasenbezogene Arbeitszeitanpassungen oder optionale Freistellungsmodelle auf Basis staatlicher Transferzahlungen.

Literatuur

- Anxo, D.; Erhel, C. (2005): Irreversibility of Time, Reversibility of Choices? A Transitional Labor Market Approach. Position Paper Workpackage 6/7 (TLM.net 2005 Working Paper No. 2005-07). SISWO/Social Policy Research. Amsterdam
- Debacker, M.; De Lathouwer, L.; Bogaerts, K. (2004): Time Credit and Leave Schemes in the Belgium Welfare State. Paper presented at the TLM.net conference "Quality in Labor Market Transitions: An European Challenge". Amsterdam
- Devisscher, S. (2004): The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government. Discussion Paper, IDEA Consult
- Europäische Kommission (2004): Bericht der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union. Brüssel
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2001): Gender, Employment and Working-time Preferences in Europe. Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): A New Organisation of Time over the Life Course. Luxemburg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): Working Time Options over the Life Course: Changing Social Security Structures. Luxemburg
- Groot, L.; Breedveld, K. (2004): Time over the Life Course: Preferences, Options and Life Course Policy. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, Nr. 20-2004, S. 288-299
- Groot, I.; Korteweg, J. A. (2005a): Hoe gaat de levensloop lopen? Literatuuronderzoek naar de nieuwe levensloopregeling. SEO-rapport Nr. 781, Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit Amsterdam (SEO). Amsterdam
- Groot, I.; Korteweg J. A. (2005b): Hoe verloopt de levensloop? Update literatuuronderzoek naar de nieuwe levensloopregeling. SEO-rapport Nr. 832 in opdracht van SNS-Reaal. Amsterdam
- Klammer, U. (2004): Flexicurity in a Life-Course Perspective. In: Transfer, Nr. 02/2004, S. 282-299
- Matheus, N. (2004): Tijdsparen in Vlaanderen. Een verkennend onderzoek obv van voorbeelden in Nederland en Duitsland (Eindrapport van de expertenopdracht „Internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transitie“). Leuven (Internet: <http://www.hiva.be/docs/rapport/R923.pdf>, Download vom 25.7.2006)
- Nätti, J. (1999): Labor market Policies and Paid Leave Models: The Cases of Belgium, Denmark and Finland. In: Boulin, J.-Y.; Hoffmann, R. (Eds.): New Paths in Working Time Policy. Brüssel, S. 125-158
- NIBUD (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting) (2005): Mening over de levensloop. Utrecht
- Rürup, B.; Gruescu, S. (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin
- Schaeps, M. J. M. (2002): Levensloopbestendige afspraken. Een overzicht van afspraken samengesteld op basis van verschillende door de Arbeidsinspectie uitgevoerde onderzoeken. Arbeidsinspectie. Centraalkantoor Afedling Monitoring en Beleidsinformatie. Den Haag
- Spijkerman, R. & Klaassen, C. (2001): Ouderenbeleid in CAO's. Een onderzoek naar afspraken toessen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers. Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag.

- Stricker, P. (2005): Time Management and Life Transitions. CEDA Information Paper 82: Transitions in Australian Labour Markets: Initial Perspectives. Centre for Public Policy at the University of Melbourne. Melbourne
- Towers Perrin (2005): VUT, prepensioen en levensloop: er is nog genoeg te doen! Juni
- Van Luijn, H.; Keuzenkamp, S. (2004): Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeiduur. Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Den Haag
- Van der Meer, M.; Leijnse, F. (2004): Life-Course Schemes and Social Policy Reform in the Netherlands. Paper presented at the TLM.net conference on Quality in Labor Market Transitions: An European Challenge. Amsterdam
- Visser, J. (2003): Negotiated Flexibility, Working Time and Transitions in the Netherlands. In: O'Reilly, J. (Ed.): Regulating Working-Time Transitions in Europe. Cheltenham/Northampton, S. 123-169

**Bücher der Abteilung
„Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung“**

(nur im Buchhandel erhältlich)

Dietmar Dathe, Günther Schmid
**Urbane Beschäftigungsdynamik.
Berlin im Standortvergleich mit
Ballungsregionen**
2001
Berlin, edition sigma
175 S.

Mathias Eberling, Volker Hielscher,
Eckart Hildebrandt, Kerstin Jürgens
**Prekäre Balancen. Flexible Arbeits-
zeiten zwischen betrieblicher Regulie-
rung und individuellen Ansprüchen**
2004
Berlin, edition sigma
279 S.

Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Tho-
de
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe
"Benchmarking" des „Bündnis für Arbeit,
Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“:
Gerhard Fels, Rolf G. Heinze, Heide Pfarr,
Günther Schmid, Wolfgang Streeck
**Benchmarking Deutschland:
Arbeitsmarkt und Beschäftigung.
Bericht der Arbeitsgruppe Benchmar-
king und der Bertelsmann-Stiftung**
2001
Berlin/Heidelberg/New York, Springer
440 S.

Jürgen Gabriel, Michael Neugart (Hrsg.)
**Ökonomie als Grundlage politischer
Entscheidungen**
2001
Opladen, Leske + Budrich
343 S.

Silke Gülker, Christoph Hilbert,
Klaus Schömann
**Lernen von den Nachbarn. Qualifikati-
onsbedarf in Ländern der OECD**
2000
Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag
126 S.

Markus Gangl
**Unemployment Dynamics in the United
States and West Germany. Economic
Restructuring, Institutions and Labor
Market Processes**
2003
Heidelberg, New York: Physica/Springer
300 S.

Miriam Hartlapp
**Die Kontrolle der nationalen Rechts-
durchsetzung durch die Europäische
Union**
2005
Köln, Campus Verlag
254 S.

Werner Jann, Günther Schmid (Hrsg.)
**Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der
Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt**
2004
Berlin: edition sigma
112 S.

Max Kaase, Günther Schmid (Hrsg.)
**Eine lernende Demokratie - 50 Jahre
Bundesrepublik Deutschland
WZB-Jahrbuch 1999**
1999
Berlin, edition sigma
586 S.

Hartmut Kaelble, Günther Schmid (Hrsg.)
**Das europäische Sozialmodell.
Auf dem Weg zum transnationalen
Sozialstaat
WZB-Jahrbuch 2004**
2004
Berlin, edition sigma
455 S.

Jaap de Koning, Hugh Mosley (Hrsg.)
**Labour Market Policy and Unemploy-
ment: Impact and Process Evaluations
in Selected European Countries**
2001
Cheltenham, UK, Edward Elgar
317 S.

Hugh Mosley, Jacqueline O'Reilly,
Klaus Schömann (Hrsg.)
Labour Markets, Gender and Institutional Change. Essays in Honour of Günther Schmid
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
382 S.

Hugh Mosley, Holger Schütz, Günther Schmid unter Mitarbeit von Kai-Uwe Müller
Effizienz der Arbeitsämter: Leistungsvergleich und Reformpraxis. Reihe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“
2003
Berlin, edition sigma
179 S.

Ralf Mytzek, Klaus Schömann (Hrsg.)
Transparenz von Bildungsabschlüssen in Europa. Sektorale Studien zur Mobilität von Arbeitskräften
2004
Berlin, edition sigma
198 S.

Michael Neugart, Klaus Schömann (Hrsg.)
Forecasting Labour Markets in OECD Countries. Measuring and Tackling Mismatches
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
322 S.

Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Hrsg.)
Part-Time Prospects. An International Comparison
1998
London/New York, Routledge
304 S.

Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián and Michel Lallemand (Hrsg.)
Working-Time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets
2000
Cheltenham, UK, Edward Elgar
369 S.

Jacqueline O'Reilly (Hrsg.)
Regulating Working-Time Transitions in Europe
2003
Cheltenham, UK, Edward Elgar
325 S.

Birgitta Rabe
Implementation von Arbeitsmarktpolitik durch Verhandlungen. Eine spieltheoretische Analyse
2000
Berlin, edition sigma
254 S.

Stefan Ramge, Günther Schmid (Hrsg.)
Management of Change in der Politik? Reformstrategien am Beispiel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Ein Werkstattbericht, Gesellschaft für Programmforschung, GfP (Hrsg.), Bd. 55 der Reihe „Schnittpunkte von Forschung und Politik“,
2003
New York, München, Berlin: Waxmann
165 S.

Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly, Klaus Schömann (Hrsg.)
International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation
1996
Cheltenham, UK, Edward Elgar
954 S.

Günther Schmid, Bernard Gazier (Hrsg.)
The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets
2002
Cheltenham, UK, Edward Elgar
443 S.

Günther Schmid
Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik
2002
Frankfurt/Main, Campus
477 S.

Holger Schütz, Hugh Mosley (Hg.)
**Arbeitsagenturen auf dem Prüfstand.
Leitungsvergleich und Reformpraxis
der Arbeitsvermittlung**
2005
Berlin, edition sigma
351 S.

Sylvia Zühlke
**Beschäftigungschancen durch berufliche
Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung
und Berufswechsel in
Ostdeutschland**
2000
Berlin, edition sigma,
206 S.

Der Schwerpunkt I „Arbeit, Sozialstruktur und Sozialstaat (ARS)“ besteht seit dem 1. Januar 2003. Er umfasst die Abteilungen Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung (AB), Ungleichheit und soziale Integration (USI) und die Arbeitsgruppe Public Health (PH).

**Abteilung
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

Discussion Papers 2003

Carroll Haak
Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben: Ein deutsch-dänischer Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-101

Günther Schmid
Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt: Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung des „Geschlechtervertrages“
Bestell-Nr.: SP I 2003-102

Holger Schütz
Controlling von Arbeitsverwaltungen im internationalen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-103

Stefan Schröter
Berufliche Weiterbildung in Großbritannien für gering qualifizierte Arbeitskräfte
Bestell-Nr.: SP I 2003-104

Magnus Lindskog
Forecasting and responding to qualification need in Sweden
Bestell-Nr.: SP I 2003-105

Heidi Oschmiansky, Frank Oschmiansky
Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2003-106

Katrin Vitols
Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche
Bestell-Nr.: SP I 2003-107

Achim Kemmerling
Die Rolle des Wohlfahrtsstaates in der Entwicklung unterschiedlicher Dienstleistungssektoren – Wohlfahrtsstaatsregime und Dienstleistungsbeschäftigung
Bestell-Nr.: SP I 2003-108

Thomas A. DiPrete, Dominique Goux, Eric Maurin, Amélie Quesnel-Vallée
Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.
Bestell-Nr.: SP I 2003-109

Discussion Papers 2004

Thomas A. DiPrete, Markus Gangl
Assessing Bias in the Estimation of Causal Effects: Rosenbaum Bounds on Matching Estimators and Instrumental Variables Estimation with Imperfect Instruments
Bestell-Nr.: SP I 2004-101

Andrea Ziefle
Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen
Bestell-Nr.: SP I 2004-102

Günther Schmid, Silke Kull
Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Anmerkungen zur "Methode der offenen Koordinierung"
Bestell-Nr.: SP I 2004-103

Hildegard Theobald
Entwicklung des Qualifikationsbedarfs im Gesundheitssektor: Professionalisierungsprozesse in der Physiotherapie und Dentalhygiene im europäischen Vergleich
Bestell-Nr.: SP I 2004-104

Magnus Lindskog
Labour market forecasts and their use – Practices in the Scandinavian countries
Bestell-Nr.: SP I 2004-105

Hildegard Theobald
Unternehmensberatung: Veränderter Qualifikationsbedarf und neue Ansätze in Ausbildung und Regulierung des Berufszugangs
Bestell-Nr.: SP I 2004-106

Günther Schmid
Gewährleistungsstaat und Arbeitsmarkt. Neue Formen von Governance in der Arbeitsmarktpolitik
Bestell-Nr.: SP I 2004-107

Karin Schulze Buschoff
Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen
Bestell-Nr.: SP I 2004-108

Christoph Hilbert
Performanzmessung und Anreize in der regionalen Arbeitsvermittlung: Der Schweizer Ansatz und eine Modellrechnung für Deutschland
Bestell-Nr.: SP I 2004-109

Günther Schmid
Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte
Bestell-Nr.: SP I 2004-110

Lennart Delander, Jonas Månsson, Erik Nyberg
Using the Unemployed as Temporary Employment Counsellors: Evaluation of an Initiative to Combat Long-Term Unemployment
Bestell-Nr.: SP I 2004-111

Discussion Papers 2005

Achim Kemmerling, Oliver Bruttel
New Politics in German Labour Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare State
Bestell-Nr.: SP I 2005-101

Kamil Zawadzki
Transitional Labour Markets in a Transitional Economy. Could They Work? The Example of Poland
Bestell-Nr.: SP I 2005-102

Magnus Lindskog
The Swedish Social Insurance System for the Self-Employed
Bestell-Nr.: SP I 2005-103

Rebecca Boden
The UK social security system for self-employed people
Bestell-Nr.: SP I 2005-104

Philip Wotschack
Household Governance and Time Allocation – Structures and Processes of Social Control in Dutch Households
Bestell-Nr.: SP I 2005-105

Holger Schütz, Peter Ochs
Das Neue im Alten und das Alte im Neuen - Das Kundenzentrum der Bundesagentur für Arbeit: Die öffentliche Arbeitsvermittlung zwischen inkrementellen und strukturellen Reformen
Bestell-Nr.: SP I 2005-106

Carroll Haak
Künstler zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit
Bestell-Nr.: SP I 2005-107

Ralf Mytzek-Zühlke
**Einflussfaktoren betrieblicher
Weiterbildungsaktivität in Dänemark,
Schweden, Deutschland und dem
Vereinigten Königreich.**

Analysen der Mikrodaten der zweiten
Europäischen Weiterbildungserhebung
(CVTS2)

Bestell-Nr.: SP I 2005-108

Oliver Bruttel
**Contracting-out and Governance
Mechanisms in the Public Employ-
ment Service**

Bestell-Nr.: SP I 2005-109

Colette Fagan, Jacqueline O'Reilly and
Brendan Halpin

**Job opportunities for whom? Labour
market dynamics and service sector
employment growth in Germany and
Britain**

Bestell-Nr.: SP I 2005-110

Monique Aerts
**The Dutch Social Insurance System
for Self-Employed**

Bestell-Nr.: SP I 2005-111

Discussion Papers 2006

Günther Schmid
**Sharing Risks. On Social Risk Man-
agement and the Governance of La-
bour Market Transitions**

Bestell-Nr.: SP I 2006-101

Rosie Page, Jim Hillage
**Vocational Education and Training in
the UK. Strategies to overcome skill
gaps in the workforce**

Bestell-Nr.: SP I 2006-102

Anton Hemerijck
**Recalibrating Europe's Semi-
Sovereign Welfare States**

Bestell-Nr.: SP I 2006-103

Paul Ryan, Howard Gospel, Paul Lewis
**Large Employers and Apprenticeship
Training in Britain**

Bestell-Nr.: SP I 2006-104

Lorenz Lassnigg
**Approaches for the anticipation of
skill needs in the perspective of
"Transitional Labour Markets" – the
Austrian experience**

Bestell-Nr.: SP I 2006-105

Paula Protsch
**Lebens- und Arbeitsqualität von
Selbstständigen.**

Objektive Lebens- und Arbeits-
bedingungen und subjektives
Wohlbefinden einer heterogenen
Erwerbsgruppe

Bestell-Nr.: SP I 2006-106

Karin Schulze Buschoff
**Die soziale Sicherung von selbst
ständig Erwerbstätigen in Deutsch-
land**

Order number SPI 2006-107

Janine Leschke, Günther Schmid, Dorit
Griga

**On the Marriage of Flexibility and
Security: Lessons from the Hartz-
reforms in Germany**

Bestell-Nr.: SP I 2006-108

Anders Stenberg
**Skill Needs and Continuing Voca-
tional Training in Sweden**

Bestell-Nr.: SP I 2006-109

Philip Wotschack, Rafael Wittek
**Negotiating Work and Household
Demands.**

Effects of Conflict Management Strate-
gies in Dutch Households on the Labor
Supply of Male and Female Employees

Bestell-Nr.: SP I 2006-110

Christian Brzinsky-Fay
**Lost in Transition - Labour Market
Entry Sequences of School Leavers
in Europe**

Bestell-Nr.: SP I 2006-111

Jaap de Koning, Hassel Kroes, Alex van der Steen

Patterns of Work and Use of Benefits over the Life Course: Estimates and simulations based on Dutch micro-data

Bestell-Nr.: SP I 2006-112

Michael Neugart

Labor Market Policy Evaluation with an Agent-based Model

Bestell-Nr.: SP I 2006-113

Miriam Hartlapp

Über Politiklernen lernen. Überlegungen zur Europäischen Beschäftigungsstrategie

Bestell-Nr. SP I 2006-114

Philip Wotschack

Lebenslaufpolitik in den Niederlanden.

Gesetzliche Optionen zum Ansparen längerer Freistellungen: „verlofspaarregeling“ und „levensloopregeling“

Bestell-Nr. SP I 2006-115

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie, bitte, unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper eine Briefmarke im Wert von € 0,55** oder einen **"Coupon Réponse International"** (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label and postage stamps in the amount of € 0,55** or a **"Coupon-Réponse International"** (if you are ordering from outside Germany) for each WZB-Paper requested.

Bestellschein

Order Form

Paßt im Fensterumschlag! • Designed for window envelope!

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung gGmbH
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

Absender • Return Address:

Hiermit bestelle ich folgende(s) Discussion Paper(s) • Please send me the following Discussion Paper(s)

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	Bestellnummer • Order no.

