

Philip Wotschack

**Lebensarbeitszeitkonten in der
Perspektive sozialer Ungleichheit
Kumulation oder Abbau sozialer
Benachteiligungen im Lebensverlauf?**

Discussion Paper SP I 2010-505

Oktober 2010

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Forschungsschwerpunkt:
Bildung, Arbeit und Lebenschancen

Abteilung:
Ausbildung und Arbeitsmarkt

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

E-Mail: wotschack@wzb.eu

discussion paper

© Philip Wotschack, WZB

**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 significance of life-course-oriented approaches to working-time organisation is heightened in the current context of demographic change and profound transformations in the system of gainful employment and employment biographies. The aim of these approaches is to create new and better ways for employees to adapt their working time to their changing needs over the life course to have time for providing care and nursing, for recreation, and for further education. In this paper, empirical examples of *working-life time accounts* are used to examine to what extent gender and job inequalities affect the opportunities of employees to improve employability and foster the balance of work and care over the life course. Are women and workers with lower occupational positions equally able to save up time and to realize paid leaves for training, care, or early retirement? Logistic and linear regression analyses provide evidence that working-life time accounts depend on stable employment biographies and sufficient individual resources with regard to time and income. In this respect, they rather enhance than diminish existing gender and job inequalities over the life course.

Zusammenfassung

Neue Ansätze der „lebenslauforientierten“ oder „demografiebewussten“ Arbeitszeitpolitik zielen darauf, die Beschäftigungsfähigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Lebensverlauf zu verbessern. Besondere Aufmerksamkeit erhalten dabei weibliche Beschäftigte und Geringqualifizierte, deren Arbeitsmarktintegration und Lebenschancen nach wie vor eingeschränkt sind. Im vorliegenden Artikel wird anhand aktueller Beschäftigtendaten untersucht, inwieweit *Lebensarbeitszeitkonten* einen geeigneten Instrument darstellen, um diesen Gruppen das Ansparen bezahlter Auszeiten für Weiterbildung oder eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Leitend sind die folgenden Untersuchungsfragen: Wie wirken sich Ungleichheiten nach beruflicher Stellung und Geschlecht auf die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten aus? Können weibliche Beschäftigte und Beschäftigte mit einer niedrigen beruflichen Stellung das Instrument gleichberechtigt nutzen? Es werden Hypothesen zur unterschiedlichen Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten nach Geschlecht und Merkmalen der beruflichen Stellung entwickelt und anhand von Regressionsanalysen empirisch überprüft. Die Ergebnisse deuten eher auf eine Kumulation als einen Abbau von Benachteiligungen nach beruflicher Stellung und Geschlecht hin.

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Zeitstrukturen als Aspekt sozialer Ungleichheit – zur Verbindung zweier Forschungsdisziplinen	4
3.	Eingeschränkte zeitliche Verfügungsmöglichkeiten nach Geschlecht und beruflicher Stellung	7
4.	Abbau bestehender Benachteiligungen durch Lebensarbeitszeitkonten?	11
5.	Hypothesen: Erwartete Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos nach Geschlecht und beruflicher Stellung	14
6.	Methoden: Forschungsdesign, Sample, Variablen	20
7.	Analyse: Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten nach Geschlecht und Merkmalen der beruflichen Stellung	23
7.1	Die Befragungsbetriebe im Vergleich	23
7.2	Unterschiede der Kontennutzung bei den Beschäftigten eines IT-Unternehmens	24
7.3	Unterschiede der Kontennutzung bei den Beschäftigten eines Verkehrsunternehmens	28
8.	Zusammenfassung und Diskussion	32
8.1	Muster der ungleichen Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten	32
8.2	Bilanzierung und Handlungsbedarf	35
	Literatur	38
	Anhang	43

1. Einleitung¹

Es gehört zu den zentralen Einsichten der Zeitsoziologie, dass Zeit als soziale Kategorie zu begreifen ist, deren Strukturierung eng mit der Organisation einer Gesellschaft verknüpft ist (vgl. etwa Durkheim 1981; Sorokin & Merton 1937). Nur in Teilen der Literatur wird allerdings auf die Macht- und Ungleichheitsdimension dieses Zusammenhangs hingewiesen: „Wenn es richtig ist, dass sich in der Zeitordnung die Struktur einer Gesellschaft widerspiegelt, Zeit also nicht nur ein neutraler gesellschaftlicher Mechanismus zur Koordination und Organisation der Gesellschaft ist, dann spiegeln sich darin auch gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse“ (Henning 1998: 20). In den achtziger und neunziger Jahren finden sich in verschiedenen Untersuchungen Hinweise darauf, dass zeitliche Belastungen und Gestaltungsspielräume in modernen Gesellschaften ungleich verteilt und zu einem weiten Teil vertikal strukturiert sind (vgl. Müller-Wiechmann 1984; Meissner et al. 2000, Wotschack 2001): „Der unterschiedliche Zugriff auf Zeit unterliegt (...) den Gesetzmäßigkeiten sonstiger struktureller Ungleichheiten. Er resultiert in Ungleichheiten in der Zeitausstattung, genauer: im gänzlich unterschiedlichen Zugriff auf Umfang und Qualität der bloß scheinbar neutral und an alle gleich verteilten Ressource Zeit“ (Müller-Wichmann 1984: 186). Geschlechts- und schichtspezifische Benachteiligungen in den Dimensionen Arbeitsteilung, Einkommen, Arbeitsanforderungen, Arbeitssituation und betriebliche Verhandlungsmacht wirken sich häufig negativ auf die verfügbaren zeitlichen Gestaltungsspielräume aus. Das gilt in besonderer Weise für die zeitliche Autonomie in der Arbeit, also die Möglichkeiten, die eigenen Arbeitszeiten so zu verteilen oder zu gestalten, dass sie sich mit Kinderbetreuung, Familie, Weiterbildung, Pflege oder Freizeitinteressen vereinbaren lassen. In verschiedenen Studien konnte hier eine klare Ungleichverteilung nach beruflicher Schichtung und Geschlecht nachgewiesen werden (vgl. Müller-Wichmann 1984; Bauer et al. 1996; Garhammer 1999, 2007; Bundesmann-Jansen et al. 2000; Klenner & Pfahl 2009). Damit verfügen Beschäftigte auf den unteren Rängen der beruflichen Hierarchie – und dabei Frauen in der Regel stärker als Männer – nicht nur über geringere finanzielle Ressourcen, schlechtere Arbeits- und Lebensbedingungen sowie kleinere Entscheidungsspielräume, sie sind häufig auch in ihren zeitlichen Verfügungsmöglichkeiten eingeschränkt.

Seit Mitte der neunziger Jahre haben unter dem Schlagwort der „lebenslauf“- oder „lebenszyklusorientierten“ Arbeitszeitgestaltung neue Ansätze Eingang in die betriebliche Arbeitszeitpolitik gefunden. Diese verfolgen das Ziel, den Beschäftigten neue Möglichkeiten zu eröffnen, um die Erwerbsarbeitszeit besser an die im Lebenslauf wechselnden Betreuungs-, Pflege-, Erholungs- und Weiterbildungsbedarfe anzupassen. Dabei sollen insbesondere für gering qualifizierte und weibliche Be-

1 Für Anregungen und Kommentare zu Vorversionen des Textes danke ich Johannes Giesecke (Otto-Friedrich-Universität Bamberg), Annette Henninger (Philipps-Universität Marburg), Heike Solga (WZB) und Rafael Wittek (Universität Groningen).

beschäftigte bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und beruflicher Weiterbildung geschaffen werden. Besonders prominent sind sogenannte optionale Modelle, in denen die Beschäftigten individuell und flexibel auf konkrete Zeitbedarfe und Zeitinteressen im individuellen Lebenslauf reagieren können. Ein wichtiges Instrument in diesem Zusammenhang sind Lebensarbeitszeitkonten. Sie sollen eine Umverteilung der Erwerbsarbeitszeit im Lebensverlauf ermöglichen, indem sie einen Ausgleich von Phasen der Mehrarbeit in Form bezahlter Freistellungen oder Arbeitszeitreduzierung zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche oder eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben ermöglichen (vgl. Hildebrandt & Wotschack 2006). Diese Grundidee findet sich etwa im Konzept der „Optionszeiten“ des 7. Familienberichts, in der aktuellen Reform des „Flexi-II-Gesetzes“ mit dem Ziel, die Nutzungsbedingungen von Lebensarbeitszeitkonten zu verbessern, oder in den jüngsten „Demografie-Tarifverträgen“, die von der IG Metall und der IG BCE abgeschlossen wurden. Auch in den Unternehmen werden seit Mitte der neunziger Jahre zunehmend solche Lebensarbeitszeitkonten im Rahmen des „demografiebewussten Personalmanagements“ (vgl. Morschhäuser et al. 2008) oder der „lebenszyklusorientierten Personalarbeit“ (IW 2006) eingeführt und erprobt.

Vor dem Hintergrund dieses neuen Paradigmas der Arbeitszeitgestaltung stellt sich die Frage, welche Wirkungen solche Lebensarbeitszeitkonten hinsichtlich der zeitlichen Gestaltungsspielräume unterschiedlicher Beschäftigtengruppen entfalten. Welche Möglichkeiten eröffnen sich für Beschäftigte im Erwerbs- und Karriereverlauf, bedarfsgerecht auf Zeiten für Betreuungs- oder Pflegaufgaben, berufliche Weiterbildung, soziales und kulturelles Leben, Erholung oder Freizeitaktivitäten zurückgreifen zu können? Erweisen sich Lebensarbeitszeitmodelle hier in der Lage, bestehende Muster der Benachteiligung nach Geschlecht und beruflicher Stellung zu relativieren? Oder sind es (wieder) die unteren beruflichen Schichten und vor allem Frauen, die seltener von den Vorteilen dieses Instruments profitieren? Trifft Letzteres zu, drohen sich Ungleichheiten bei der Verfügung über Zeit im Rahmen der lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung zu verschärfen. Ohnehin benachteiligte Beschäftigtengruppen, wie etwa Beschäftigte mit geringen Qualifikationen oder weibliche Beschäftigte, wären auch bei der Nutzung lebenslauforientierter Arbeitszeitoptionen benachteiligt und würden damit auch langfristig über geringere zeitliche Spielräume für Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben, Weiterbildung oder Erholung verfügen.

Auch in der aktuellen Arbeitszeitdebatte lassen sich in dieser Frage zwei gegensätzliche Auffassungen unterscheiden: Einerseits wird das große Potenzial von Lebensarbeitszeitkonten betont, da sie Beschäftigten bezahlte Auszeiten bzw. eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit ohne Einkommensverlust ermöglichen, wovon insbesondere Beschäftigte mit geringen Einkommen und Vereinbarkeitsproblemen profitieren könnten (vgl. pointiert Hildebrandt 2007). Auf der anderen Seite wird die These aufgestellt, dass Lebensarbeitszeitkonten in erster Linie von „Gutverdienern“ genutzt werden, da diese Gruppe über die nötigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zum Ansparen größerer Zeitguthaben verfüge. Damit würden sich als Nut-

zer eher Höherqualifizierte erweisen, die für die Finanzierung von Auszeiten eigentlich nicht auf ein Lebensarbeitszeitkonto angewiesen sind (vgl. pointiert Hoff 2007). Die empirische Überprüfung dieser gegensätzlichen Auffassungen steht bisher noch aus und soll in diesem Artikel vorgenommen werden.

Dazu werden Daten eines aktuellen Forschungsprojekts ausgewertet, das von 2006 bis 2008 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt wurde.² Sie ermöglichen es erstmals, Unterschiede der Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten nach Geschlecht und beruflicher Stellung empirisch zu untersuchen (siehe dazu ausführlich Hildebrandt et al. 2009; Wotschack et al. 2008).

2 Gefördert wurde das Projekt von der Hans-Böckler-Stiftung.

2. Zeitstrukturen als Aspekt sozialer Ungleichheit – zur Verbindung zweier Forschungsdisziplinen

Für die Analyse der ungleichen Verteilung von Ressourcen, Lebensbedingungen und Lebenschancen ist traditionell die soziologische Ungleichheitsforschung zuständig. Ausgehend von Max Weber werden unter dem Begriff der sozialen Ungleichheit die „positiv oder negativ privilegierten Lebensbedingungen eines Menschen“ gefasst, die „in ihrer Gesamtheit (kumulativ oder nivellierend) die Lebenschancen des einzelnen in der Gesellschaft bestimmen“ (Klocke 1993: 111; vgl. auch Solga & Dombrowski 2009). Wesentlich ist dabei, dass diese Ungleichheiten gesellschaftlich verursacht sind, sich strukturell verfestigt haben und sich auf die Lebenschancen der Menschen auswirken, verstanden als „Chancen auf Verwirklichung von Lebenszielen, die in einer Gesellschaft im allgemeinen als erstrebenswert angesehen werden“ (Geißler 1994: 4). Soziale Ungleichheiten begrenzen oder eröffnen Möglichkeiten der Lebensgestaltung bzw. verlangen von den Einzelnen in einem höheren oder geringeren Maß „Anstrengungen“, um attraktive Ziele zu erreichen. Die Ziele selbst sind sozial bestimmt und damit historisch variabel. Vor diesem Hintergrund scheint nichts dagegen zu sprechen, Zeit als ergänzende Dimension in die Ungleichheitsanalyse aufzunehmen: Zeit ist heute mehr denn je zu einem eigenständigen Faktor der Lebensqualität geworden und bildet damit eine potenzielle Grundlage für soziale Ungleichheiten (vgl. Benthous-Apel 1995: 27; Garhammer 2007). Umso mehr überrascht es, dass sich die Ungleichheitsforschung traditionell kaum mit den alltäglichen sozialen Zeitstrukturen beschäftigt. Zeit taucht hier vorrangig als Verlaufsdimension auf, wenn es etwa um die Auf- oder Abwärtsbewegungen sozialer Klassen geht, um Lebensverläufe, die Dauer von Arbeitslosigkeit oder Armut, um Veränderungen in der Reichtumsverteilung oder um gesellschaftlichen Strukturwandel. Aber Querschnittsanalysen der gesellschaftlichen Zeitverteilung und Längsschnittanalysen ihrer Veränderung sucht man derzeit vergeblich in den einschlägigen Werken der Ungleichheitsforschung. Fündig wird man bei einer anderen soziologischen Disziplin, nämlich der Zeitsoziologie und Zeitforschung.

Zeitbudgets als Indikatoren für das Wohlstandsniveau einer Gesellschaft haben eine lange Tradition in der Zeitforschung. Schon die erste Zeitbudgetstudie in der Bundesrepublik Deutschland sah „Lebensstandard“ nicht nur als eine „Frage der materiellen Ausstattung einer Gesellschaft“ an, sondern „auch als eine Frage der zeitlichen Möglichkeiten für die Bevölkerung, die materiellen Möglichkeiten zu nutzen“ (v. Rosenblatt 1969: 73). Ebenso wird seit den neunziger Jahren in der bundesdeutschen Sozialstatistik und Arbeitszeitforschung die Verteilung zeitlicher Ressourcen, insbesondere der freien Zeit, als wichtiger Faktor der „menschlichen Wohlfahrt“ (Statistisches Bundesamt 1995, Bd. I: 2) und des „Zeitwohlstandes“ (Bauer et al. 1994: 11) begriffen. Für verschiedene soziale Gruppen werden die zeitlichen Belastungen durch Erwerbsarbeit, Haushalt und Regeneration von den zeitlichen Freiräumen abgegrenzt, die formal der Gestaltung der Subjekte unterliegen. Dieses Verfahren vermag eine wesentliche Dimension sozialer Ungleichheit aufzudecken, die ansons-

ten im Alltag unsichtbar bleibt (vgl. Wotschack 2002). So konnte der enorme Umfang unbezahlter Arbeit in unserer Gesellschaft sichtbar gemacht und deren Ungleichverteilung zwischen Männern und Frauen präzise bestimmt werden: Erwerbstätige Frauen wenden mit etwa fünf Stunden täglich im Durchschnitt doppelt soviel Zeit für Reproduktionstätigkeiten auf wie Männer. Trotz deutlich niedrigerer Erwerbszeiten verfügen sie daher in der Regel über weniger Freizeit (vgl. Ehling & Schwarz 1996: 10). Große Unterschiede konnten auch bezüglich der Familiensituation und Lebensphase (vgl. Klenner & Pfahl 2009; Benthaus-Apel 1995: 341 ff.) sowie zwischen Ost und West nachgewiesen werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2003; Fiebigger 1995).

Allerdings wirft die Interpretation solcher Daten Probleme auf, die sich vor allem aus der reinen Quantifizierung ergeben. Bereits das Beispiel der Arbeitslosigkeit zeigt, dass ein großes Volumen an freier Zeit noch kein Garant für eine Verbesserung von Lebensqualität und Lebenschancen darstellt. Mit einem differenzierten Freizeitbegriff wurde schon in den sechziger Jahren versucht, die unterschiedliche soziale Bedeutung freier Zeit hervorzuheben. Muße und Distinktion als Freizeitmerkmale der ökonomisch mächtigen Klassen wurden von der unfreiwilligen Freizeit der Arbeitslosen, der regelmäßig zugeteilten Freizeit der Berufstätigen sowie der Freizeit durch Arbeitsunfähigkeit und Ruhestand unterschieden (vgl. Kaplan 1960). Umgekehrt sind lange Arbeitszeiten nicht nur Ausdruck von Belastung und Fremdkontrolle, da der Erwerbsbereich – insbesondere bei qualifizierten Berufen – auch als Grundlage für Identifikation und Anerkennung zu begreifen ist. Ähnliches gilt für attraktive Bestandteile der Haus- und Familienarbeit. Weitere Schwierigkeiten kommen hinzu. So werden bei der Betrachtung von Zeitbudgets inhaltliche Unterschiede vernachlässigt, von den Arbeitsbedingungen, Tätigkeiten und Lebensstilen bis hin zu den finanziellen und kulturellen Ressourcen. Obwohl sich beispielsweise Arbeitssituation, Einkommen, Bildung und Möglichkeiten der Freizeitgestaltung eines leitenden Angestellten deutlich von denen eines ungelerten Arbeiters unterscheiden, werden beide oftmals in der Gruppe „Männer“ zusammengefasst. Die zum Teil sehr unterschiedlichen Tätigkeiten werden auf gemeinsame Kategorien wie bezahlte Arbeit, unbezahlte Arbeit oder Freizeit reduziert und den Zeitbudgets der ebenso heterogenen Gruppe der „Frauen“ gegenübergestellt. Damit läuft man Gefahr, Menschen bzw. Tätigkeiten zu gruppieren, die nur wenig gemeinsam haben. Auch hier gilt: „Wenn wir soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachweisen wollen, müssen wir Frauen Männer gegenüberstellen, die in vergleichbaren sozialen Verhältnissen leben“ (Becker-Schmidt 1996: 11).

Darüber hinaus können sich hinter ähnlichen Zeiträumen große Unterschiede in der sozialen „Wertigkeit“ der Zeit verbergen. Ein identisches Volumen an Zeit muss nicht unbedingt das gleiche Maß an „Handlungsmöglichkeiten“ eröffnen (vgl. Müller-Wichmann 1984: 155). Neben der Quantität sind Lage und Struktur der Zeiten im Verhältnis zu den sozialen, familialen und biologischen Zeitrhythmen angemessen zu berücksichtigen. Freie Zeit zum falschen Zeitpunkt ist wertlos, sie kann weder für die Kinderbetreuung noch für kulturelle Aktivitäten oder soziale Kontakte verwendet werden. Für die Lebensqualität und Handlungsmöglichkeiten der Menschen

spielt folglich die Synchronizität von individueller und sozialer Zeitstruktur eine entscheidende Rolle. Diese Synchronizität kann durch eine Standardisierung sozialer Zeitrhythmen erreicht werden, etwa durch eine gesellschaftliche Normalarbeitszeit und kollektive Zeitinstitutionen, oder durch individuelle Koordinationsleistungen und Arbeitszeitoptionen (vgl. Rinderspacher 2000: 56ff.). Unter Bedingungen einer zunehmenden Ausdifferenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten erhält der persönliche Einfluss auf die eigene Zeitstruktur eine herausragende Bedeutung für die „Verfügbarkeit der Lebenszeit“ (Garhammer 1994: 91; vgl. auch Garhammer 2007). Mit dem Begriff der „relativen Zeitautonomie“ (Müller-Wichmann 1984: 177) und dem Konzept der „selbstkontrollierten Zeitbindung“ (Rinderspacher 1988: 64) wurde auf diese wichtige Voraussetzung für die Verfügung über Zeit aufmerksam gemacht.

Ergebnisse der neueren Zeitforschung deuten darauf hin, dass mit einer niedrigeren Position in der Sozialstruktur und dabei besonders für Frauen Nachteile in den Einkommens-, Arbeits- und Lebensdingungen in vieler Hinsicht parallel zu Einschränkungen in den zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten verlaufen.

3. Eingeschränkte zeitliche Verfügungsmöglichkeiten nach Geschlecht und beruflicher Stellung

Seit den achtziger und neunziger Jahren finden sich in verschiedenen Studien empirische Hinweise darauf, dass die zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten von Beschäftigten nach dem Geschlecht und der Position in der beruflichen Schichtung variieren. Die Arbeits- und Lebenssituation von weiblichen Beschäftigten und Beschäftigten mit einer niedrigeren beruflichen Stellung ist demnach häufiger durch nachteilige Merkmale gekennzeichnet, die sich zugleich negativ auf die zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten auswirken. Dazu gehören folgende Aspekte:

- eine geschlechtstypische Arbeitsteilung,
- geringe finanzielle Ressourcen,
- hohe betriebliche Arbeitsanforderungen,
- geringe Arbeitszeitautonomie,
- restriktive Arbeitsbedingungen.

Aufgrund der nach wie vor vorherrschenden *ungleichen Arbeitsteilung* zwischen Männern und Frauen leisten Frauen in allen Berufsgruppen das Gros der Haus- und Familienarbeit und bilden im Erwerbsbereich das „Teilzeitpotenzial“. Für Frauen ist die gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben nach wie vor erschwert. Durch institutionelle Barrieren und tradierte Rollenmuster sind Frauen immer noch vorrangig für die Versorgung in Haushalt und Familie zuständig. Im Vergleich zu ihnen weisen Männer eine deutlich höhere Erwerbsquote, ein größeres Erwerbsarbeitszeitvolumen und einen größeren Umfang an Mehrarbeit auf (vgl. Bothfeld et al. 2005; Frerichs 1997). Nach den Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes von 2008 betrug die Teilzeitquote bei den abhängig Beschäftigten Frauen 46%, bei den Männern 9%. Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt und findet sich häufiger im unteren Bereich der Berufshierarchie (vgl. Projektgruppe GiB 2009: 12; Bundesmann-Jansen et al. 2000: 105). Sie ist oft die Folge externer Anforderungen, etwa familialer Verpflichtungen oder betrieblicher Zwänge, und führt bei Beschäftigten mit niedriger beruflicher Stellung häufig zu großen Einschränkungen durch ein sehr niedriges Einkommen, unqualifizierte Tätigkeiten und geringe soziale Absicherung. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Teilzeitbeschäftigung im niedrigen Stundebereich bewegt (vgl. Frerichs 1997: 236; Schulze-Buschhoff 1999: 30).

Nicht jede(r) Beschäftigte und jeder Haushalt kann sich eine Teilzeitbeschäftigung oder den Verzicht auf Überstunden wirklich leisten. Dass dem *Einkommen* hier eine Schlüsselfunktion zukommt (vgl. Schupp et al. 2003), zeigt sich nicht zuletzt daran, dass erwerbstätige Frauen in den unteren Schichten im Durchschnitt mehr Zeit für Haushaltstätigkeiten aufwenden müssen und einen Großteil der Zeit für Kinderbetreuung durch Einschränkungen ihrer Freizeit erzielen. „Frauen der mittleren und höheren Schichten hingegen verringern dafür eher ihre Erwerbsarbeitszeit.“ (Müller-Wichmann 1987: 42). Finanzielle Spielräume eröffnen offensichtlich

zeitliche Spielräume. So gingen Ende der 1990er Jahre mit einem hohen Haushaltseinkommen die mit Abstand niedrigsten Reproduktionszeiten einher (vgl. Schwarz 1996: 86). Durch den Kauf von Dienstleistungen und zeitsparenden Gütern lassen sich Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung substituieren und das Zeitarangement kann entlastet werden (DIW 2003). Nur so erklärt sich das Paradox eines relativ stabilen Freizeitniveaus trotz längerer Arbeitszeiten, das Ende der 1990er Jahre für Haushalte mit einem hohen Einkommen charakteristisch war (vgl. Statistisches Bundesamt 1995, Bd. II: 148ff.).

Lange Arbeitszeiten erhöhen die Arbeitsbelastungen. Werden sie über einen längeren Zeitraum geleistet, wachsen die Belastungen und die damit verbundenen gesundheitlichen Risiken (Janssen & Nachreiner 2004). Besonders lange Arbeitszeiten finden sich zum einen besonders häufig bei leitenden Angestellten und Selbstständigen und dort besonders bei Männern (vgl. Seifert 2003, 2007, 2009; Schupp et al. 2003). Mit einer hohen beruflichen Stellung wachsen nicht nur die Arbeitsanforderungen, auch Karrieremuster und Konkurrenz gründen sich stärker auf ein überdurchschnittliches Engagement für den Betrieb (vgl. Kienbaum 2008). Zugleich ist die Arbeitsorganisation hochqualifizierter Angestellter sowohl durch ein großes Maß an Arbeitsautonomie und Teamarbeit geprägt als auch durch mehr persönliche Verantwortlichkeit und hohe, meist indirekte betriebliche Zielvorgaben (Wagner 2000). Dieses Zusammenspiel aus hoher Eigenmotivation und indirekter Kontrolle mündet in eine Arbeitszeitrealität, zu deren herausragenden Kennzeichen zeitliche Flexibilität und regelmäßige Mehrarbeit gehören (vgl. Seifert 2007; Kienbaum 2008). Letztere wird dabei sehr häufig ohne finanzielle oder zeitliche Entschädigung geleistet. Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit und Führungsaufgaben hatten Ende der 1990er Jahre durchschnittlich fast 28 Überstunden pro Monat, während es bei den sonstigen Angestelltengruppen zwischen 14 und 19 Stunden waren (vgl. Wagner 2000: 18). Allerdings finden sich nicht nur in Leitungspositionen hohe Erwerbsarbeitszeitvolumen. So wurde in den neunziger Jahren (abgesehen von den Selbstständigen) bei der Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen am meisten Zeit durch den Erwerbsbereich gebunden (vgl. Statistisches Bundesamt 1995, Bd. IV: 77ff.), und auch bei niedrigen beruflichen Positionen zeigte sich eine ausgeprägte Bereitschaft zur Mehrarbeit, die vorwiegend finanzielle Gründe hat (vgl. Groß 1998: 39ff.). Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass große Erwerbsarbeitszeitvolumen sowohl bei den oberen als auch bei den unteren Berufsschichten häufiger anzutreffen sind. In den unteren Berufsschichten sind sie eher die Folge direkter betrieblicher Arbeitszeit- und Leistungsvorgaben und haben eine wichtige Funktion für die Einkommenssicherung, während sie bei den oberen Berufsschichten eher durch indirekte Zielvorgaben sowie karriere- und konkurrenzbedingte Leistungsanforderungen entstehen, selten finanziell bedingt sind und auch kaum entgolten werden (vgl. Seifert 2007; Frerichs 1997).

Von wesentlicher Bedeutung für den Zugriff auf Zeit ist schließlich der Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten, also das, was als *relative Arbeitszeitautonomie* bezeichnet werden kann. Es zeigt sich, dass dieser Einfluss beim Großteil der Beschäftigten sehr gering ausfällt und sich weitgehend auf Mitbestimmungsmöglichkeiten über

Beginn und Ende der Arbeitszeiten, freie Tage oder verlängerte Wochenenden beschränkt. Diese relative Arbeitszeitautonomie erweist sich zugleich als klar berufsschichtspezifisch verteilt (vgl. Seifert 2007, 2009; Munz 2006). So waren Spielräume bei der Gestaltung von Lage und Dauer der eigenen Arbeitszeit Ende der neunziger Jahre in den oberen Rängen der Betriebshierarchie fast doppelt so häufig anzutreffen (25%) wie in niedrigen Positionen (13%) (vgl. Bundesmann-Jansen et al. 2000: 184). Leitende Angestellte verfügten doppelt so häufig über Gleitzeitregelungen (42%) wie einfache Angestellte (20%) und sechs Mal so häufig wie un- und angelernte Arbeiter (7%) (vgl. Bauer et al. 1996: 150).³ Das gleiche Muster zeigt sich bei der Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit, bei der die individuelle Arbeitszeiteinteilung ohne direkte externe Kontrolle erfolgt. Eine niedrige Stellung im Beruf schränkt darüber hinaus auch die betriebliche Verhandlungsmacht erheblich ein. Bei der Durchsetzung ihrer zeitlichen Interessen oder der Wahl einer Branche mit günstigen Arbeitszeiten verfügen untere Berufsschichten über einen deutlich geringeren Spielraum. Auf der anderen Seite zeigte sich eine „hohe Kovarianz von höheren Ausbildungsabschlüssen, gehobenem beruflichen Status und größerer Dispositionsmacht über die eigene Zeit“ (Bauer et al. 1994: 118; vgl. auch Seifert 2007). Auch neuere Untersuchungen belegen, dass vor allem männliche Angestellte in höheren Positionen die eigene Arbeitszeit als weniger fremdbestimmt bewerten (vgl. Munz 2006).

Auch bezüglich der Verbreitung von *Arbeitszeitkonten* zeigen sich Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen. Auf einem solchen Konto kann Mehrarbeit verbucht und zu einem späteren Termin in Form von arbeitsfreier Zeit kompensiert werden. Diese steht im Prinzip für Erholung, Familie, Haushalt oder Freizeitaktivitäten zur Verfügung. Nach Zahlen des IAB verfügten 2006 etwa 21% der bundesdeutschen Unternehmen und 41% aller Beschäftigten über Arbeitszeitkonten (Groß & Schwarz 2007; Fischer et al. 2007: 79ff.). In den Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beträgt der Anteil von Unternehmen mit Arbeitszeitkonto mittlerweile fast 80%. Innerhalb der Unternehmen sind es (neben der kleinen Gruppe der Meister und Vorarbeiter) vor allem gut qualifizierte Angestellte und Facharbeiter, die über Arbeitszeitkonten verfügen (vgl. Bauer et al. 2004). Geringqualifizierte sind klar unterrepräsentiert. Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes (2004) deuten zudem darauf hin, dass weibliche Beschäftigte – bedingt vor allem durch die Zuständigkeit für Betreuungsaufgaben im familiären Bereich – deutlich seltener in der Lage sind, Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto aufzubauen bzw. langfristig zu vergrößern. Ein ähnlicher Zusammenhang wird auch für Lebensarbeitszeitkonten vermutet (vgl. Seifert 2007), ist bisher aber nicht untersucht worden.

Klar schichtspezifisch verteilt sich auch die Betroffenheit von *Nacht- und Schichtarbeit* bzw. der damit verbundenen Belastungen und Benachteiligung durch

3 In der letzten Arbeitszeitstudie des ISO Köln fallen diese Unterschiede aufgrund einer veränderten Definition von Gleitzeitarbeit geringer aus. Demnach arbeiten leitende Angestellte zu 19% in gleitender Arbeitszeit, mittlere Angestellte zu 30%, einfache Angestellte zu 16% und un- und angelernte Arbeiter zu 7% (vgl. Bundesmann-Jansen et al. 2000: 145ff.).

unsoziale und ungesunde Arbeitszeitlagen. Diese Ungleichheiten haben seit den 1990er Jahren zugenommen, wobei an- und ungelernete Arbeiter und Arbeiterinnen den höchsten Zuwachs verzeichnen (vgl. Bundesmann-Jansen et al. 2000: 64ff.; Seifert 2007). In Verbindung mit langen Arbeitszeiten verstärken sich diese Belastungen kumulativ (Fuchs & Conrads 2003). Der Anteil der Beschäftigten mit solchen Arbeitszeiten hat zugenommen und ist bis 2007 bei der Nachtarbeit auf 16% und bei der Schichtarbeit auf 17% gewachsen. Schließlich zeigt auch der Blick auf Arbeitsbelastungen, krankheitsbedingte Fehlzeiten und vorzeitige Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit besondere Benachteiligungen der unteren Berufsschichten. Entgegen der weit verbreiteten Meinung von der „Managerkrankheit“ treten beispielsweise Herz-Kreislaufkrankungen, Herzinfarkte, Magen- und Darmerkrankungen gehäuft bei Arbeitern und Arbeiterinnen mit geringen Qualifikationen auf (vgl. Hradil 1994, 1999).

Insgesamt belegen die Ergebnisse eindrücklich, dass die zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten vieler Beschäftigter eingeschränkt sind. Weibliche Beschäftigte sowie Beschäftigte mit einer niedrigen beruflichen Stellung sind dabei überproportional von jeweils spezifischen Restriktionen betroffen. Sie weisen nicht nur ein höheres Risiko auf, über geringe finanzielle Ressourcen, weniger Bildung und schlechtere Arbeits- und Lebensbedingungen zu verfügen, sondern sind zugleich mit eingeschränkten zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten konfrontiert. Das wirkt sich nachteilig auf Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus sowie auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (vgl. Klenner 2004; Expertenkommission 2004). Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass es zu einer besonderen Häufung zeitlicher Einschränkungen kommt, wenn Benachteiligungen nach Geschlecht und beruflicher Stellung zusammenfallen. Die skizzierten Ergebnisse verweisen für weibliche Beschäftigte und Beschäftigte mit einer niedrigen Stellung im Beruf auf einen besonders großen Handlungsbedarf bezüglich der Verbesserung von Chancen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben, Qualifizierung, Erholung und Freizeitaktivitäten (Klenner & Pfahl 2009).

4. Abbau bestehender Benachteiligungen durch Lebensarbeitszeitkonten?

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und tiefgreifender Veränderungen im System der Erwerbsarbeit und von Erwerbsverläufen erhalten lebenslauforientierte Ansätze der Arbeitszeitgestaltung derzeit eine wachsende Bedeutung. Sie sollen für die Beschäftigten eine neue Möglichkeit eröffnen, um die Erwerbsarbeitszeit besser an die im Lebenslauf wechselnden Betreuungs-, Pflege-, Erholungs- und Weiterbildungsbedarfe anzupassen. Unter dem Begriff der lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung werden allgemein Möglichkeiten zur besseren Anpassung des individuellen Arbeitszeitvolumens an die im Lebensverlauf wechselnden Anforderungen der unterschiedlichen Lebensbereiche gefasst. So fordert etwa der 7. Familienbericht (neben finanziellen Anreizen und dem Ausbau von Infrastruktur) mit dem Konzept der „Optionszeiten“ die Ermöglichung von Auszeiten im Erwerbsleben für Familienarbeit („Care-Zeiten“), präventive oder reintegrative Bildungsmaßnahmen („Bildungszeiten“) und zivilgesellschaftliches Engagement („Sozialzeiten“) (BMFSFJ 2006). Eine wesentliche Voraussetzung für solche Optionen stellt die Möglichkeit dar, das Erwerbsarbeitszeitvolumen passend zu den jeweiligen familien-, bildungs- oder gesundheitsbezogenen Bedarfen (zumindest) phasenweise reduzieren zu können. Dabei ist zugleich der Unberechenbarkeit und Vielschichtigkeit dieser Bedarfe Rechnung zu tragen, etwa durch sich wandelnde Interessen und Lebenssituationen, private oder berufliche Krisen oder unerwartete Pflege- und Betreuungsbedarfe (Jurczyk et al. 2009; Hildebrandt et al. 2009).

In der aktuellen Arbeitszeitdebatte lassen sich grundsätzlich drei Ansätze zur besseren Anpassung des Arbeitszeitvolumens an spezifische zeitliche Bedarfe im Lebenslauf unterscheiden (vgl. dazu ausführlich Wotschack 2010: 242ff.; Anxo et al. 2006): *Erstens* Ansätze, die eine Reduzierung der Erwerbsarbeit im Falle vorher definierter Ereignisse oder beim Erreichen einer bestimmten Altersgrenze ermöglichen. Beispiele dafür sind Mutterschutz, Elternzeit, Pflegeurlaub, Altersteilzeit oder Regelungen zum (Vor-)Ruhestand. Diese können als lebensphasenorientierte („life-phase oriented“) Arbeitszeitoptionen bezeichnet werden, da sie an das Eintreten bestimmter Lebensabschnitte bzw. Ereignisse geknüpft sind, wie etwa die Geburt eines Kindes oder das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (vgl. Anxo et al. 2006; Wotschack 2010; Projektgruppe GiB 2009). Davon unterscheiden lassen sich *zweitens* optionale Modelle, in denen die Beschäftigten individuell und flexibel auf konkrete Zeitbedarfe und Zeitinteressen im individuellen Lebenslauf reagieren können, zum Beispiel durch Freistellungs- und Teilzeitoptionen, Arbeitszeitkonten oder Lebensarbeitszeitmodelle (vgl. Hildebrandt & Wotschack 2006). Diese lassen sich als lebenslauforientierte („life-course oriented“) Arbeitszeitoptionen bezeichnen, da sie nicht notwendig an das Eintreten vordefinierter Lebensphasen oder Ereignisse gebunden sind, sondern formal der Entscheidung der Individuen unterliegen (vgl. Anxo et al. 2006). Eine *dritte Variante*, die in den letzten Jahren politisch nicht im Vordergrund stand, aber im Zuge der aktuellen Wirtschaftskrise wieder an Bedeutung gewinnen

könnte, zielt auf eine allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit (siehe etwa den Vorschlag zur „kurzen Vollzeit“ von Spitzley 2005 und 2007), die – anders als die vorher skizzierten Phasenmodelle – die Basis für eine durchgehend bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche darstellt.

In der öffentlichen Debatte erfahren optionale Modelle der lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung derzeit besonders große Aufmerksamkeit. Das gilt vor allem für Arbeitszeitinstrumente, die geeignet scheinen, Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens mit individuellen Gestaltungsoptionen für die Beschäftigten zu verbinden. In dieser Hinsicht richtet sich das Interesse von Unternehmen, Staat und Tarifparteien besonders auf sogenannte Lebensarbeitszeit- oder Langzeitkonten. Unter Lebensarbeitszeitkonten werden im Folgenden alle Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr gefasst. Im Herbst 2005 boten 7% der deutschen Unternehmen Lebensarbeitszeitkonten an. Bei den Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern verfügt bereits jedes vierte Unternehmen über ein Lebensarbeitszeitkonto (Hildebrandt et al. 2009). Die Grundidee von Lebensarbeitszeitkonten ist einfach: Beschäftigte können über viele Jahre hinweg Überstunden oder Entgeltanteile auf einem Zeitwertkonto sparen und zu einem späteren Zeitpunkt für längere Freistellungen nutzen, etwa für einen mehrmonatigen Urlaub, Kinderbetreuung, Weiterbildung oder vorzeitigen Ruhestand. Für Unternehmen werden auf diese Weise größere Flexibilitätsspielräume möglich. In Zeiten hoher Nachfrage können sie auf die Mehrarbeit ihrer Mitarbeiter zurückgreifen, ohne diese Mehrarbeit unmittelbar in Geld oder Freizeit ausgleichen zu müssen oder Zuschläge und Prämien zu zahlen. Jede Stunde, die über die vertragliche Wochenarbeitszeit hinaus gearbeitet wird, kann auf dem Lebensarbeitszeitkonto verbucht werden. Zugleich steht dem Unternehmen damit ein Arbeitszeitinstrument zur Verfügung, mit dem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Erwerbsverlauf der Mitarbeiter ermöglicht oder Zeiträume für lebenslanges Lernen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung geschaffen werden können.

Im Unterschied zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung wie etwa Teilzeitarbeit, Kurzarbeit oder bezahlte Mehrarbeit bleibt das Einkommen bei Langzeitkonten von der Flexibilisierung unberührt. Es orientiert sich an der vertraglichen Wochenarbeitszeit, egal ob ein Mitarbeiter phasenweise mehr oder weniger arbeitet. Gerade in der Familienphase, wenn Kinder den Zeit- und Geldbedarf des Haushalts gleichermaßen ansteigen lassen, können Langzeitkonten für Beschäftigte von großem Vorteil sein. Sie erlauben es ihnen, Zeit aus dem Lebensarbeitszeitkonto zu entnehmen und phasenweise weniger zu arbeiten, ohne auf Einkommen verzichten zu müssen. Vor allem für Beschäftigtengruppen mit niedrigen Einkommen würde sich damit eine attraktive Möglichkeit eröffnen, (phasenweise) Arbeitszeitverkürzungen ohne finanzielle Einschränkungen zu realisieren. Ähnliches gilt für andere Ziele, wie Weiterbildung und Studium, ehrenamtliches Engagement, vorzeitigen bzw. gleitenden Ruhestand oder längere Auszeiten für Erholung und Entspannung. Solche Zeitoptionen im Lebensverlauf können nicht nur dazu beitragen, die Zufriedenheit, Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten zu erhöhen. Sie würden gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zum Erhalt ihrer Gesundheit und Beschäf-

tigungsfähigkeit leisten und zu einer ausgewogenen Balance von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen beitragen. Sie könnten damit prinzipiell auch neue Handlungsoptionen für weibliche Beschäftigte und Beschäftigte auf den unteren Rängen der Berufshierarchie eröffnen und (etwa durch berufliche Weiterbildung, Familien- oder Pflegezeiten) zum Abbau sozialer Benachteiligung beitragen und deren Arbeitsmarktintegration fördern. Es stellt sich die Frage, inwieweit diese Möglichkeit in der Praxis tatsächlich realisiert wird.

5. Hypothesen: Erwartete Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos nach Geschlecht und beruflicher Stellung

Aufbauend auf den (in den Abschnitten 2 und 3) skizzierten theoretischen und empirischen Befunden zu den negativen Auswirkungen von Merkmalen sozialer Ungleichheiten (nach beruflicher Stellung und Geschlecht) auf die zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten abhängig Beschäftigter sollen im Folgenden Forschungshypothesen zur Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten abgeleitet werden. Auf Basis der von uns erhobenen Daten können dabei folgende Merkmale sozialer Ungleichheit in die Analyse einbezogen werden: Stellung im Betrieb, Geschlecht, Vergütung (Stundensatz), Arbeitszeitautonomie und (antizipierte) Zukunftssicherheit im Unternehmen. Diese lassen sich im Kontext unterschiedlicher Lebensphasen (nach Alter) und dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit) untersuchen. Informationen über die jeweilige Haushalts- und Lebenssituation der Beschäftigten können leider nicht in die Analyse einbezogen werden, da sie in den Daten nicht enthalten sind.

Um die Auswirkungen der skizzierten Merkmale auf die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten abzuschätzen, ist einerseits deren immanente Funktionslogik hinsichtlich des Ansparens und der Entnahme von Zeit zu berücksichtigen, zum anderen sind theoretisch begründete Vorhersagen darüber zu treffen, wie Ungleichheiten der Arbeits- und Lebenssituation die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten beeinflussen, sprich: die Entscheidung von Beschäftigten, Zeitguthaben aufzubauen, um dadurch eine bezahlte Freistellung zu ermöglichen. Insgesamt lassen sich dabei sechs kritische Momente bzw. Entscheidungssituationen unterscheiden, in denen sich eine ungleiche Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos vollziehen kann (siehe Tab. 1). In den folgenden Auswertungen werden nur die Situationen zwei bis fünf untersucht (schattierte Felder). Eingeschränkte Nutzungsmöglichkeiten, die durch Unterschiede der Verbreitung und Zugänglichkeit von Lebensarbeitszeitkonten entstehen (Phase 1), wurden bereits an anderer Stelle untersucht (vgl. Wotschack et al. 2008).⁴

Theoretisch orientieren wir uns am Konzept der Opportunitätskosten und Transaktionskosten. Als ein wesentliches Merkmal von Lebensarbeitszeitkonten sehen wir die mit diesem Arbeitszeitinstrument notwendig verbundene Langfristspektive an: Für die Beschäftigten stellt sich der volle Nutzen des Lebensarbeitszeitkontos erst mittel- oder langfristig ein, während die Kosten in Form von Zeit- und Geldinvestitionen bereits in der Gegenwart anfallen. Daraus leiten sich zwei

4 Dabei finden wir deutliche Belege dafür, dass Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen seltener auf ein Lebensarbeitszeitkonto zugreifen können. In Großunternehmen sind Lebensarbeitszeitkonten zwar sehr viel häufiger verbreitet, allerdings seltener in Großunternehmen mit einem hohen Frauenanteil. Damit zeichnen sich Zugangsbeschränkungen für weibliche Beschäftigte ab.

grundlegende Annahmen für die Entscheidungskalküle der Beschäftigten ab: (1) Je größer die Einschnitte (sprich: die Opportunitätskosten), die mit diesen Zeit- oder Geldinvestitionen verbunden sind, desto geringer ist der Anreiz, das Lebensarbeitszeitkonto zu nutzen. Unter Opportunitätskosten werden dabei die Kosten durch entgangene Gewinne (also der entgangene Nutzen) verstanden. Auch wenn das Konzept seinen Ursprung in der Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft hat, lässt es sich für soziologische Fragestellungen bzw. Erklärungen nutzen (vgl. etwa Schimank 2000; Schroeter & Rosenthal 2005). Bei Opportunitätskosten handelt sich allgemein gesprochen um entgangene Erlöse oder entgangene Chancen; das, worauf man verzichtet, wenn man sich für eine bestimmte Handlung entschieden hat. Eine zweite Annahme leitet sich aus der Transaktionskostentheorie her: (2) Je größer das Risiko, dass Zeit- oder Geldinvestitionen später nicht in der gewünschten Weise verwendet werden können, umso geringer ist der Anreiz, das Lebensarbeitszeitkonto zu nutzen. Diese Annahme geht davon aus, dass mit der Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos ein Transaktionskostenproblem entsteht: Aus Sicht der Beschäftigten ist der langfristige Nutzen von Investitionen in das Lebensarbeitszeitkonto aufgrund des langen Zeithorizonts unsicher (insbesondere im Vergleich zu den Vorteilen kurzfristig orientierter Investitionen), während das Risiko opportunistischen Verhaltens von Seiten des Betriebes (z.B. in Form einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Verweigerung bzw. Verzögerung von Entnahmeansprüchen) hoch ist (vgl. etwa Bolder 2002).

Tabelle 1: Sechs Momente der Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten

1. Zugang	2. Ansparen	3. Volumen	4. Präferenz	5. Entnahme	6. Zweck
Gibt es ein Konto im Unternehmen und darf es genutzt werden?	Wurde mindestens einmal Guthaben eingestellt?	In welchem Umfang wird Zeit angespart?	Wofür soll die gesparte Zeit verwendet werden?	Wird Zeit entnommen?	Wofür wird die Zeit verwendet?

Ansparen auf dem Lebensarbeitszeitkonto

Wird das Konzept der Opportunitätskosten auf das Lebensarbeitszeitkonto angewendet, stehen die mit dem Ansparen von Zeit verbundenen entgangenen Möglichkeiten im Mittelpunkt. Jede Minute bzw. jeder Entgeltbestandteil, der auf dem Lebensarbeitszeitkonto für einen späteren Verwendungszweck gespart wird, steht den Beschäftigten im Alltag nicht mehr zur Verfügung, kann also nicht direkt in Haushaltseinkommen oder Zeit (etwa für Familie, Betreuungsaufgaben, Erholung oder Freizeit) umgewandelt werden. Wir nehmen an, dass diese Opportunitätskosten in

dem Maße wachsen, in dem Beschäftigte auf die unmittelbare Nutzung von Zeit- und Entgeltbestandteile angewiesen sind. Den oben dargestellten Studien folgend (siehe Abschnitt 2), gilt das zum einen für Beschäftigte mit einer niedrigeren beruflichen Stellung. Aufgrund der geringeren Vergütung sind sie auf die unmittelbare und vollständige finanzielle Entgeltung ihrer Arbeitszeit angewiesen, um ein ausreichendes Haushaltseinkommen zu erzielen. Dementsprechend würden wir erwarten, dass Beschäftigte mit einer niedrigeren beruflichen Stellung entsprechend weniger Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto ansparen (können). Es hat sich zudem gezeigt, dass ein großes Volumen an unbezahlter Mehrarbeit ein typisches Merkmal der Arbeitssituation von Beschäftigten mit hoher beruflicher Stellung ist (besonders bei Hochqualifizierten oder Führungskräften). Wir erwarten daher, dass das Lebensarbeitszeitkonto für diese Gruppe eher die Möglichkeit eröffnet, (zumindest) einen Teil dieser ohnehin anfallenden Mehrarbeit auf dem Lebensarbeitszeitkonto zu sparen, ohne dass damit zusätzliche finanzielle oder zeitliche Einschränkungen im Alltag verbunden sind. Aus diesen Überlegungen lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

(H 1a) Beschäftigte mit einer niedrigeren Stellung im Beruf sparen seltener und in geringerem Maße Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto an.

Wir gehen zudem davon aus, dass das Ansparen von Zeitguthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto für Beschäftigte mit höheren außerberuflichen Verpflichtungen zu größeren Einschnitten im Alltag führen würde, sprich mit höheren Opportunitätskosten verbunden ist. Das trifft wie oben gezeigt (siehe Abschnitt 2) häufiger auf weibliche Beschäftigte zu, da sie durch die dominante geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vorrangig für Haus- und Familienarbeit zuständig sind. Folglich erwarten wir, dass weibliche Beschäftigte seltener und in geringerem Maße die dafür nötige Zeit mit dem Lebensarbeitszeitkonto ansparen (können), da sie diese Zeit akut im Alltag für die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit benötigen. Das ist besonders für vollzeitbeschäftigte Frauen zu erwarten, die besonders großen zeitlichen Belastungen im Erwerbsbereich ausgesetzt sind, sowie für weibliche Beschäftigte in der Familienphase, die durch Aufgaben der Kinderbetreuung hohen außerberuflichen Belastungen ausgesetzt sind. Daraus lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

(H 1b) Weibliche Beschäftigte sparen seltener und in geringerem Maße Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto an, besonders wenn sie vollzeiterwerbstätig sind oder sich in der Familienphase befinden.

Aus diesen beiden Forschungshypothesen lässt sich eine weitere Hypothese ableiten, die auf die Kombination und gegenseitige Verstärkung geschlechts- und schichtspezifischer Muster der Benachteiligung zielt. Die skizzierten Einschränkungen nach beruflicher Stellung und Geschlecht würden eine besondere Brisanz entfalten, wenn sie zusammenfielen und sich gegenseitig verstärkten. Frauen mit einer niedrigen Stellung im Beruf wären in doppelter Hinsicht (in Beruf und Haushalt) in ihren zeit-

lichen Dispositionsmöglichkeiten eingeschränkt. Sie wären demnach am wenigsten in der Lage, Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen.

(H 1c) Weibliche Beschäftigte mit einer niedrigen Stellung im Beruf sparen am seltensten Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto an und verfügen über die geringsten Zeitguthaben.

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit außerberuflichen Anforderungen und Interessen stellt der Einfluss auf die eigene Arbeitszeitstruktur dar („relative Zeitautonomie“). Beschäftigte, die ohne externe Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkontrolle arbeiten (etwa in Vertrauensarbeitszeit), verfügen über eine größere Autonomie bei der individuellen Arbeitszeiteinteilung. In der Regel handelt es sich dabei um Beschäftigte mit hohen Qualifikationen und hohem beruflichen Status, deren Arbeit über Zielvorgaben und oft projektförmig organisiert ist. Leistungsvorgaben und Kontrolle orientieren sich am Arbeitsergebnis, finden also indirekt statt. Wie die vorgegebenen Ziele in der vorgegebenen Zeit realisiert werden und wie die Beschäftigten dafür ihre Arbeitszeiten einteilen oder Phasen von Mehrarbeit ausgleichen, unterliegt in hohem Maße ihrer eigenen Kontrolle. Wir erwarten, dass diese Beschäftigten aufgrund ihrer hohen Autonomie bei der Arbeitszeiteinteilung in geringerem Maße an einem formalisierten Instrument zum langfristigen Zeitausgleich interessiert sind, das Lebensarbeitszeitkonto also seltener nutzen werden. Wenn sie das Lebensarbeitszeitkonto nutzen, steht zudem nicht der Zeitausgleich (für geleistete Mehrarbeit) im Mittelpunkt, sondern die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Zeitguthaben. Die nötigen finanziellen Mittel dafür stellen variable Gehaltsbestandteile in Form von Boni oder Prämien dar, die bei dieser Beschäftigtengruppe ein wichtiges Element der Leistungs- und Entgeltbemessung darstellen. Damit verfügen sie im Vergleich zu Beschäftigten mit (externer) Arbeitszeiterfassung über größere finanzielle Ressourcen, die zum Aufbau von Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto genutzt werden können. Bei Beschäftigten mit (externer) Arbeitszeiterfassung erwarten wir dagegen, dass sie ein größeres Interesse daran haben, das Lebensarbeitszeitkonto für einen langfristigen Ausgleich ihrer Mehrarbeit zu nutzen, und es daher häufiger nutzen. Da sie das Lebensarbeitszeitkonto in erster Linie über Mehrarbeitszeit befüllen und nicht über variable Gehaltsbestandteile, können sie jedoch nur in geringerem Maße Guthaben aufbauen. Daraus lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

(H 1d) Beschäftigte mit (externer) Arbeitszeiterfassung sparen häufiger Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto an als Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit, verfügen aber über geringere Zeitguthaben.

Schließlich lassen sich Vorhersagen über die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos aus dem (*antizipierten*) Risiko des Scheiterns einer späteren Zeitentnahme herleiten. Ein solches Risiko stellen die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar sowie die Verweigerung der gewünschten Zeitentnahme bzw. des gewünschten Zeitpunktes durch den Vorgesetzten. Für Beschäftigte spielt damit die antizipierte Dauer bzw. Sicherheit des längerfristigen Verbleibs im Betrieb eine wesentliche Rolle. Wir ge-

hen davon aus, dass mit zunehmender Unsicherheit der eigenen Zukunft im Betrieb das Risiko wächst, dass kein langfristiges Guthaben aufgebaut bzw. zu einem späteren Zeitpunkt genutzt werden kann. Wir erwarten daher, dass Beschäftigte, die für sich selbst keine langfristige Perspektive im Betrieb sehen, das Lebensarbeitszeitkonto seltener nutzen werden.

(H 1e) Je unsicherer die eigene Zukunft im Betrieb wahrgenommen wird, umso seltener wird das Lebensarbeitszeitkonto genutzt.

Treffen die skizzierten Hypothesen zu, würden Beschäftigte mit einer niedrigen Stellung im Beruf, weibliche Beschäftigte und Beschäftigte mit einer unsicheren Zukunftsperspektive im Unternehmen in geringerem Maße Guthaben auf Lebensarbeitszeitkonten ansparen und nutzen können. Damit würden sich die oben (siehe Abschnitt 2) skizzierten Ungleichheiten in den zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten langfristig verschärfen und nicht, wie eigentlich von der demografiebewussten bzw. lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung postuliert, zum Abbau von Ungleichheiten und einer besseren Integration unterschiedlicher Lebensbereiche beitragen.

Verwendung von Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto

Für Beschäftigte, die bereits über Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto verfügen, stellt sich die Frage, wie sie es einsetzen und verwenden möchten. Die im vorhergehenden Abschnitt skizzierten Restriktionen, die sich nachteilig auf die Möglichkeiten von Beschäftigten auswirken, mit dem Lebensarbeitszeitkonto Zeitguthaben anzusparen, interpretieren wir als Faktoren, die zugleich zu einem erhöhten Bedarf nach zeitlicher Entlastung des Alltags führen. Ist es Beschäftigten aufgrund finanzieller Restriktionen (bei niedriger Stellung im Beruf) oder hoher außerberuflicher Verpflichtungen (bei weiblichen Beschäftigten) schwer möglich, alltägliche zeitliche Belastungen durch Beruf oder Haushalt zu reduzieren, eröffnet ein vorhandenes Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto die Möglichkeit einer bezahlten Auszeit für Aktivitäten, die sonst im Alltag zu kurz kommen. Wir würden daher zum einen erwarten, dass Beschäftigte mit niedriger Stellung im Beruf, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, dieses häufiger zur Entlastung des Alltags benutzen bzw. ein höheres Interesse haben, das Zeitguthaben für Aktivitäten zu nutzen, für die ihnen sonst zu wenig Zeit bleibt, wie Familienzeit oder Weiterbildung. Beschäftigte mit höherer beruflicher Stellung sparen dagegen häufiger langfristig für den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Daraus lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

(H 2a) Verfügen Beschäftigte mit einer niedrigeren Stellung im Beruf über ein Lebensarbeitszeitkonto, entnehmen sie häufiger Zeit und haben eher ein Interesse daran, das Guthaben für Familie oder Weiterbildung zu nutzen.

Darüber hinaus erwarten wir, dass weibliche Beschäftigte, die über Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto verfügen, dieses häufiger für Aktivitäten wie Familienzeit oder Weiterbildung zu nutzen, für die ihnen aufgrund ihrer Doppelbelastung im

Alltag zu wenig Zeit bleibt. Das gilt besonders für vollzeitbeschäftigte Frauen und Frauen in der mittleren Lebensphase (potenzielle Familienphase). Daraus lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

(H 2b) Verfügen weibliche Beschäftigte über ein Lebensarbeitszeitkonto, entnehmen sie häufiger Zeit und haben eher ein Interesse daran, das Guthaben für Familie oder Weiterbildung zu nutzen.

Schließlich erwarten wir, dass Beschäftigte ohne (externe) Arbeitszeiterfassung (Vertrauensarbeitszeit) aufgrund ihrer höheren Arbeitszeitautonomie eher in der Lage sind, Entnahmen aus dem Lebensarbeitszeitkonto zu realisieren. Auch die Möglichkeit, über variable Gehaltsbestandteile (Boni und Prämien) schneller ausreichend große Guthaben anzusparen, erhöht die Chancen von zwischenzeitlichen Entnahmen. Daraus lässt sich die folgende Hypothese ableiten:

(H 2c) Verfügen Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit über ein Lebensarbeitszeitkonto, entnehmen sie häufiger Zeit vom Konto als Beschäftigte mit (externer) Zeiterfassung.

Die skizzierten Hypothesen werden im Folgenden anhand von Beschäftigtendaten aus zwei Vorreiterunternehmen, die über Lebensarbeitszeitkonten verfügen, überprüft.

6. Methoden: Forschungsdesign, Sample, Variablen

Für die Überprüfung der Hypothesen nutzen wir Daten des Projekts „Langzeitkonten und biografische Lebensführung“, das von April 2006 bis Juni 2008 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung durchgeführt wurde (vgl. dazu ausführlich Hildebrandt et al. 2009). Die wichtigste Datenbasis stellen dabei Daten aus einer Beschäftigtenbefragung in einem großen Verkehrsdienstleistungsunternehmen (mit mehr als 10.000 Beschäftigten; Sample A) sowie Personal- und Zeiterfassungsdaten eines mittelgroßen IT-Unternehmens (mit weniger als 1.000 Beschäftigten; Sample B) dar. Kurzdarstellungen der jeweiligen betrieblichen Regelungen des Lebensarbeitszeitkontos finden sich im Anhang (siehe dazu ausführlich ebd.). In den Untersuchungen (Sample A und B) wurden jeweils unterschiedliche Merkmale der Lebens- und Arbeitssituation von Beschäftigten erfasst.

Tabelle 2: Übersicht über die einbezogenen Beschäftigtengruppen und Untersuchungsmerkmale

	Stellung im Beruf	Befragte (Sample)	Unterschiede nach	Einfluss auf
+	hoch ↑ Hochqualifizierte Angestellte	IT-Mitarbeiter (Sample B)	Geschlecht Vergütung Alter Zeiterfassung	Ansparen (ja/nein) Volumen (Stunden) Entnahme (ja/nein)
	Qualifikation Entgelt	Mitarbeiter Administration (Sample A)	Geschlecht Zukunftswahrnehmung im Unternehmen	Ansparen (ja/nein) Verwendungsziel
	Arbeitsmarktchancen Arbeitszeitautonomie			
-	niedrig ↓ Einfache Angestellte	Mitarbeiter operativer Bereich (Sample A)	Geschlecht Zukunftswahrnehmung im Unternehmen	Ansparen (ja/nein) Verwendungsziel

In beiden Untersuchungsbetrieben existieren Lebensarbeitszeitkonten und stehen prinzipiell allen Befragten offen. Anzumerken ist allerdings schon hier, dass befris-

tet Beschäftigte und Zeitarbeiter in den von uns befragten Unternehmen formal keinen Zugang zum Lebensarbeitszeitkonto hatten und nicht an den Befragungen teilgenommen haben.

Sample A (Verkehrsdienstleistungsunternehmen) – abhängige und unabhängige Variablen

In dem Verkehrsdienstleistungsunternehmen konnten im Herbst 2007 im Rahmen der jährlich stattfindenden repräsentativen Mitarbeiterbefragungen von unserer Projektgruppe Fragen zur Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos eingebracht werden. Diese bilden die *abhängigen Variablen* und beziehen sich auf das Ansparen mit dem Lebensarbeitszeitkonto: „Nutzen Sie das Lebensarbeitszeitkonto?“ (Antwortkategorien waren „ja“ oder „nein“) sowie die gewünschte Verwendung des Zeitguthabens: „Welche Verwendung der angesparten Zeit bevorzugen Sie?“ (Antwortkategorien waren: „Weiterbildung“, „Sabbatical“, „Familie“, „vorübergehende Teilzeit“ oder „Verkürzung der Lebensarbeitszeit“). Als unabhängige bzw. erklärende Variablen (Hypothesen) wurden folgende Merkmale der Beschäftigten in die Auswertungen einbezogen: Geschlecht, berufliche Stellung (Funktion im Betrieb) sowie die antizipierte Unsicherheit der eigenen Zukunft im Unternehmen. Letztere wurde als Index aus vier Items in die Analyse einbezogen. Dieser basiert auf der Selbsteinschätzung der Beschäftigten (1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 6 „trifft völlig zu“) in den Bereichen (1) Arbeitsplatzsicherheit („Habe Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit“), (2) Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen („Habe gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“), (3) Mitarbeiterengagement der Vorgesetzten („Vorgesetzte kümmern sich gut um Mitarbeiter“) und (4) Vertrauen in die Unternehmensleitung („Habe Vertrauen in die Unternehmenspolitik“). Hohe Zustimmung (Werte 5 und 6) in den einzelnen Bereichen wurde gezählt und aufaddiert (Cronbach's Alpha ist .77). Aus Gründen der Anonymisierung wurden in der Mitarbeiterbefragung keine Informationen über Alter und Haushaltssituation der Beschäftigten erfasst.

An der Befragung haben 5.476 Beschäftigte teilgenommen. Davon wurden 5.300 in die Auswertung einbezogen. Fast zwei Drittel von ihnen (61%) sind im so genannten „operativen Bereich“ tätig. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen im Bereich Be- und Entladen, Transport und Sicherheit, die im Schichtbetrieb ausgeführt werden. Mehr als ein Drittel der Befragten (39%) arbeitet im so genannten „administrativen Bereich“. Dabei handelt es sich überwiegend um höher qualifizierte Berufe im Bereich Administration, Marketing und Projektarbeit. Für diese Beschäftigten gilt ein Gleitzeitmodell. Vier Fünftel der Befragten sind Männer, ein Fünftel Frauen. Der Frauenanteil ist im operativen Bereich mit etwa 10% sehr niedrig; im administrativen Bereich ist er mit einem Drittel deutlich höher. Die Teilzeitquote im Unternehmen beträgt 8%. Alle Befragten haben ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Sample B (IT-Unternehmen) – abhängige und unabhängige Variablen

Die Auswertungen für das IT-Unternehmen beruhen nicht auf Befragungsdaten, sondern auf Personal- und Zeiterfassungsdaten für den Zeitraum von (November) 2001 bis (November) 2007. Die Zeiterfassungsdaten des Unternehmens geben uns für diesen Zeitraum genaue Informationen über die jährlichen Kontenbewegung. Für die Analyse beziehen wir uns auf die folgenden drei Dimensionen der Kontennutzung (*abhängige Variablen*):

1. *Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos*: Ist ein Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto, wurde also zwischen 2001 und 2007 mindestens einmal Zeit oder Geld eingestellt?
2. *Kontenvolumen nach sieben Jahren*: Wie hoch ist das Zeitguthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto am Ende des Beobachtungszeitraums (November 2007)?
3. *Entnahme von Zeitguthaben*: Wurde zwischen 2001 und 2007 mindestens einmal Zeit entnommen? Wir vergleichen dabei den jährlichen Kontenstand über einen Zeitraum von sieben Jahren (2001 bis 2007). Hat mindestens einmal eine Verringerung des Guthabens von einem Jahr zum nächsten stattgefunden, gehen wir von einer Entnahme aus.

Für die Beschäftigten des untersuchten IT-Unternehmens sind ein hohes Qualifikationsniveau (85% sind Akademiker), eine lange Beschäftigungsdauer und unbefristete Vollzeitbeschäftigung charakteristisch. Der Altersdurchschnitt ist mit 44 Jahren relativ hoch. Der Frauenanteil liegt bei 30%, der Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei 16%. Im Unternehmen wird entweder mit Vertrauensarbeitszeit (keine Zeiterfassung, dafür hohe Bedeutung von variablen Gehaltsbestandteilen in Form von Boni oder Prämien) gearbeitet oder in einem Gleitzeitmodell mit Zeiterfassung. In das Lebensarbeitszeitkonto können sowohl variable Gehaltsbestandteile (Prämien, Boni) eingestellt werden als auch Zeitguthaben (Mehrarbeit) vom Gleitzeitkonto. Letztere Möglichkeit besteht allein für die Beschäftigten mit Zeiterfassung bzw. Gleitzeit. Die befragten Beschäftigten sind im Stammhaus des Unternehmens sowie in zwei (kleineren) Unternehmenstöchtern beschäftigt. In allen Unternehmensbereichen kann das Lebensarbeitszeitkonto genutzt werden. Als *unabhängige bzw. erklärende Variablen* (siehe Hypothesen) werden folgende Merkmale der Beschäftigten einbezogen: Geschlecht, Vergütung (Stundensatz), Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit), Arbeitszeitmodell (Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit) und Lebensphase (vier Altersgruppen). Darüber hinaus kontrollieren wir für den Unternehmensbereich (Stammhaus und zwei Unternehmenstöchter). In der Darstellung der Ergebnisse werden sowohl deskriptive Ergebnisse (Häufigkeitsverteilungen) als auch die Ergebnisse der multivariaten Auswertungen (Logistische Regressionsanalyse und OLS-Regressionsanalyse) ausgewiesen.

7. Analyse: Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten nach Geschlecht und Merkmalen der beruflichen Stellung

7.1 Die Befragungsbetriebe im Vergleich

Werden die Anteile der Nutzer/innen des Lebensarbeitszeitkontos in den von uns ausgewählten Befragungsbetrieben mit Lebensarbeitszeitkonto verglichen, zeigen sich deutliche Unterschiede nach der Stellung im Beruf. In keinem der von uns untersuchten Unternehmen haben Beschäftigte der sogenannten Randbelegschaft (aus befristet Beschäftigten oder Leiharbeiter/innen) Zugang zum Lebensarbeitszeitkonto. Zwischen den beiden Unternehmen, in denen wir Beschäftigtendaten auswerten konnten, zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos: Bei der vorwiegend aus hochqualifizierten Angestellten bestehenden Kernbelegschaft des IT-Unternehmens ist der Verbreitungsgrad (mit 80%) wesentlich höher als bei der vor allem aus einfachen und qualifizierten Angestellten bestehenden Belegschaft des Verkehrsdienstleistungsunternehmens (mit 27%).

Tabelle 3: Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos in den beiden Untersuchungsbetrieben (in %)

IT-Unternehmen Hochqualifizierte Angestellte (Sample B)	80
Dienstleistungsunternehmen Qualifizierte und einfache Angestellte (Sample A)	27

Die Häufigkeitsverteilung befindet sich im Einklang mit unserer *ersten Forschungshypothese (H 1a)*: Die Bedingungen für die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos fallen bei höherer beruflicher Stellung offensichtlich günstiger aus. Bei den hochqualifizierten Beschäftigten im IT-Unternehmen (85% haben einen Hochschulabschluss) ist das Lebensarbeitszeitkonto am weitesten verbreitet. Bei niedrigerer bis mittlerer beruflicher Stellung, wie sie für die Beschäftigten des Verkehrsunternehmens charakteristisch sind, fällt die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos dagegen deutlich geringer aus. Inwieweit dafür tatsächlich Merkmale der beruflichen Stellung verantwortlich sind (etwa die unterschiedliche Vergütungshöhe) oder Unterschiede des betrieblichen Kontexts, ist allerdings nicht eindeutig zu sagen. Eine solche Mehrebenenanalyse lassen die Daten nicht zu.

Um entsprechend unserer Forschungshypothesen die Rolle verschiedener Einflussfaktoren (wie etwa der Vergütungshöhe) für die Nutzung von Lebensarbeits-

zeitkonten zu untersuchen, führen wir im Folgenden separate Auswertungen der beiden Beschäftigtenbefragungen durch. Die Daten des IT-Unternehmens (Sample B) geben Aufschluss über Unterschiede der Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos nach den Merkmalen Vergütung (Stundenlohn), Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis und Lebensphase (Alter). Die Daten des Verkehrsunternehmens (Sample A) bieten Informationen über die Kontennutzung (Ansparen) und gewünschte Verwendung des Guthabens nach den Merkmalen Geschlecht, Stellung im Beruf und (wahrgenommene) Beschäftigungssicherheit.

7.2 Unterschiede der Kontennutzung bei den Beschäftigten eines IT-Unternehmens

Die deskriptiven Analysen (Tabelle 4) zur Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos durch die von uns befragten IT-Beschäftigten zeigen eine deutlich höhere Verbreitung des Kontos bei höheren Vergütungsgruppen (vor allem mit einem Stundensatz von mehr als 20 Euro pro Stunde), bei älteren Beschäftigten (vor allem bei Beschäftigten über 45 Jahre), bei Teilzeitbeschäftigten sowie bei Beschäftigten, die mit Arbeitszeiterfassung arbeiten. Männer und Frauen unterscheiden sich hingegen kaum hinsichtlich der Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten, die ein Lebensarbeitszeitkonto führen, finden sich die höchsten Kon-

Tabelle 4: Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos bei IT-Angestellten
(Häufigkeitsverteilung bzw. Mittelwerte; n=745)

	Verbreitung (in %)	Kontenvolumen (in Stunden)*	Mindestens eine Entnahme (in %)*
Alle	80	168	32
Geschlecht			
Frauen	80	152	38
Männer	81	175	29
Beschäftigungsverhältnis			
Vollzeit	79	173	31
Teilzeit	88	143	35
Alter			
19-35 Jahre	38	97	22
36-45 Jahre	79	160	37
46-55 Jahre	91	169	31
56-64 Jahre	91	219	24
Stundensatz			
Unter 20,10 Euro	63	113	25
20,10-30,00 Euro	80	131	40
30,10-40,00 Euro	85	183	29
40,10-60,00 Euro	83	275	25
Arbeitszeitmodell			
Arbeitszeiterfassung	88	131	29
Vertrauensarbeitszeit	69	245	39

* Die Werte beziehen sich auf die Beschäftigten, die das Lebensarbeitszeitkonto nutzen.

tenstände bei Beschäftigten mit einem hohen Stundensatz, älteren Beschäftigten (vor allem den 56- bis 64-jährigen) und Beschäftigten mit variabler Vergütung (Vertrauensarbeitszeit). Auch bei Männern und bei Vollzeitbeschäftigten zeigen sich vergleichsweise höhere Kontenstände. Mindestens eine Zeitentnahme vom Lebensarbeitszeitkonto findet sich am häufigsten bei weiblichen Beschäftigten, Beschäftigten in der mittleren Lebensphase (36-45 Jahre), mittleren Vergütungsgruppen (Stundensatz von 20-30 Euro) sowie bei Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit. Insgesamt deuten die Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte damit auf folgendes Nutzungsmuster hin: Bezüglich des *Aufbaus von Guthaben* mit dem Lebensarbeitszeitkonto zeigt sich, dass höhere Vergütungsgruppen und ältere Beschäftigte nicht nur häufiger über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, sondern auch über die höchsten Guthaben. Bezüglich der *Entnahme von Zeit* zeigt sich hingegen, dass weibliche Beschäftigte, Beschäftigten in der mittleren Lebensphase (Familienphase) und mittlere Vergütungsgruppen das Konto am häufigsten in Anspruch nehmen.

**Tabelle 5: Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos
(mindestens einmal Guthaben zwischen 2001 und 2007)
Logistische Regressionsanalyse (Odd Ratios)**

	I	II	III	IV	V
Konstante	10.112**	9.744**	9.969**	8.851**	7.977**
Geschlecht					
Frau	.954	1.001	1.366	1.919	2.827
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Beschäftigungsverhältnis					
Vollzeit	.590	.613	.562(*)	.576	.617
Teilzeit	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Alter					
19-45 Jahre	.272**	.271**	.269**	.347**	.338**
46-64 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Stundensatz					
Unter 30,10 Euro	.576*	.576*	.656(*)	.561**	.622(*)
30,10-60,00 Euro	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Arbeitszeitmodell					
Arbeitszeiterfassung	3.198**	3.197**	3.276**	3.260**	3.322**
Vertrauensarbeitszeit	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Interaktionseffekte					
Frau * Vollzeit		.948			.864
Frau * Stundensatz unter 30 Euro			.578		.635
Frau * Alter von 19-45 Jahren				.389(*)	.413(*)
N	745	745	745	745	745
Nagelkerkes' R ²	.197	.197	.200	.204	.205

(*) signifikant auf 10%-Niveau; * signifikant auf 5%-Niveau; ** signifikant auf 1%-Niveau

In den folgenden multivariaten Analysen wird systematisch untersucht, wie die skizzierten Merkmale der IT-Angestellten die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos beeinflussen. Sie dienen zugleich der Überprüfung der oben formulierten For-

schungshypothesen zu Ungleichheiten der Kontennutzung nach Vergütungshöhe, Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis und Lebensphase.

Hinsichtlich der Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos (Tabelle 5) und der Höhe der Guthaben (Tabelle 6) finden wir die von uns erwarteten Unterschiede nach der Vergütungshöhe. Beschäftigte mit einem niedrigeren Stundensatz (30 Euro und weniger) nutzen das Lebensarbeitszeitkonto (signifikant) seltener als Beschäftigte mit höherer Vergütung und verfügen zudem über (signifikant) niedrigere Guthaben. Damit findet sich ein Beleg für unsere *erste Hypothese (H 1a)*: Ein niedriges Einkommen (wie es für eine niedrigere Stellung im Beruf typisch ist) wirkt sich nachteilig auf den Aufbau von Guthaben mit einem Lebensarbeitszeitkonto aus.

Tabelle 6: Kontenvolumen auf dem Lebensarbeitszeitkonto (2007)
OLS-Regressionsanalyse (nicht-standardisierte Koeffizienten)
(nur Nutzer des Lebensarbeitszeitkontos; n=600)

	I	II	III	IV	V
Konstante	279.054**	264.462**	275.250**	277.381**	250.570**
Geschlecht					
Frau	10.170	31.040	59.704	18.824	98.585
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Beschäftigungsverhältnis					
Vollzeit	-12.100	3.881	-19.043	-13.042	6.737
Teilzeit	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Alter					
19-45 Jahre	-15.185	-15.491	-18.604	-8.497	-17.311
46-64 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Stundensatz					
Unter 30,10 Euro	-57.158*	-57.590*	-29.912	-58.344*	-29.873
30,10-60,00 Euro	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Arbeitszeitmodell					
Arbeitszeiterfassung	-108.180**	-108.193**	-103.680**	-107.603**	-103.353**
Vertrauensarbeitszeit	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Interaktionseffekte					
Frau * Vollzeit		-25.673			-42.301
Frau * Stundensatz unter 30 Euro			-89.596(*)		-93.196(*)
Frau * Alter von 19-45 Jahren				-19.725	-5.705
N	600	600	600	600	600
R ²	.047	.046	.051	.046	.048

(*) signifikant auf 10%-Niveau; * signifikant auf 5%-Niveau; ** signifikant auf 1%-Niveau

Signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich hingegen weder hinsichtlich der Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos (Tabelle 5) noch hinsichtlich der Höhe des Guthabens (Tabelle 6) – auch nicht, wenn zusätzlich das jeweilige Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) berücksichtigt wird. Allerdings finden sich für die Kombinationen der Merkmale Geschlecht und Alter bzw. Geschlecht und Vergütungshöhe zumindest Hinweise darauf, dass Frauen in diesen Situationen benachteiligt sind: Jüngere Frauen (unter 45 Jahren) verfügen seltener über ein Lebensarbeitszeitkonto; für Frauen mit geringerer Ver-

gütung (weniger als 30 Euro pro Stunde) sind besonders niedrige Guthaben auf dem Lebensarbeitskonto charakteristisch. Allerdings sind diese Effekte nur auf einem 10%-Niveau signifikant. Unsere *zweite Forschungshypothese (H 1b)* bestätigt sich damit nur teilweise. Bei der Verbreitung und dem Aufbau des Lebensarbeitszeitkontos zeigen sich keine generellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Muster der geschlechtsspezifischen Benachteiligung scheinen dagegen für Frauen eher in bestimmten Lebensphasen (Familienphase) und durch finanzielle Restriktionen (niedrige Vergütung) zu entstehen. Letzterer Befund belegt damit zugleich (wenn auch auf niedrigem Signifikanzniveau) unsere *dritte Forschungshypothese (H 1c)*: Besondere Einschränkungen beim Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten entstehen für Frauen mit einer niedrigen Stellung im Beruf.

Bei Beschäftigten mit (externer) Zeiterfassung (Gleitzzeit) ist die Chance, dass sie Zeit auf dem Lebensarbeitszeitkonto ansparen mehr als drei Mal höher als bei Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit (Tabelle 5). Zugleich weisen sie signifikant niedrigere Zeitguthaben als Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit (Tabelle 6). Damit bestätigt sich unsere *vierte Forschungshypothese (H1d)*: Bei externer Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) stellt das Lebensarbeitszeitkonto ein wichtiges Instrument für den Ausgleich von Mehrarbeitszeit dar und wird daher häufiger genutzt. Zugleich sind die Möglichkeiten, über Mehrarbeit größere Guthaben anzusparen, geringer als bei Beschäftigten, die dafür auf variable Gehaltsbestandteile (Boni und Prämien) zurückgreifen können (Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit).

Die Chance, dass im Beobachtungszeitraum (mindesten einmal) Zeit vom Lebensarbeitszeitkonto entnommen wurde, ist bei Beschäftigten in Zeiterfassung signifikant niedriger (Tabelle 7). Damit bestätigt sich unsere *siebte Forschungshypothese (H2b)*: Eine externe Kontrolle der Arbeitszeit (Arbeitszeiterfassung) wirkt sich offensichtlich nachteilig auf die Entnahme von Zeit aus.

Weibliche Beschäftigte haben im Beobachtungszeitraum häufiger Zeit als Männer entnommen (der Effekt ist allerdings nur auf 10%-Niveau signifikant). Die vertiefende Analyse unterschiedlicher Kontextfaktoren (Interaktionen) zeigt, dass es dabei vor allem die vollzeitbeschäftigten Frauen sind, die Zeit vom Lebensarbeitszeitkonto entnommen haben. Damit bestätigt sich unsere *sechste Forschungshypothese (H 2b)*: Frauen, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, nutzen das Guthaben häufiger zur zeitlichen Entlastung ihres Alltags. Das gilt besonders für vollzeitbeschäftigte Frauen, die aufgrund der hohen zeitlichen Belastung durch Beruf und Haushalt stärker auf Möglichkeiten der Entlastung angewiesen sind. Auch hier zeigt sich wieder, dass geschlechtsspezifische Unterschiede erst durch Kontextfaktoren (in diesem Fall die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen) entstehen. Einen Beleg für den erwarteten Einfluss des Alters (mittlere Lebensphase, mit besonders hohen außerberuflichen Anforderungen) finden wir allerdings nicht. Auch für unsere Hypothese bezüglich des (positiven) Zusammenhangs einer niedrigeren Stellung im Beruf (bzw. einer niedrigeren Vergütung) und der Wahrscheinlichkeit einer Zeitentnahme (*H 2a*) finden wir nicht.

**Tabelle 7: Entnahme (mindestens einmal) vom Lebensarbeitszeitkonto
(im Zeitraum 2001 bis 2007)
Logistische Regressionsanalyse (Odd Ratios)
(nur Nutzer des Lebensarbeitszeitkontos; n=571)**

	I	II	III	IV	V
Konstante	.486*	.937	.475*	.493*	.916
Geschlecht					
Frau	1.473(*)	.583	1.867	1.373	.661
Mann	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Beschäftigungsverhältnis					
Vollzeit	1.001	.486(*)	.967	1.009	.493(*)
Teilzeit	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Alter					
19-45 Jahre	1.143	1.160	1.125	1.080	1.042
46-64 Jahre	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Stundensatz					
Unter 30,10 Euro	1.380	1.409(*)	1.583(*)	1.394(*)	1.604(*)
30,10-60,00 Euro	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Arbeitszeitmodell					
Arbeitszeiterfassung	.569**	.566**	.581**	.566**	.572**
Vertrauensarbeitszeit	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Interaktionseffekte					
Frau * Vollzeit		3.108*			2.962*
Frau * Stundensatz unter 30 Euro			.653		.699
Frau * Alter von 19-45 Jahren				1.169	1.285
N	600	600	600	600	600
R ²	.039	.050	.041	.039	.052

(*) signifikant auf 10%-Niveau; * signifikant auf 5%-Niveau; ** signifikant auf 1%-Niveau

7.3 Unterschiede der Kontennutzung bei den Beschäftigten eines Verkehrsunternehmens

Die deskriptiven Analysen (Tabelle 8) zur Nutzung und gewünschten Verwendung des Lebensarbeitszeitkontos durch die Angestellten des Verkehrsdienstleistungsunternehmens zeigen eine doppelt so hohe Verbreitung des Kontos bei den Beschäftigten im administrativen Bereich des Unternehmens. Bei dieser Gruppe handelt es sich um meist gut qualifizierte Angestellte. Von den überwiegend einfachen Angestellten im operativen Bereich wird das Konto erheblich seltener genutzt. Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind in der Häufigkeitsverteilung nicht zu erkennen. Beschäftigte, die ihre eigene Zukunft im Unternehmen eher negativ einschätzen – im Sinne fehlender Arbeitsplatzsicherheit oder geringer beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten –, nutzen das Lebensarbeitszeitkonto zwar etwas seltener, die Unterschiede in den Häufigkeiten sind aber eher gering. Von den Beschäftigten, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, spart die Mehrheit (55%) für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Vorruhestand) an. Im administrativen Bereich, vor allem bei den Männern, ist dieser Wunsch besonders stark verbreitet.

Immerhin ein Drittel (33%) der Befragten möchte das Zeitguthaben für die Familie nutzen; Frauen häufiger als Männer. Ein knappes Fünftel (18%) der Befragten gibt an, die Zeit für Weiterbildung nutzen zu wollen. Auch hier sind es im administrativen wie im operativen Bereich häufiger Frauen, die diesen Verwendungswunsch äußern.

Tabelle 8: Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos und Nutzungspräferenzen (in %) im Verkehrsunternehmen (n=5.300)

	Nutzung des Kontos	Motiv: Weiterbildung*	Motiv: Familienzeit*	Motiv: Vorruhestand*
Alle	27	18	33	55
Administrativer Bereich				
Frauen	38	25	32	56
Männer	40	18	27	67
Operativer Bereich				
Frauen	18	24	42	44
Männer	19	14	37	45
Unsichere Zukunft (Selbsteinschätzung)				
Kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	26	16	34	54
Kaum Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit	24	15	36	52
Kaum Gefühl, dass Vorgesetzte sich kümmern	25	14	34	54
Kaum Vertrauen in die Unternehmensleitung	26	16	35	55

* Die Werte beziehen sich auf die Beschäftigten, die das Lebensarbeitszeitkonto nutzen.

Auch die multivariaten Analysen belegen einen starken (signifikanten) Einfluss der beruflichen Stellung auf die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos (Tabelle 9): Die qualifizierten Angestellten im administrativen Bereich verfügen wesentlich häufiger über ein Lebensarbeitszeitkonto als die einfachen Angestellten des operativen Bereichs. Dieser Zusammenhang existiert unabhängig vom Geschlecht der Befragten. Damit bestätigt sich auch hier unsere *erste Forschungshypothese (H 1a)*: Die mit einer niedrigen beruflichen Stellung verbundenen Einschränkungen wirken sich nachteilig auf den Aufbau von Guthaben mit dem Lebensarbeitszeitkonto aus. Für unsere *zweite Hypothese (H 1b)* finden wir dagegen auch hier keinen Beleg. Bei der Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos zeigen sich keine generellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen.⁵ Auch die *dritte Hypothese (H 1c) (Kumulation von Nachteilen nach beruflicher Stellung und Geschlecht)* bestätigt sich nicht. Frauen im operativen Bereich verfügen zwar seltener über ein Lebensarbeitszeitkonto (Tabelle 9, Spalte 1 und 2), dieser Zusammenhang ist aber nicht signifikant.

Beschäftigte, die ihre Zukunft im Unternehmen eher als unsicher wahrnehmen, nutzen (signifikant) seltener das Lebensarbeitszeitkonto. Damit bestätigt sich unsere *vierte Forschungshypothese (H 1d)*: Nehmen Beschäftigte ihre Zukunft im Unternehmen als unsicher wahr, erscheint es unwahrscheinlicher, dass über einen langen Zeitraum hinweg Zeit angespart und später entnommen werden kann. In der Folge wird das Lebensarbeitszeitkonto seltener genutzt. Eine langfristige Berufs- und Be-

⁵ Unterschiede der Lebenssituation (etwa der Haushaltskonstellation) können mit den gegebenen Daten leider nicht untersucht werden.

schäftigungsperspektive im Unternehmen stellt hier offensichtlich eine wichtige förderliche Bedingung dar. Dieser Zusammenhang existiert unabhängig von der beruflichen Stellung und dem Geschlecht, gilt also übergreifend für Männer und Frauen in den beiden von uns untersuchten Statusgruppen.

Tabelle 9: Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos
 („Ja, ich nutze das Lebensarbeitszeitkonto.“)
 Logistische Regressionsanalyse (Odd Ratios)

	I	II
Konstante	.228**	.380**
Administrativer Bereich		
Frau	2.767**	2.522**
Mann	2.839**	2.625**
Operativer Bereich		
Frau	.919	.956
Mann	Referenz	Referenz
Unsichere Zukunft (Selbsteinschätzung)		
Index aus vier Items		.964**
(1) kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten		
(2) kaum Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit		
(3) kaum Gefühl, dass Vorgesetzte sich kümmern		
(4) kaum Vertrauen in die Unternehmensleitung		
N	4108	4108
Nagelkerkes' R ²	.074	.079

(*) signifikant auf 10%-Niveau; * signifikant auf 5%-Niveau; ** signifikant auf 1%-Niveau

Bezüglich der gewünschten Verwendung des Guthabens auf dem Lebensarbeitszeitkonto zeigt sich zum einen, dass Beschäftigte im administrativen Bereich (und dabei vor allem Männer) häufiger die Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Vorruhestand) angeben. Sie wünschen sich zugleich seltener die Verwendung des Guthabens für Familienzeit. Beschäftigte im operativen Bereich, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, haben hingegen häufiger ein Interesse daran, das Guthaben für Familienzeit zu verwenden. Männer im operativen Bereich wünschen sich das signifikant häufiger als Männer im administrativen Bereich. Damit bestätigt sich unsere *fünfte Forschungshypothese (H 2a)* für den Verwendungswunsch Familienzeit (allerdings nicht für Weiterbildung). Das höhere Interesse an Freistellungen für Familienzeit bei den Beschäftigten im operativen Bereich kann als Reaktion auf größere Vereinbarkeitsprobleme bei dieser Gruppe interpretiert werden, verursacht durch geringere finanzielle Spielräume, um externe Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Eine Rolle dürfte auch das restriktivere Arbeitszeitmodell (Schichtsystem) spielen, das die Vereinbarkeit zusätzlich erschwert. Anders als bei den männlichen Beschäftigten des administrativen Bereichs wird das Lebensarbeitszeitkonto von den männlichen Beschäftigten des operativen Bereichs signifikant häufiger als eine Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Bei den Beschäftigten (vor allem den Männern) des administrativen

Bereichs wird es dagegen eher als Option genutzt, um langfristig für den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu sparen.

Tabelle 10: Gewünschte Verwendung des Guthabens auf dem Lebensarbeitszeitkonto
Logistische Regressionsanalysen für unterschiedliche Verwendungszwecke
(Odd Ratios) (nur Nutzer des Lebensarbeitszeitkontos; n=1104)

	<i>Familie</i>	<i>Weiterbildung</i>	<i>Vorruhestand</i>
Konstante	.505**	.291**	.866
Administrativer Bereich			
Frau	.848	1.910**	1.508*
Mann	.643*	1.170	2.563**
Operativer Bereich			
Frau	1.204	1.873	.936
Mann	Referenz	Referenz	Referenz
Unsichere Zukunft (Selbsteinschätzung)			
Index aus vier Items	1.011	.954*	.998
<i>(1) kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten</i>			
<i>(2) kaum Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit</i>			
<i>(3) kaum Gefühl, dass Vorgesetzte sich kümmern</i>			
<i>(4) kaum Vertrauen in die Unternehmensleitung</i>			
N	1104	1104	1104
Nagelkerkes' R ²	.015	.028	.057

(*) signifikant auf 10%-Niveau; * signifikant auf 5%-Niveau; ** signifikant auf 1%-Niveau

Die Analyse zeigt zudem, dass weibliche Beschäftigte das Lebensarbeitszeitkonto häufiger für Weiterbildung nutzen möchten als ihre männlichen Kollegen (der Effekt ist allerdings nur für Frauen im administrativen Bereich signifikant). Das kann als Beleg dafür interpretiert werden, dass das Lebensarbeitszeitkonto für viele weibliche Beschäftigte eine wichtige Rolle für die Realisierung ihrer Weiterbildungsinteressen spielt. Die bisherige Forschung belegt, dass Frauen aufgrund außerberuflicher Verpflichtungen generell seltener und in geringerem Maße an beruflicher Weiterbildung teilnehmen (können) als Männer (vgl. etwa Expertenkommission 2004). Anders als ihre männlichen Kollegen sehen Frauen in dem Lebensarbeitszeitkonto somit eine neue Möglichkeit, um ihr Weiterbildungsinteresse dennoch zu verwirklichen. Damit bestätigt sich unsere *sechste Forschungshypothese (H 2b)* zumindest bezüglich des Verwendungswunsches für Weiterbildung; für den Wunsch nach Familienzeit finden wir keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

8. Zusammenfassung und Diskussion

Die hier vorgestellte Untersuchung zielt konzeptionell auf eine Integration der soziologischen Arbeitszeit- und Ungleichheitsforschung (vgl. Wotschack 2001, 2002). „Zeitwohlstand“ und „Zeitautonomie“ werden in dieser Forschungsperspektive nicht nur als wichtige eigenständige Dimensionen der Lebensqualität und Lebenszufriedenheit begriffen, sondern zugleich als eine wesentliche Voraussetzung, um im Verlaufe des Lebens berufliche und private Ziele zu verwirklichen – etwa durch Zeitinvestitionen in Beruf und Karriere, Weiterbildung, Kinderbetreuung und Familie oder kulturelle und soziale Aktivitäten. Die ungleiche Verfügung über (ausreichend) Zeit erweist sich damit als ein wichtiger Einflussfaktor für ungleiche Lebenschancen und deren Kumulation im Lebensverlauf. Der Überblick über Befunde der bisherigen Zeit- und Ungleichheitsforschung hat belegt, dass Unterschiede in dieser Verfügung über Zeit in vieler Hinsicht parallel zu Ungleichheiten nach beruflicher Schichtung und Geschlecht verlaufen. Weibliche Beschäftigte und Beschäftigte mit einer niedrigen Stellung im Beruf sind besonders oft mit Einschränkungen konfrontiert, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit mit ausreichend Zeit für Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung, Familie oder Freizeitaktivitäten verbinden wollen. Leitend für die vorliegende Untersuchung war vor diesem Hintergrund die Frage, ob durch eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit im Rahmen von Lebensarbeitszeitkonten neue zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten für weibliche Beschäftigte und Beschäftigte mit niedriger beruflicher Stellung entstehen, die zum Abbau bestehender Muster sozialer Benachteiligungen beitragen können.

8.1 Muster der ungleichen Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten

Frühere Analysen auf Basis von repräsentativen Unternehmensdaten und Fallstudien in Vorreiterunternehmen geben erste Hinweise auf eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten für bestimmte Beschäftigtengruppen (Hildebrandt et al. 2009). Die Auswertungen repräsentativer Unternehmensdaten zeigen, dass Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen deutlich seltener auf ein Lebensarbeitszeitkonto zugreifen können als solche in großen Unternehmen (mit 250 oder mehr Mitarbeitern). In großen Unternehmen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, ist die Chance, dass ein Lebensarbeitszeitkonto existiert, wiederum signifikant kleiner als in Großunternehmen mit einem hohen Männeranteil. Damit zeichnet sich bereits bezüglich der Möglichkeit, dass beim Arbeitgeber ein Langzeitkonto existiert, eine Benachteiligung weiblicher Beschäftigter ab (vgl. Wotschack & Hildebrandt 2008). In Vorreiterunternehmen mit Lebensarbeitszeitkonten, die wir im Rahmen von Fallstudien ausführlich untersucht haben, zeigt sich schließlich, dass in der Regel nur Beschäftigte der sogenannten Kernbelegschaften Zugang zum Lebensarbeitszeitkonto haben, während Leiharbeiter und befristet Beschäftigte von der Nutzung ausge-

geschlossen sind (vgl. Wotschack et al. 2008). Die im vorliegenden Artikel durchgeführten vertiefenden Auswertungen von Beschäftigtendaten aus zwei Unternehmen mit Lebensarbeitszeitkonto machen deutlich, dass auch innerhalb der Kernbelegschaften die Nutzung und gewünschte Verwendung des Lebensarbeitszeitkontos große Unterschiede aufweist.

Untere Berufsgruppen beim Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten benachteiligt

Bei den von uns befragten hochqualifizierten Angestellten ist das Lebensarbeitszeitkonto am weitesten verbreitet (80%), bei qualifizierten Angestellten finden wir einen mittleren Verbreitungsgrad (39%), bei einfachen Angestellten ist die Verbreitung am geringsten (19%). Wir führen diesen Befund in erster Linie auf das mit einer niedrigeren beruflichen Stellung verbundene geringere Entgeltniveau zurück, das den Beschäftigten weniger Spielraum zum Ansparen von Zeit lässt. Aufgrund der geringeren Vergütung ist diese Beschäftigtengruppe eher auf die unmittelbare und vollständige finanzielle Entgeltung ihrer Arbeitszeit angewiesen, um ein ausreichendes Haushaltseinkommen erzielen zu können. Dass dem Einkommen hier eine wichtige Rolle zukommt, wird auch durch das Ergebnis gestützt, dass Beschäftigte mit niedrigerer Vergütung (Stundensatz) seltener und über deutlich geringere Zeitguthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto verfügen. Mit einer hohen beruflichen Stellung ist zudem (besonders bei Hochqualifizierten oder Führungskräften) häufig ein großes Volumen an unbezahlter Mehrarbeit verbunden. Das Lebensarbeitszeitkonto eröffnet dieser Beschäftigtengruppe die Möglichkeit, zumindest einen Teil der ohnehin anfallenden Mehrarbeit auf dem Lebensarbeitszeitkonto zu sparen, ohne dass es dadurch zu finanziellen oder zeitlichen Einschränkungen kommt. Entsprechend stärker wird das Lebensarbeitszeitkonto genutzt.

Höheres Interesse an Auszeiten für Familie bei unteren Berufsgruppen

Zugleich zeigen unsere Analysen, dass Beschäftigte mit einer niedrigen beruflichen Stellung die Zeit auf dem Lebensarbeitszeitkonto anders einsetzen wollen. Wohl stellt der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben auch bei dieser Gruppe den häufigsten Verwendungswunsch dar. Zugleich geben die von uns befragten einfachen Angestellten, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, aber vergleichsweise häufiger als die qualifizierten Angestellten an, das Guthaben für eine bezahlte Freistellung für Familienzeit verwenden zu wollen. Interessanterweise unterscheiden sich dabei vor allem die Männer deutlich von den männlichen qualifizierten Angestellten. Wir haben diesen Befund als Ausdruck größerer Vereinbarkeitsprobleme bei der Gruppe der einfachen Angestellten interpretiert, da sie – im Unterschied zu qualifizierten Angestellten – über geringere finanzielle Möglichkeiten verfügen, um externe Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren. In der Folge erhält das Lebensarbeitszeitkonto für sie eine größere Relevanz für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, während es von den qualifizierten Angestellten (vor allem den Männern) häufiger als Option gesehen

wird, um den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu realisieren. Trifft diese Interpretation zu, zeichnet sich für die unteren Berufsgruppen ein grundlegendes Dilemma ab: Das Lebensarbeitszeitkonto könnte für viele eine wichtige Lösung von Vereinbarkeitsproblemen darstellen, ist aber aufgrund der für ihre soziale Lage charakteristischen finanziellen und zeitlichen Restriktionen nur selten realisierbar.

Frauen in der mittleren Lebensphase und mit geringer Vergütung benachteiligt

Bezüglich der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Verbreitung des Lebensarbeitszeitkontos oder der Höhe der Guthaben finden wir keine generellen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, sondern eher kontextabhängige Benachteiligungen von Frauen. In den von uns untersuchten Unternehmen weist das Lebensarbeitszeitkonto bei Frauen und Männern einen ähnlich hohen Verbreitungsgrad auf. Auch die Guthabenhöhe unterscheidet sich nicht signifikant. Differenzen zeigen sich auch nicht, wenn das jeweilige Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit) berücksichtigt wird. Benachteiligungen werden allerdings sichtbar, wenn wir Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen oder Vergütungsgruppen betrachten. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei der Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos sind also nicht genereller Natur, sondern entfalten sich erst in bestimmten Lebenskontexten. In der mittleren Lebensphase, in der viele Beschäftigte Kinder im Haushalt zu betreuen haben, verfügen die von uns befragten weiblichen IT-Angestellten deutlich seltener über ein Lebensarbeitszeitkonto als ihre männlichen Kollegen oder die Frauen in späteren Lebensphasen. Die ungleiche Arbeitsteilung im Haushalt wirkt sich offensichtlich nachteilig auf die Möglichkeit weiblicher Beschäftigter aus, in dieser Phase ein Lebensarbeitszeitkonto aufzubauen. Unter den Beschäftigten, die ein Lebensarbeitszeitkonto führen, haben wiederum die weiblichen Beschäftigten mit niedriger Vergütung deutlich geringere Guthaben (im Vergleich zu den Männern und Frauen aus höheren Vergütungsgruppen). Für Frauen entstehen Benachteiligungen bei der Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos also vor allem in der Kombination mit hohen außerberuflichen Anforderungen (mittlere Lebensphase) oder bei geringerem Entgeltniveau.

Höheres Interesse an Auszeiten für Weiterbildung bei weiblichen Beschäftigten

In der Gruppe der von uns befragten IT-Angestellten, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, haben die vollzeitbeschäftigten Frauen am häufigsten (mindestens einmal) Zeit entnommen. Das Lebensarbeitszeitkonto scheint für diese durch Vollzeiterwerbstätigkeit und Haushalt besonders belastete Gruppe eine wichtige Rolle für die zeitliche Entlastung des Alltags zu spielen. Darüber hinaus geben (in dem untersuchten Verkehrsunternehmen) weibliche Beschäftigte, die über ein Lebensarbeitszeitkonto verfügen, erheblich häufiger als Männer an, das Guthaben für Weiterbildung verwenden zu wollen. Dieser Zusammenhang existiert unabhängig von der beruflichen Stellung. Offensichtlich bietet das Lebensarbeitszeitkonto für Frauen eine Möglichkeit, Weiterbildungsinteressen zu verfolgen, die sie aufgrund

ihrer Verpflichtungen in Beruf und Familie oft nicht wahrnehmen können. Dieser Befund unterstreicht erneut die wichtige Rolle, die das Lebensarbeitszeitkonto für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit weiblicher Beschäftigter spielen kann, aufgrund der skizzierten Nutzungsbarrieren aber nur selten realisiert wird.

Negativer Einfluss einer unsicheren Beschäftigungsperspektive im Unternehmen

Eine negative Einschätzung der eigenen Berufs- und Beschäftigungsperspektive im Unternehmen wirkt sich nachteilig auf die Nutzungen des Lebensarbeitszeitkontos aus. Dieser Zusammenhang existiert unabhängig von der beruflichen Position oder dem Geschlecht. Eine langfristige Perspektive im Unternehmen stellt für viele Beschäftigte eine Voraussetzung dafür dar, um Guthaben mit dem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen. Ist diese nicht gegeben, wächst das Risiko, dass der Ansparprozess oder die spätere Zeitentnahme scheitert. Das wirkt sich nicht nur nachteilig auf die allgemeine Attraktivität des Lebensarbeitszeitkontos aus. Auch die Bereitschaft, Zeitguthaben für Weiterbildung zu verwenden, sinkt. Auch hier droht wieder eine Verschärfung sozialer Ungleichheiten, wenn Beschäftigte mit hohem Arbeitsplatzrisiko seltener Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto aufbauen und damit über geringere zeitliche Ressourcen für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfügen.

8.2 Bilanzierung und Handlungsbedarf

In der Gesamtschau machen die empirischen Ergebnisse deutlich, dass die Möglichkeiten, mit dem Lebensarbeitszeitkonto Zeitguthaben aufzubauen, für bestimmte Beschäftigtengruppen eingeschränkt sind. Das gilt in erster Linie für Beschäftigte mit einer niedrigeren beruflichen Stellung, aber auch für Frauen, wenn diese sich in der mittleren Lebensphase (Familienphase) befinden oder eine niedrigere Vergütung aufweisen. Damit zeichnet sich hinsichtlich der Wirkung des Lebensarbeitszeitkontos eher eine Kumulation ungleicher Verfügungsmöglichkeiten über Zeit im Lebensverlauf ab als deren Auflösung. Die Befunde unterstützen in dieser Hinsicht eher die These, dass sich das Lebensarbeitszeitkonto vorwiegend als ein Gestaltungsinstrument für die höheren Qualifikations- und Einkommensgruppen erweist (vgl. Hoff 2007). Die Ziele einer stärker demografie- und lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung und der Erhöhung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen wie Frauen oder Geringqualifizierte, werden derzeit mit dem Lebensarbeitszeitkonto kaum erreicht. Die Verbreitung des Kontos ist bei diesen Gruppen am geringsten. Auch jüngere Beschäftigte bzw. Beschäftigte in der mittleren Lebensphase verfügen deutlich seltener über ein Lebensarbeitszeitkonto und weisen deutlich niedrigere Zeitguthaben auf. Damit stehen diesen Beschäftigtengruppen in geringerem Maße Zeitguthaben zur Verfügung,

die sie für die den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen können.

Zugleich finden sich in der Untersuchung Belege dafür, dass ein Lebensarbeitszeitkonto für diese Gruppen durchaus wichtige Gestaltungsspielräume für die Vereinbarkeit beruflicher und außerberuflicher Anforderungen eröffnen könnte. Bei weiblichen Beschäftigten und Beschäftigten mit niedriger beruflicher Stellung ist das Interesse, ein vorhandenes Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto für bezahlte Auszeiten (für Weiterbildung oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) zu nutzen, weiter verbreitet als bei anderen Beschäftigtengruppen. Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Lebensarbeitszeitkonto haben (in einem Beobachtungszeitraum von sieben Jahren) signifikant häufiger Zeit entnommen als vollzeit- oder teilzeitbeschäftigte Männer. Und es zeigt sich, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten nicht selbst steuern können und auf den Ausgleich von Mehrarbeit angewiesen sind, das Lebensarbeitszeitkonto häufiger nutzen als Beschäftigte mit großer Arbeitszeitautonomie. In dieser Hinsicht lässt sich also durchaus das Potenzial des Lebensarbeitszeitkontos für Beschäftigtengruppen mit Vereinbarkeitsproblemen erkennen, das in der derzeitigen Praxis jedoch kaum realisiert wird.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zeigt sich für die Arbeitszeitpolitik ein deutlicher Bedarf an besonderen, unterstützenden Maßnahmen für niedrige Qualifikations- und Einkommensgruppen sowie für Beschäftigte mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben (insbesondere Frauen), um auch für diese Gruppen den Aufbau ausreichender Zeitguthaben zu ermöglichen. Dabei wäre auch der Zugang sogenannter Randbelegschaften (Zeitarbeiter und befristet Beschäftigte) zum Lebensarbeitszeitkonto sicherzustellen. Diese Gruppe ist mit einem besonders hohen Arbeitsplatzrisiko konfrontiert, kann aufgrund kurzer Vertragslaufzeiten aber deutlich seltener existenzsichernde Leistungsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung aufbauen. Zeitguthaben auf einem Lebensarbeitszeitkonto könnten hier eine Möglichkeit eröffnen, Phasen der Beschäftigungslosigkeit zu überbrücken und für die berufliche Weiterbildung oder Umorientierung zu nutzen. Da eine wesentliche Ursache für die geringe Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos in den strukturellen zeitlichen und finanziellen Restriktionen auf Seiten der Beschäftigten liegt, wird sich eine grundlegende Erhöhung der Nutzungsbereitschaft allerdings nicht allein auf der Ebene des Instruments bewerkstelligen lassen. Hier sind betriebliche und überbetriebliche Arbeitszeit-, Entgelt- und Leistungs politik gefragt.

Die drei eingangs skizzierten Varianten der lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung – optionale, phasenspezifische oder kollektive Arbeitszeitreduktion – schließen sich keineswegs aus. Ganz im Gegenteil, sie sind in vieler Hinsicht aufeinander angewiesen und können sehr produktive Verbindungen eingehen, etwa durch die Verknüpfung von niedrigeren Arbeitszeitstandards mit Lebensarbeitszeitkonten oder Freistellungsmodellen (vgl. Garhammer et al. 2003). So entfalten individuelle Arbeitszeitoptionen, die auf eine temporäre Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung im Lebenslauf zielen, nur dann eine umfassende Wirkung, wenn die Norm der regelmäßigen Arbeitszeit und Arbeitsanforderungen überhaupt Spielraum für Freistellungen oder Phasen von Teilzeitbeschäftigung lässt. Dafür sind neben der Ar-

beitszeitgestaltung auch eine entsprechende Leistungs politik und eine ausreichende Personalausstattung der Unternehmen erforderlich. Vor allem individuelle Kontenmodelle (wie etwa Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten), die auf dem Ansparen von Mehrarbeit und Entgeltbestandteilen beruhen, können nur dann zu einer umfassenden zeitlichen Entlastung der Beschäftigten beitragen, wenn die tariflichen oder vertraglichen Arbeitszeiten es möglich machen, ausreichende Zeitguthaben anzusparen, ohne dadurch die alltägliche Balance von Erwerbsarbeit, Partnerschaft, Familie, Freizeit und Erholung langfristig zu gefährden. Die Möglichkeit dazu wächst in dem Maße, in dem das vereinbarte tarifliche oder vertragliche Arbeitszeitvolumen abnimmt, Mehrarbeit also bereits bei einer niedrigeren Stundengrenze beginnt. Hinzu kommt schließlich das beschäftigungspolitische Argument, das unter den Bedingungen der aktuellen Krise eine besonders hohe Bedeutung erhält: Eine breite, integrative Wirkung, die soziale Benachteiligungen abbaut und auch einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung und aktiven Arbeitsmarktpolitik einschließt, wird die lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung nur entfalten, wenn sie individuelle Modelle der Umverteilung bzw. Neustrukturierung von Arbeitszeit im Lebensverlauf mit einer Politik der Umverteilung von Erwerbsarbeit und Verbesserung von Teilhabechancen am Erwerbsleben verbindet (vgl. Wotschack 2010; Hoff & Wotschack 2009).

Literatur

- Anxo, D.; Boulin, J.-Y. et al. (2006): Working time options over the life course: New work patterns and company strategies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Anxo, D.; Erhel, C.; Schippers, J. (2008): Labour Market Transitions and Time Adjustment over the Life Course. Dutch University Press. Amsterdam.
- Bauer, F.; Groß, H.; Schilling, G. (1994): Arbeitszeit '93. Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche, Zeitbewirtschaftung und Arbeitszeitgestaltungschancen von abhängig Beschäftigten, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Bauer, F.; Groß, H.; Schilling, G. (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Becker-Schmidt, R. (1996): Einheit – Zweiheit – Vielheit. Identitätslogische Implikationen in feministischen Emanzipationskonzepten. In: Zeitschrift für Frauenforschung 1/1996.
- Benthous-Apel, F. (1995): Zwischen Zeitbindung und Zeitautonomie. Wiesbaden.
- Blanke, K.; Ehling, M.; Schwarz, N. (1996): Zeit im Blickfeld – Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 121. Stuttgart, Berlin, Köln.
- BMFSFJ (2006): 7. Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin.
- Bolder, A. (2002): Arbeit, Qualifikation und Kompetenzen. In: Tippelt, R. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 651–674.
- Bosch, G. (1998): Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 6/1998.
- Bothfeld, S.; Klammer, U.; Klenner, C.; Leiber, S.; Thiel, A.; Ziegler, A. (2005): WSI-Frauen-DatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin: edition sigma.
- Brandl, S.; Hildebrandt, E.; Wotschack, P. (Hg.) (2008): Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive. Edition der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Bundesmann-Jansen, J.; Groß, H.; Munz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. vom Ministerium für Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Köln.
- Den Dulk, L.; Van Doorne-Huiskes, A. (2008): Life-Course Policies in the Netherlands: An Answer to Work-Care Dilemmas in an Aging Society. In: Brandl, S.; Hildebrandt, E.; Wotschack, P. (Hg.): Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung.
- 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, 28.03.2002.

- DGB-Index Gute Arbeit (2008): Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit. Konzeption und Ausarbeitung: Kistler, E.; Trischler, F. vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES). Berlin.
- Dobischat, R.; Seifert, H. (2007): Die Suche nach einer neuen zeitorganisatorischen Verteilung lebenslangen Lernens. Konzepte und erste Erfahrungen zu Lernzeitkonten. In: Hildebrandt, E. (Hg.), Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten, Berlin: edition sigma, S. 105-118.
- Durkheim, E. (1981): Die elementaren Formen des religiösen Lebens. Frankfurt am Main.
- Econsense (2006): Die demographische Herausforderung gestalten. Arbeitsdokument, Econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V., November 2006, Berlin.
- Ehling, M.; Schwarz, N. (1996): Zeit im Blickfeld – „Highlights“ der Studie. In: Blanke, K.; Ehling, M.; Schwarz, N.: Zeit im Blickfeld – Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 121. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hg.) (2004): Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft, hrsg. vom BMBF, Bielefeld.
- Fiebiger, H. (1995): Zeitverwendung erwerbstätiger Ehepartner. Unterschiede zwischen den neuen Ländern und Berlin-Ost sowie dem früheren Bundesgebiet. In: Wirtschaft und Statistik 10/1995.
- Fischer, G.; Wahse, J.; Dahms, V.; Frei, M.; Riedmann, A.; Janik, F. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. IAB-Forschungsbericht Nr. 5/2007. Nürnberg.
- Frerichs, P. (1997): Klasse und Geschlecht 1. Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen, Opladen.
- Fuchs, T.; Conrads, R. (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten, Dortmund, Berlin, Dresden
- Garhammer, M. (1994): Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie, Berlin.
- Garhammer, M. (1999): Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin.
- Garhammer, M. (2007): Time pressure and quality of life. In: Van der Lippe, T.; Peters, P.: Competing Claims in Work and Family Life. Cheltenham, Northampton, Edward Elgar.
- Garhammer, M.; unter Mitarbeit von N. Smit und J. Schmidt (2003): Neue Konzepte für lebensphasenspezifische Arbeitszeiten: Flexibilität eröffnen und Kontinuität sichern. In: Seifert, H. (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Campus Forschung, Bd. 877. Frankfurt/New York.
- Geißler, R. (1996): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Zwischenbilanz zur Vereinigung, Opladen.
- Geißler, R. (Hg.) (1994): Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland, Stuttgart.
- Groß, H. (1998): Überstundenabbau: Möglichkeiten von Schaffung und Sicherung von Beschäftigung. In: Loccumer Initiative (Hg.): Weniger Arbeit – weniger Demokratie? Kritische Interventionen Bd. 2, Hannover.
- Groß, H.; Schwarz, M. (2007): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Beiträge aus der Forschung, Band 153. Dortmund.

- Groß, H.; Seifert, H.; Sieglen, G. (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. In: WSI-Mitteilungen, 60, S. 202-208.
- Henning, D. (1998): Jede Gesellschaft hat ihre Zeit. Gesellschaftlicher Wandel und Zeitenwandel. In: Henning, D.; Raasch, S.; Wuttke, Ch. (Hg.): Zeitbrüche. Neue Zeitmuster für Männer und Frauen. Hamburg: VSA. S. 13-27.
- Hildebrandt, E. (2007a): Vorteile und Potenziale von Langzeitkonten. WSI-Mitteilungen, 11/2007, S. 620-622.
- Hildebrandt, E. (Hg.) (2007b): Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten. Berlin: edition sigma, 260 S.
- Hildebrandt, E.; Wotschack, P. (2006): Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 11, S. 592-600.
- Hildebrandt, E.; Wotschack, P.; Kirschbaum, A. et al. (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 100. Berlin: edition sigma.
- Hoff, A. (2007): Warum auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten verzichtet werden sollte. In: WSI-Mitteilungen, 11/2007, S. 622-623.
- Hoff, A.; Wotschack, P. (2009): Kürzer Arbeiten. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management, Jg. 61, Heft 10, S. 6-8.
- Hradil, St. (1994): Soziale Schichtung und Arbeitssituation. In: Geißler, Rainer (Hg.): Soziale Schichtung und Lebenschancen in Deutschland, Stuttgart.
- Hradil, St. (1999): Soziale Ungleichheit in Deutschland (7. Auflage), Opladen.
- IG-Metall Vorstand (2007): Recherchebericht 2007. Betriebliche Handlungsansätze zur Gestaltung des demographischen Wandels in zehn Industrieunternehmen. Hamburg.
- IW (2006): Projektergebnisbericht: Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft im Auftrag der DekaBank. Köln.
- Janßen, D.; Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten, Dortmund/Berlin/Dresden
- Jurczyk, K.; Schier, K.; Szymenderski, P.; Lange, A.; Voß, G. (2009): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 100. Berlin: edition sigma.
- Kaplan, M. (1960): Leisure in America. New York.
- Kienbaum HR Studies (2003): Zeitmanagement und Worklife Balance internationaler Top-Manager. Kienbaum Management Consultants, Berlin.
- Kienbaum (2008): Kienbaum-Studie 2008. Personalentwicklung. Zürich.
- Klenner, C. (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Gewerkschaftliche Monatshefte 55. Jg., Heft 7-8, S. 452-458.
- Klenner, C.; Pfahl, S. (2009): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. In: Heitkötter, M.; Jurczyk, K.; Lange, A.; Meier-Gräwe, U. (Hg.), Zeit für Beziehungen? Zeit in und Zeitpolitik für Familien. Budrich-Verlag, Leverkusen.
- Klocke, A. (1993): Sozialer Wandel, Sozialstruktur und Lebensstile in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt am Main.
- Koch, M. (1999): Ausbeutung und Ausgrenzung. Das Konzept der „Underclass“. In: Herkommer, Sebastian (Hg.): Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus. Hamburg.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2005): Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“. Brüssel.
- Kreckel, R. (1993): Doppelte Vergesellschaftung und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. In: Frerichs, P.; Steinrücke, M. (Hg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen.

- Lenz, I. (1995): Geschlecht, Herrschaft und internationale Ungleichheit. In: Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt, New York.
- Meissner, F.; Pfahl, S.; Wotschack, P. (2000): Dienstleistung ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung. edition sigma, Berlin
- Morschhäuser, M.; Ochs, P.; Huber, A. (2008): Demographiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.
- Müller-Wichmann, C. (1984): Zeitnot. Untersuchungen zum „Freizeitproblem“ und seine pädagogische Zugänglichkeit. Weinheim.
- Müller-Wichmann, C. (1987): Von wegen Freizeit. Argumente pro und contra 7-Stunden-Tag. Ein Gutachten für die IG Metall. Frankfurt am Main.
- Müller-Wichmann, C. (1988): Freizeitgesellschaft? Zur Demontage einer Legende. In: Przybylski, H.; Rinderspacher, J. (Hg.): Das Ende der gemeinsamen Zeit? Risiken neuer Arbeitszeitgestaltung und Öffnungszeiten. Bochum.
- Munz, E. (2006): Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? In: WSI-Mitteilungen 59 (9), S. 478-484.
- Naegele, G. (Hg.) (2009): Soziale Lebenslaufpolitik. VS Verlag, Wiesbaden.
- Projektgruppe GiB (C. Klenner gemeinsam mit J. Achatz, M. Beblo, S. Bothfeld, T. Fuchs, H. Gartner, St. Höyng, S. Hübers, S. Kohaut, G. Krell, M. Maschke, S. Rouault, K. Tondorf, E. Wolf, A. Ziegler) (2009): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin.
- Rinderspacher, J. (1988): Wege der Verzeitlichung. In: Henckel, D. (Hg.): Arbeitszeit, Betriebszeit, Freizeit. Berlin, Köln, Mainz.
- Rinderspacher, J. (2000): Auf dem Weg in bessere Zeiten? Modernisierung zwischen Zeitsouveränität und Marktanpassung. In: Hildebrandt, E. (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 47-98.
- Rosenblatt, B. von (1969): Tagesabläufe und Tätigkeitssysteme. Zur Analyse der Daten des internationalen Zeitbudget-Projekts. In: Soziale Welt 20/1969.
- Schäfer, D.; Schwarz, N. (1994): Wert der Haushaltsproduktion 1992. In: Wirtschaft und Statistik 8/1994.
- Schimank, U. (2000): Handeln und Strukturen: Einführung in die akteurtheoretische Soziologie. Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Schroeter, K. R.; Rosenthal, Th. (2005): Soziologie der Pflege: Grundlagen, Wissensstand und Perspektiven. Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Schulze-Buschhoff, K. (1999): Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 10, Düsseldorf.
- Schupp, J.; Gramlich, T.; Isengard, B.; Pischner, R.; Wagner, G. G.; von Rosenblatt, B. (2003): Repräsentative Analyse der Lebenslagen einkommensstarker Haushalte. Studie des DIW. Berlin.
- Schwarz, N. (1996): Zeit für unbezahlte Arbeit. In: Blanke, K.; Ehling, M.; Schwarz, N.: Zeit im Blickfeld – Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 121, Stuttgart, Berlin, Köln.
- Seifert, H. (2003): Zeitenwende – Was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung? WSI-Mitteilungen 11/2003.
- Seifert, H. (2007): Arbeitszeit – Entwicklungen und Konflikte. In: APuZ, 4-5/2007, S. 17-24.
- Seifert, H. (2009): Arbeitszeit- und Lernzeitkonten – Ein Ansatz für altersgerechtes Arbeiten? In: Naegele, G. (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. VS Verlag, Wiesbaden

- Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Solga, H.; Dombrowski, R. (2009): Soziale Ungleichheiten in schulischer und außerschulischer Bildung – Stand der Forschung und Forschungsbedarf. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 171. Düsseldorf.
- Sorokin, P. A.; Merton, R. K. (1937): Social Time: A Methodological and Functional Analysis. *American Journal of Sociology* 42: 615-629.
- Spitzley, H. (2005): „Kurze Vollzeit“ – eine Grundlage für gute Arbeit. In: *Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung*, H. 5/2005, S. 21-23.
- Spitzley, H. (2007): Theorie und Empirie der Arbeitszeitflexibilisierung – Leitlinien zur Qualitätsverbesserung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. In: Dilger, A.; Gerlach, I.; Schneider, H. (Hg.): *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 125-141.
- Statistisches Bundesamt (1995): Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Methoden und erste Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92. Tabellenbände I-IV. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden.
- Szalai, A. (Hg.) (1972): The use of time. Daily activities of urban and suburban populations in twelve countries. The Hague, Paris.
- Wagner, A. (2000): Arbeitszeitwirklichkeit von (hoch-)qualifizierten Angestellten. In: Pfahl, S. (Hg.): *Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte? Projektarbeit und Termine*. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 26. Düsseldorf.
- Wagner, H. (2009): Der Arbeit ein gesundes Maß geben – Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen. In: IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hg.): *Handbuch „Gute Arbeit“*. VSA. Hamburg.
- Wotschack, P. (2001): Zeitreichtum und Zeitarmut. Aspekte sozialer Ungleichheit in der modernen Gesellschaft. In: Stadlinger, J. (Hg.): *Reichtum heute. Diskussion eines kontroversen Sachverhalts*. Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 238-257.
- Wotschack, P. (2002): Zeitwohlstand als Problem sozialer Ungleichheit. In: Rinderspacher, J. (Hg.): *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation*. Berlin: edition sigma, S. 143-163.
- Wotschack, P. (2007): Lebenslaufpolitik in den Niederlanden. Gesetzliche Regelungen zum Ansparen längerer Freistellungen. In: Hildebrandt, E. (Hg.): *Lebenslaufpolitik im Betrieb. Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*. Berlin: edition sigma, S. 241-258.
- Wotschack, P. (2009): Kaum Zeit auf der hohen Kante. In: *Personal. Zeitschrift für Human Resource Management*, Jg. 61, Heft 9, S. 16-18.
- Wotschack, P. (2010): Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung in Zeiten der Krise. Ansätze, Nutzungsbarrieren und Handlungsfelder. In: Groß, H.; Seifert, H. (Hg.): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung*, Bd. 115. Berlin: edition sigma, S. 195-212.
- Wotschack, P.; Hildebrandt, E. (2008): Working-life time accounts in German companies: New opportunities for structuring working hours and careers? In: Ester, P.; Muffels, R.; Schippers, J.; Wilthagen, T. (Eds.): *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Wotschack, P.; Hildebrandt, E.; Scheier, F. (2008): Langzeitkonten. Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: *WSI-Mitteilungen* 11+12/2008.

Anhang

Übersicht über die beiden untersuchten Unternehmen und ihre betrieblichen Regelungen zum Lebensarbeitszeitkonto

A) Das Verkehrsunternehmen (Sample A)

Großunternehmen (mehr als 10.000 Beschäftigte), ca. 20% Frauen; Lebensarbeitszeitkonto seit 1996; standardisierte Befragung von 5.300 Beschäftigten

Betriebliche Regelung (Betriebsvereinbarung): Das Lebensarbeitszeitkonto gilt für alle fest angestellten Beschäftigten des Mutterkonzerns, außer AT-Angestellten. Die Nutzung des Lebensarbeitszeitkontos ist freiwillig. Das Konto wird in Zeit geführt. Der Kontenaufbau erfolgt ausschließlich in Zeit; Quellen sind Mehrarbeitsstunden (bis zu 200 Stunden im Jahr), die freiwillige Übertragung von maximal 40 Plusstunden aus dem flexiblen Gleitzeitkonto (administrativer Bereich) bzw. dem Flexkonto (operativer Bereich) sowie die Überführung von maximal fünf Urlaubstagen. Das Kontenvolumen ist auf 3.000 Stunden begrenzt. Die Wertentwicklung des Zeitguthabens richtet sich nach den aktuellen Entgeltbedingungen der Beschäftigten zum Entnahmzeitpunkt. Die Entnahme des Guthabens erfolgt in Zeit. Es kann auf freiwilliger Basis für eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung vor dem gesetzlichen Renteneintritt oder Verkürzung der Lebensarbeitszeit genutzt werden sowie für optionale Blockfreizeiten, befristete Teilzeit (bei vollem Lohnausgleich) oder Weiterbildung. Im Vorfeld muss die Entnahme beim jeweiligen Vorgesetzten und der zentralen Personalabteilung beantragt werden. Eine Freistellung von bis zu sechs Monaten muss mindestens drei Monate zuvor beantragt werden; eine Freistellung länger als sechs Monate mindestens ein Jahr vorher.

B) Das IT-Unternehmen (Sample B)

Dienstleistungssektor, mittelgroßer Betrieb (unter 1.000 Beschäftigte), ca. 30% Frauen; Lebensarbeitszeitkonto seit 2001; Personal- und Zeiterfassungsdaten von 745 Beschäftigten

Betriebliche Regelung (Betriebsvereinbarung): Das Lebensarbeitszeitkonto wird für die beiden großen Mitarbeitergruppen – Mitarbeiter mit Zeitvergütung (Arbeitszeiterfassung) und Mitarbeiter mit Erfolgsvergütung (Vertrauensarbeitszeit) – geführt. Es beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Das Konto wird in Zeit geführt. Die Einzahlungen für Beschäftigte mit Erfolgsvergütung erfolgen ausschließlich aus monetären Leistungen, wie der Umwandlung von Entgelt (bis zu fünf Stunden pro Woche), dem 13. bzw. 14. Monatsgehalt (zur Hälfte oder vollständig), Entfernungspauschalen (bei längerfristigen auswärtigen Einsätzen). Die Beschäftigten mit Zeitvergütung (Arbeitszeiterfassung) haben darüber hinaus die Möglichkeit, nicht ausgezahlte Zusatzzeitbudgets und Reisezeiten in das Lebensarbeitszeitkonto zu überführen. Zusatz-

zeitbudgets werden für absehbare längere Phasen umfangreicher Mehrarbeit festgelegt und können (mit ihrem entsprechenden Bruttostundenentgelt) zu 100% oder 50% in das Lebensarbeitszeitkonto übertragen bzw. zu 50% oder 100% ausgezahlt werden. Das maximale Volumen des Lebensarbeitszeitkontos beträgt 1.800 Stunden bis zum 45. Lebensjahr des Beschäftigten; überschreitet der Beschäftigte das 45. Lebensjahr, wird diese Stundengrenze aufgehoben. Die Entnahme erfolgt in Zeit und muss mittels eines computerbasierten Programms beantragt werden. Betrieblichen Belangen wird bei der Entnahme Vorrang gewährt. Verwendungszwecke des Lebensarbeitszeitkontos sind vorwiegend bezahlte Blockfreizeiten und befristete Reduzierung der Arbeitszeit während des Erwerbsverlaufs, aber auch die Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

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.

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.