

EXPERTISE

für die Kommission „Arbeit der Zukunft“

ARBEITSZEIT

Qualitative Ergebnisse für Deutschland

Stefan Reuyß, Laura Rauschnick und Alexander Kanamüller

September 2016

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Einleitung..... | 4 |
| 2. Arbeitszeitflexibilisierung..... | 5 |
| 2.1 Wesentliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung | 5 |
| Gleitzeit | 6 |
| Teilzeit | 6 |
| Überstunden und Mehrarbeit..... | 8 |
| Arbeitszeitkorridore | 8 |
| Kapovaz..... | 8 |
| Schichtarbeit | 9 |
| Freistellungen | 11 |
| Vertrauensarbeitszeit | 11 |
| 2.2 Arbeitszeitkonten als zentrale Steuerungsinstrumente flexibler Arbeitszeitmodelle | 12 |
| 2.3 Ein Mehr oder ein Weniger an Zeitsouveränität für die Beschäftigten? | 13 |
| 3. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung..... | 20 |
| 3.1 Rushhour des Lebens | 20 |
| 3.2 Familiengerechte Arbeitszeiten/Vereinbarkeit/ Partnerschaftlichkeit | 22 |
| 3.3 Alter(n)sgerechte Arbeitszeitgestaltung und Gesundheit | 25 |
| 3.4 Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf..... | 27 |
| Das Konzept einer pflegesensiblen Arbeits(zeit)gestaltung | 28 |
| 3.5 Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf | 30 |
| Handlungsfelder für eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Arbeitswelt..... | 31 |
| Vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur | 31 |
| Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz..... | 32 |
| Nachhaltige Arbeits(zeit)angebote für Väter | 32 |
| Gute Arbeit für Partnerinnen..... | 32 |
| 3.6 Optionszeiten | 33 |

| | |
|--|----|
| 3.7 Familienarbeitszeit | 34 |
| 3.8 Wahlarbeitszeit | 38 |
| 3.9 Ausblick | 41 |
| 4. Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre Auswirkung auf die Arbeitszeitgestaltung | 42 |
| 4.1 Neue, digitale Arbeitswelt..... | 42 |
| 4.2 Durch Digitalisierung ermöglichte / beförderte Arbeitsformen und Ausgestaltungen von Arbeit: Home-Office und Co..... | 46 |
| 4.3 Zwischenfazit | 48 |
| 5. Denkanstöße | 50 |
| 5.1 Handlungsempfehlungen und Leitlinien..... | 50 |
| 5.2 Konzepte zur zukunftsfähigen Gestaltung der Arbeitszeiten..... | 52 |
| Erweiterte Rechte in bestimmten Lebenslagen | 52 |
| Universalistische Ausnahmeregelungen..... | 53 |
| Generelle Arbeitszeitverkürzung | 53 |
| Literaturverzeichnis | 55 |
| Autorinnen und Autoren | 65 |

1. Einleitung

Die sog. Normalarbeitszeit verliert immer stärker an Bedeutung – die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen zusehends. Wie die Ergebnisse der Expertise „Arbeitszeit: Quantitative Ergebnisse für Deutschland“ eindrücklich zeigen, ist Arbeit auf Abruf, an Wochenenden, in Spät- und Nachtschichten inzwischen für viele Beschäftigte zur neuen Normalität geworden. Zugleich wächst der Bedarf nach familienorientierter und individueller Gestaltung von Arbeitszeit in verschiedenen Lebensphasen. Arbeitszeiten werden – anders gesagt – immer heterogener und flexibler. So gibt es auf der einen Seite eine Ausbreitung überlanger Arbeitszeiten, während auf der anderen Seite sehr kurze Arbeitszeiten weiter wachsen und die Zeitdifferenz zwischen den Geschlechtern immer größer wird.

Die hier vorliegende Expertise zu ausgewählten Themen legt den Schwerpunkt auf die Ergebnisse qualitativer Forschungen über Arbeitszeiten. Einerseits konnten nicht alle existierenden Studien berücksichtigt werden. Andererseits wurden dort, wo es inhaltlich sinnvoll erschien, Erkenntnisse aus quantitativ angelegten Studien ergänzt. Inhaltlich liegt der Fokus auf drei Trends in der Arbeitszeitentwicklung, die die Arbeitszeitgestaltung in der Zukunft maßgeblich beeinflussen. Dies sind 1.) die Arbeitszeitflexibilisierung, 2.) die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung sowie 3.) die Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung.

2. Arbeitszeitflexibilisierung

Der Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung ist nicht eindeutig definiert. Wenn in dieser Expertise von Arbeitszeitflexibilisierung die Rede ist, so geht es grundsätzlich um drei Aspekte: Um die Dauer der Arbeitszeit (Chronometrie), um die Lage der Arbeitszeit (Chronologie) sowie um die Verteilung der Arbeitszeit, die sich aus Chronometrie und Chronologie ergibt.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind demnach durch eine Varianz bezüglich des Umfangs und der zeitlichen Verteilung der Arbeitszeit charakterisiert. Ein weiteres Kennzeichen für flexible Arbeitszeiten ist, dass die Arbeitszeit ständig an den betrieblichen Bedarf und/oder an die Wünsche der Mitarbeiter_innen angepasst werden kann.

Viele Unternehmen sehen die Flexibilisierung der Arbeitszeit als Mittel der Wahl zur Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation bzw. ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Auf betrieblicher Seite steht hinter dem Wunsch nach Flexibilisierung das Ziel, den Personaleinsatz weitgehend an den Arbeitsanfall bzw. an die Auftragslage anzupassen und kurzfristig Auftragspitzen mit Mehrarbeit über die normale Arbeitszeit hinaus aufzufangen. Bei herkömmlichen Arbeitszeitmodellen geschieht das mittels Überstunden, die allerdings unter betriebswirtschaftlichen Aspekten Mehrkosten bedeuten sowie den arbeitsorganisatorischen Koordinierungsaufwand erhöhen. Zudem führen Überstunden zu einer höheren Beanspruchung sowie einer geringeren Planbarkeit der arbeitsfreien Zeit auf Seite der Beschäftigten. Daneben ergeben sich Zeiten, in denen aufgrund geringerer Nachfrage das Personal nicht ausgelastet ist, die aber auf der Kostenseite voll zu Buche schlagen. Dabei führt die seit den 1980er Jahren stetig zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer Erosion des Normalarbeitstages zugunsten atypischer Arbeitszeiten (Jürgens/Voß 2007).

2.1 Wesentliche Formen der Arbeitszeitflexibilisierung

Im Kern lassen sich folgende Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung unterscheiden:

- Gleitzeit
- Teilzeit
- Mehrarbeit
- Arbeitszeitkorridore
- Schichtarbeit
- Freistellungen

- Vertrauensarbeitszeit

Gleitzeit

Gleitzeit (auch Gleitende Arbeitszeit genannt) ist ein Arbeitszeitmodell zur Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit wird nicht auf bestimmte Anfangs- und Endtermine festgelegt. Die Arbeitnehmer_innen können innerhalb eines bestimmten Rahmens den Zeitpunkt des täglichen Arbeitsbeginns und -endes individuell selbst bestimmen. Ein wesentliches Ziel aus Sicht der Beschäftigten ist die Erhöhung der individuellen Gestaltungsspielräume. Gleitzeit war um 1970 das erste tagesflexible Arbeitszeitsystem – es existiert nach wie vor und wird fortlaufend weiterentwickelt. Je nach betrieblichen Bedarfen werden Kernzeiten oder auch sog. Service- bzw. Funktionszeiten definiert, zu denen zumindest ein Teil der Beschäftigten anwesend sein muss. Gleitzeitsysteme werden von den Beschäftigten überwiegend positiv bewertet, erlauben sie ihnen doch eine selbstbestimmte Tagesflexibilität (Klenner/Schmidt 2007).

Teilzeit

Bei Teilzeit arbeiten Beschäftigte regelmäßig weniger als die tariflich festgelegte volle Arbeitszeit. Es können sehr unterschiedliche Formen und Varianten festgelegt werden. Teilzeit kann täglich, wöchentlich, monatlich oder auch als Jahreskontingent vereinbart werden. Auch der Umfang kann von geringfügiger Beschäftigung unter 15 Stunden in der Woche bis hin zu vollzeithen Volumina von z.B. 32 Stunden in der Woche reichen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt seit 2001 die wesentlichen Grundlagen wie das Recht auf Teilzeit, sofern die betrieblichen Belange es ermöglichen. Ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeit ist bislang nicht gesetzlich geregelt, wird jedoch vereinzelt in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Eine besondere Form der Teilzeit ist das Job-Sharing. Beim Job-Sharing teilen sich zwei Arbeitnehmer_innen eigenverantwortlich eine Stelle. Job-Sharing ist in Deutschland ein noch recht neues Phänomen, das aber eine hohe Attraktivität bei Hochqualifizierten und Führungskräften besitzt, da so eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglicht wird (Gottschalck 2008). Für die Expansion der Teilzeitarbeit sorgen nachfrage- und angebotsseitige Einflüsse. Vor allem in Dienstleistungssektoren nutzen Betriebe Teilzeitarbeit und speziell geringfügige Beschäftigung, um temporale Flexibilität zu steigern. Mit diesen Arbeitszeitformen lässt sich der Arbeitseinsatz flexibel mit einer schwankenden Nachfrage synchronisieren. Leerzeiten lassen sich minimieren und Arbeitskosten reduzieren. Bei Minijobs kommen geringe

Löhne und häufig nicht geleistete Ansprüche auf bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit hinzu (RWI 2012).

Um Erwerbsarbeit und Kindererziehung miteinander in Einklang zu bringen, ist die individuelle Arbeitszeitverkürzung meist das Mittel der Wahl. Das gilt nicht nur für die Mütter – auch Väter wünschen sich während der Elternzeitphase oft mehr Zeit für das Kind. Mit einer befristeten Arbeitszeitverkürzung können die Arbeitszeiten so stärker und flexibler an die „Wechselfälle des Lebens“ angepasst werden. Gleichzeitig gilt Teilzeitarbeit nach wie vor als „Karrierekiller“ (Koch 2007). Um dies zu ändern und um qualifizierte Beschäftigte, die Eltern werden, nicht zu verlieren, sind Teilzeitangebote auch für Führungskräfte sehr wichtig. Eher selten wird bislang jedoch herausgestellt, dass für Führungskräfte auch Teilzeitregelungen möglich sind. Das IAB hat jüngst belegt, dass die Teilzeitquote unter Führungskräften wächst: 16 Prozent der Betriebe im IAB-Betriebspanel bieten auf der ersten oder zweiten Führungsebene die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit an und immerhin jeder zehnte Betrieb in der Privatwirtschaft hat Führungspositionen tatsächlich mit Teilzeitkräften besetzt. Auf drei Vierteln dieser Teilzeit-Führungspositionen arbeiten Frauen (Kohaut/Möller 2016).

Es ist heute immer noch schwierig bis unmöglich, ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit individuell gewünschtem Arbeitszeitvolumen einzugehen. Den Arbeitszeitwünschen vieler Mütter entsprechend gilt es, Teilzeit mit einem höheren Stundenvolumen (25 bis 30 oder sogar mehr Stunden) zu ermöglichen. Die Möglichkeit, die Arbeitszeitdauer zu wählen, darf nicht nur einmalig gegeben sein, sonst kann sie auch deshalb nicht oder nicht genügend genutzt werden, weil sie vielleicht in eine Sackgasse führt. Denn das leistbare Stundenvolumen ändert sich in der Regel mit dem Heranwachsen der Kinder. Eine befristet vereinbarte Teilzeitphase kann ein Weg sein, die Arbeitszeit zum späteren Zeitpunkt wieder aufzustocken. Um Teilzeit als wirkungsvolles Instrument einer besseren Balance von Erwerbsarbeit und außerberuflichem Leben einzusetzen, müssen in erster Linie die Risiken und Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigung reduziert werden. Dazu zählen:

- prekäre Beschäftigung und unfreiwillige Teilzeit
- Einkommensdiskriminierung und Arbeitsmarktsegregation
- Leistungsverdichtung durch Teilzeit
- verminderte Karrierechancen
- Diskriminierungen gegenüber Vollzeitbeschäftigten
- mangelhafte sozialpolitische Rahmenbedingungen
- Verstetigung von Teilzeitriskiken im Lebensverlauf (fehlendes Rückkehrrecht auf Vollzeit)

Überstunden und Mehrarbeit

Unter Überstunden versteht man die Überschreitung der von einzelnen Arbeitnehmerinnen geschuldeten, arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit. Unter Mehrarbeit versteht man meistens etwas anderes als die Überschreitung der individuell geschuldeten Arbeitszeit. Herkömmlicherweise meint man mit Mehrarbeit die Überschreitung einer tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeitgrenze und/oder die Überschreitung gesetzlicher Obergrenzen der Arbeitszeit, wie sie z.B. im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthalten sind. Überstunden und Mehrarbeit sind ein wichtiger Hebel, wenn Arbeitszeit flexibilisiert wird. Aus der Sicht von Beschäftigten, insbesondere von Beschäftigten mit Care-Verantwortung, gelten Überstunden und Mehrarbeit als eine besondere Belastung. Sie brauchen doch eher planbare und verlässliche Arbeitszeiten (Reuyß et al. 2012a; Jurczyk 2009; Klenner/Pfahl 2005).

Arbeitszeitkorridore

Arbeitszeitmodelle mit einer Korridorlösung ermöglichen es, die vertraglich geregelte Arbeitszeit innerhalb einer festgelegten Bandbreite ungleichmäßig zu verteilen. Mehrarbeit wird dann innerhalb dieses Rahmens nicht vergütet. Ein Beispiel: Ein Unternehmen hat eine tarifvertragliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. In der Praxis kann zwischen 29 und 40 Stunden in der Woche gearbeitet werden. Im Durchschnitt muss der vertragliche Arbeitszeitumfang dann innerhalb einer festgelegten Frist erreicht werden. Häufig werden Vorausplanungen oder zumindest Ankündigungsfristen für die Schwankungen der Arbeitszeit festgelegt. Besonders in saisonalen oder kurzzeitigen konjunkturellen Auslastungsänderungen sind Arbeitszeitrahmen beliebte Instrumente. Zur Regelung der Schwankungen werden Arbeitszeitkonten geführt. Die Bewertung solcher Arbeitszeitkorridore seitens der Beschäftigten hängt stark von deren Einfluss ab: Erlaubt der Arbeitszeitrahmen den Arbeitnehmer_innen, weitgehend selbst die Entscheidung über abzuleistende Arbeitszeit zu treffen, treffen diese Arbeitszeitmodelle auf eine hohe Zustimmung.

Kapovaz

Kapovaz ist eine Abkürzung und steht für den Begriff „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“. Kapovaz liegt die Logik zugrunde, dass in einem Unternehmen kurzfristiger reagiert werden kann, wenn die Mitarbeiter_innen keine feststehende Arbeitszeit haben, sondern vielmehr stets dann arbeiten, wenn es für das Unternehmen erforderlich ist. Man spricht auch von Arbeit auf Abruf. Dennoch müssen Wartezeiten nicht bezahlt werden, da diese ausdrücklich Bestandteil des Arbeitsvertrags

sind. Kapovaz kommt beispielsweise oft im Einzelhandel zum Einsatz, wo je nach Kundenaufkommen flexibel mit dem Personal reagiert und gearbeitet wird. So gibt es Arbeitskräfte, die sozusagen jederzeit zu den Öffnungszeiten des Unternehmens auf Abruf stehen. Bundesweit sind bereits etwas über anderthalb Millionen Menschen betroffen von den "kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten" (Tobsch/Matiaske/Fietze 2012). Die permanente „Rufbereitschaft“, die nicht planbare Einkommenshöhe sowie das meist sehr geringe Einkommen der Betroffenen an sich, machen Kapovaz zu einer höchst atypischen und prekären Beschäftigungsform (Vahle-Hinz/Bamberg 2010).

Schichtarbeit

Von Schichtarbeit ist die Rede, wenn Arbeit entweder zu wechselnder Zeit – zum Beispiel in Wechselschicht – oder zu konstanter, aber ungewöhnlicher Zeit geleistet wird, zum Beispiel bei der Dauernachtschicht und wenn verschiedene Arbeitnehmer_innen die gleiche Tätigkeit abwechselnd zu unterschiedlichen Tageszeiten ausführen. Die Schichtarbeit gilt als traditionelles flexibles Arbeitszeitmodell (Jürgens 2005), dessen Einsatz in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Ein wesentlicher Grund für die Zunahme von Schichtarbeit ist der steigende Bedarf an 24-Stunden-Serviceleistungen im Dienstleistungsbereich. Weitere Gründe sind technische oder finanzielle Notwendigkeiten, die einen kontinuierlichen Produktionsbetrieb in Schichten nötig machen. Außerdem bedingen verbesserte Produktionsmethoden und die Flexibilisierung der Arbeitszeit oft die Einführung von Schichtarbeit.

Häufig ist es für Unternehmen nicht schwer, Mitarbeiter zu finden, die zum Schichtdienst bereit sind. Viele Männer schätzen an der Schichtarbeit vor allem die spürbare Lohnsteigerung durch die gezahlten Schichtzuschläge. Bei Frauen steht häufig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Gerade alleinerziehende Mütter arbeiten gerne in der Nachtschicht, um ihre Kinder tagsüber wenigstens für einige Stunden betreuen zu können. Nicht immer sind sich Schichtarbeitende dabei der Gefahren bewusst, die das Arbeiten in wechselnden Schichten für die Gesundheit haben kann (Weber 2012).

Feste Schichtsysteme werden zunehmend häufiger flexibilisiert, insbesondere in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit. Durch eine flexible, in Grenzen selbst gestaltbare Arbeitszeit, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf wechselnde Arbeitsanforderungen reagieren. Ziel ist eine Balance zwischen den Interessen des Betriebs und der Beschäftigten. Die Vereinbarungen sollten nicht nur aus Unternehmenssicht veränderbar sein, sondern auch den Schichtarbeitenden eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeiten ermöglichen. Dabei sind flexible Arbeitszeiten an die

Nutzung von Arbeitszeitkonten gekoppelt, um Zeitguthaben und Zeitschulden zu verwalten (Hellert 2014).

Eine betriebliche Studie von Sczesny et al. verdeutlicht den Handlungsbedarf im Bereich der Schichtarbeit. So wurde festgestellt, dass im Beispielbetrieb ausschließlich Mitarbeiter_innen, die nicht in Schicht arbeiten, die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit im Rahmen eines Gleitzeitkontos variieren konnten und Teilzeitmitarbeiter_innen ausschließlich in der Verwaltung tätig waren. Ansätze für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Interessen fanden sich nur selten. Als Ansätze für eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitgestaltung sahen die Verfasser der Studie die Möglichkeiten, Schichten zu tauschen bzw. individuelle Arbeitszeitwünsche in der Abstimmung des Schichtplans zu berücksichtigen, längere Freizeitblöcke zwischen den Schichten z.B. durch die Umwandlung von Überstunden in Freischichten, die Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit für alle Beschäftigtengruppen (Teilzeit) sowie die Einrichtung von Arbeitszeitkonten (Sczesny et al. 2007)

Auch Maschke geht darauf ein, dass vor allem Nacht- und Schichtarbeit, zusammen mit geringen Einflussmöglichkeiten und sehr variablen Arbeitszeiten oft zu Schlafstörungen und anderen Erkrankungen führen kann (Maschke 2016). Auch wenn Schichtsysteme traditionell eher starre Arbeitszeiten aufweisen, besteht ein zunehmender Trend, auch diese zu flexibilisieren. Vertreten werden dabei allerdings häufig Kundenwünsche und -nachfragen anstelle von Interessen der Beschäftigten bezüglich Arbeits- und Ausgleichszeiten. Zwar führt eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu mehr Zufriedenheit bei den Beschäftigten, dies aber nur wenn sie Anfang und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können (ebd.).

Die Beurteilung der Schichtarbeit durch Beschäftigte, insbesondere durch solche mit Care-Verantwortung fällt ebenfalls seit vielen Jahren immer wieder ambivalent aus (Jürgens 2005; Beermann 2009; Weber 2012). Die Verschiebung der Lage der Arbeitszeit führt zwar dazu, dass Schichtarbeiter_innen während eines Arbeitstages gewisse Stunden mit ihren Kindern verbringen können, gleichzeitig arbeiten sie aber auch zu den „social hours“, was für das Familienleben starke Auswirkungen hat (Linne 2002; Weber et al. 2007). Ausgehend von Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann weiter davon ausgegangen werden, dass das Erleben der Vereinbarkeit von Schichtarbeit und Familie stark von den konkreten Familienkonstellationen der betroffenen Beschäftigten beeinflusst wird (Hielscher 2000; Ludwig et al. 2002).

Freistellungen

Freistellungen in Form von sog. Sabbaticals oder Blockfreizeiten sind meist Sonderformen des Langzeitkontos. Sie ermöglichen Beschäftigten eine längere Freistellung im Sinne einer Unterbrechung der Erwerbsarbeit bis zu max. einem Jahr. Die angesparte Zeit kann nach individuellen Wünschen und Interessen eingesetzt werden, z.B. für Familienzeit, Weiterbildung oder Reisen. Blockfreizeiten und Sabbaticals können durchaus im positiven Sinne für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingesetzt werden. Doch unter bestimmten Bedingungen sind die Erwirtschaftung eines entsprechenden Arbeitszeitguthabens und die Organisation des Familienalltags, um diese flexibilisierten Arbeitsphasen abzusichern, zusätzliche Anforderungen. Sie kann, insbesondere bei Alleinerziehenden und bei besonders belasteten Eltern, die nicht auf ein Betreuungsnetzwerk zurückgreifen können, mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein (Klenner/Pfahl/Reuyß 2002).

Vertrauensarbeitszeit

Den Extremfall flexibilisierter Arbeitszeiten bilden Vertrauensarbeitszeiten, bei denen Ergebnissteuerung die Steuerung der Arbeit durch die Zeit ersetzt. Eine offizielle Regulierung und Kontrolle der Arbeitszeiten gibt es hier nicht. Personalverantwortliche setzen auf die Eigenverantwortlichkeit, die Selbstorganisation und das hohe intrinsische Interesse der Beschäftigten, die sich im Kontext von Zielvereinbarungen, Ergebnis- und Kundenorientierung ergeben. Bei der Vertrauensarbeitszeit legen die Beschäftigten Beginn, Umfang und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst fest. Häufig verzichten die Betriebsparteien auf eine Definition. Bei dieser Form der Arbeitszeitgestaltung fehlt die Kontrolle über die einzuhaltende Arbeitszeit und meist auch die Arbeitszeiterfassung. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Dokumentation vollständig ausbleibt. Sehr häufig wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte selbst die Kontrolle über die Arbeitszeit innehaben. Zu Ende gedacht führt Vertrauensarbeitszeit letztlich zu ergebnisorientierter Arbeitszeit, bei der nur das Arbeitsergebnis, nicht aber die Arbeitszeit, die hierfür verwendet wird, zählt. Auf diese Weise kann schnell der Überblick über die erbrachte Arbeitszeit verloren gehen.

Zunächst ist Vertrauensarbeitszeit für Beschäftigte attraktiv – weil, je nach Gestaltung, die Freiheitsgrade für Beschäftigte hoch sind. Wenn aber die geleistete Arbeitszeit häufig über das vertraglich geregelte Ausmaß hinausgeht, dann wird damit das zentrale Problem klar: Das Verhältnis von geleisteter Arbeit und Entgelt verschwimmt, womöglich wird unbezahlte Mehrarbeit geleistet. Die Arbeitszeitkontrolle als Schutz vor gesteigerter Leistungsabforderung durch den Arbeitgeber verliert ih-

re Wirkung. Und letztlich muss auch die Frage beantwortet werden, ob und wie ein Schutz vor Überforderung gewährleistet werden kann (Glißmann 2000; Geramanis 2002; Klein-Schneider 2007).

2.2 Arbeitszeitkonten als zentrale Steuerungsinstrumente flexibler Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeitkonten eröffnen erst die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Auf einem persönlichen Zeitkonto der Mitarbeiter_innen werden tagesbezogene Abweichungen zwischen der vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit saldiert. Mit Hilfe von Arbeitszeitkonten können somit in einem festgelegten Umfang Zeitguthaben und Zeitschulden gebildet werden, die innerhalb eines festgelegten Zeitraums ausgeglichen werden müssen. Durch Arbeitszeitkonten werden somit die Möglichkeiten erheblich ausgeweitet, die tägliche, wöchentliche und monatliche Arbeitszeit zu variieren. Die angesparte Zeit kann auch über längere Zeiträume als einen Monat auf Konten gespart werden. Üblich ist dann die Verwendung von Jahreskonten. Auf diese Weise können Betriebe auch in Schichtarbeit flexiblere Arbeitszeiten entwickeln (Grzech-Sukalo/Hänecke 2010). Unternehmen nutzen heute diverse Arbeitszeitkonten parallel, häufig als eine Art zusammenhängendes Gesamtkonzept:

1. Gleitzeitkonten gleichen kleinere monatliche Stundenschwankungen aus. Sie sind die am meisten verbreiteten Arbeitszeitkonten und dienen der betrieblichen Umsetzung von Gleitzeitmodellen.
2. Jahresarbeitszeitkonten sind Konten, bei denen der Bezugs- und Ausgleichszeitraum auf einen Zeitraum von einem Jahr ausgedehnt wird. Durch diese Verlängerung ist es möglich, das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen mehr oder weniger flexibel auf der Zeitachse zu verteilen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitszeitsaldo im Jahresdurchschnitt mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übereinstimmt und das Arbeitszeitkonto idealerweise einmal in zwölf Monaten die Nulllinie durchläuft.
3. Langzeitkonten dienen in erster Linie dem langfristigen Ansparen von Arbeitszeitguthaben. Mithilfe solcher Ansparkonten ist es möglich, Arbeitsstunden, die über die normale Regelarbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf einem separaten Arbeitszeitkonto anzusparen. Das entstandene Arbeitszeitguthaben kann mit unterschiedlichen Zielsetzungen genutzt werden: Abhängig von dem Ansparzeitraum ist es möglich, das Arbeitszeitguthaben entweder zu einem zeitweiligen Ausstieg aus dem Berufsleben, einem sogenannten Sabbatical,

zu nutzen oder, wie beim Lebensarbeitszeitkonto, mit dem Ziel, in den vorzeitigen Ruhestand gehen zu können. Am 1.1.2009 trat das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – Flexi II“ in Kraft. Die Guthaben auf dem Konto müssen seitdem zwingend in Arbeitsentgelt (in €) umgerechnet und als „Wertguthaben“ geführt werden und es bedarf einer „Wertguthabenvereinbarung“ zur Insolvenzsicherung der angesparten Beträge. Die Autor_innen der Evaluation des Flexi-II-Gesetzes im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kamen im Jahr 2011 zu folgendem Fazit: „In den – bislang – wenigen Fällen, in denen das Gesetz konsequent umgesetzt wurde, hatte es für die betroffenen Arbeitnehmer Vorteile, insbesondere durch die verbesserten Regelungen zum Insolvenzschutz. Das Gesetz hat allerdings bisher nicht dazu geführt, dass geschützte Langzeitkonten in größerem Umfang praktiziert werden. Nach wie vor fällt die Mehrheit der flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht unter den Schutz des Gesetzes. Insbesondere in Bezug auf Insolvenzsicherung und Portabilität bleiben die meisten flexiblen Arbeitszeitregelungen für die Arbeitnehmer mit besonderen Risiken behaftet“ (Riedmann et al. 2011: 25).

2.3 Ein Mehr oder ein Weniger an Zeitsouveränität für die Beschäftigten?

Mit der Einführung der Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung ging ein Versprechen nach mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten einher. Doch von Anbeginn an schätzen einige Wissenschaftler_innen den Mehrwert für die Beschäftigten eher skeptisch ein. Es wurde von „Abhängigkeit, Machtlosigkeit und letztlich Unfreiheit“ gesprochen (Bäcker/Seifert 1982: 248) und Arbeitszeitflexibilisierung wurde als eine „Schimäre der Vereinbarkeit“ bezeichnet (Jürgens 2003: 251). Bei den Negativfolgen wurden Arbeitszeitverlängerungen, die Intensivierung der Arbeit sowie Stress und weitere gesundheitliche Belastungen am häufigsten genannt (Böhm et al. 2005; Munz 2006; Kratzer/Sauer 2007; Voß/Weiß 2013). Und nach Karrierehindernissen befragt, nennen weibliche Führungskräfte am häufigsten die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund hoher Arbeitszeiten (Habermann-Horstmeier 2007).

Andere empirische Untersuchungen zeichnen ein differenzierteres Bild: Die Kommission des ersten Gleichstellungsberichts des BMFSFJ stellt heraus, dass Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit einen Beitrag zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit leisten können.

Den Beschäftigten muss es jedoch möglich sein, Umfang und Lage der Arbeitszeit in Abstimmung mit den betrieblichen Notwendigkeiten an familiäre Bedarfe anzupassen (BMFSFJ 2011). Als zentralen Punkt sieht die Kommission einerseits die Möglichkeit in Lage und Dauer von der Standardzeit abzuweichen sowie andererseits die Möglichkeit, flexibel auf unvorhergesehene Vorfälle zu reagieren (z.B. Krankheit des Kindes). Maschke stellt zudem fest, dass Unternehmen durch familienfreundliche Maßnahmen an Attraktivität gewinnen (Maschke 2016). Dabei spielen, neben der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, vor allem die Verlässlichkeit und Planbarkeit der Arbeitszeit eine große Rolle

Kürzere Arbeitszeiten, familienbezogene flexible Arbeitszeiten sowie eine Arbeitsorganisation, die auf Familienbelange Rücksicht nimmt, weisen einen positiven Zusammenhang zur Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Auch die Möglichkeit, zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit zu wechseln sowie bestimmte Schichten zu wählen (Bond et al. 2002) verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beschäftigte mit Kinderbetreuungsverantwortung bewerten Arbeitszeiten dann positiv, wenn sie von einer stabilen Grundstruktur ausgehend flexible Reaktionen auf familienbedingte Zeitbedarfe erlauben (Klenner/Pfahl 2005; BMFSFJ 2005). Negativ wirken sich Arbeitszeiten aus, auf die die Beschäftigten wenig oder keinen Einfluss haben, sowie solche, die stark und unvorhersehbar schwanken und dadurch die Planbarkeit des Alltagslebens komplizieren (Seifert 2005). Wenn flexible Arbeitszeitmodelle vorhanden sind, lassen sich eher positive Zusammenhänge zur Vereinbarkeitsbewertung feststellen. Diese gelten für Überstundenkonten, Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitabstimmung im Team. Andere Arbeitszeitkonten dagegen scheinen vor allem der betrieblich gesteuerten Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu dienen (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Ihr Vorhandensein hat signifikant negativen Einfluss auf Vereinbarkeitsbewertung. Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit, Arbeitszeitschwankungen und wechselnde Arbeitsorte stehen im negativen Zusammenhang zur Vereinbarkeitsbewertung. Vertrauensarbeit ist nicht signifikant aber positiv für die Einschätzung der Familienfreundlichkeit eines Betriebes. Günstig wirken zudem familienunterstützende betriebliche Maßnahmen sowie verständnisvolle Kolleg_innen. Deutlich positiv wirken sich kurze tatsächliche Arbeitszeiten aus. Von entscheidender Bedeutung ist die Lage der Arbeit am Wochenende. Eine Lage der Arbeitszeit zu Zeiten, an denen die Versorgung der Kinder notwendig ist und typischerweise gemeinsame Familienzeiten gelebt werden, wirkt sich eindeutig ungünstig aus. Gleiches gilt für Arbeit auf Abruf (Klenner/Schmidt 2007).

Flexible Arbeitszeitgestaltung kann offensichtlich auch mehr Zeitsouveränität und eine bessere Vereinbarkeit im Privaten mit sich bringen. Diese Wirkrichtung gilt jedoch für alle Beschäftigten und für jede Situation gleichermaßen. Menschen mit einem relativ flexiblen Privatleben können tendenziell mit wachsender Flexibilität im Beruf auch privat jonglieren. Bereits 2003 wurde resümiert: Spielräume einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erwachsen vor allem aus der privaten Flexibilität, dies sei nicht der Flexibilisierung in der Arbeitswelt zu verdanken (Kratzer 2003). Gemeint ist, dass Beschäftigte dann mehr von wachsender Flexibilisierung der Arbeitszeiten profitieren, wenn sie selbst Gestaltungsspielräume für flexible Anforderungen ihrer Arbeit im Privaten finden.

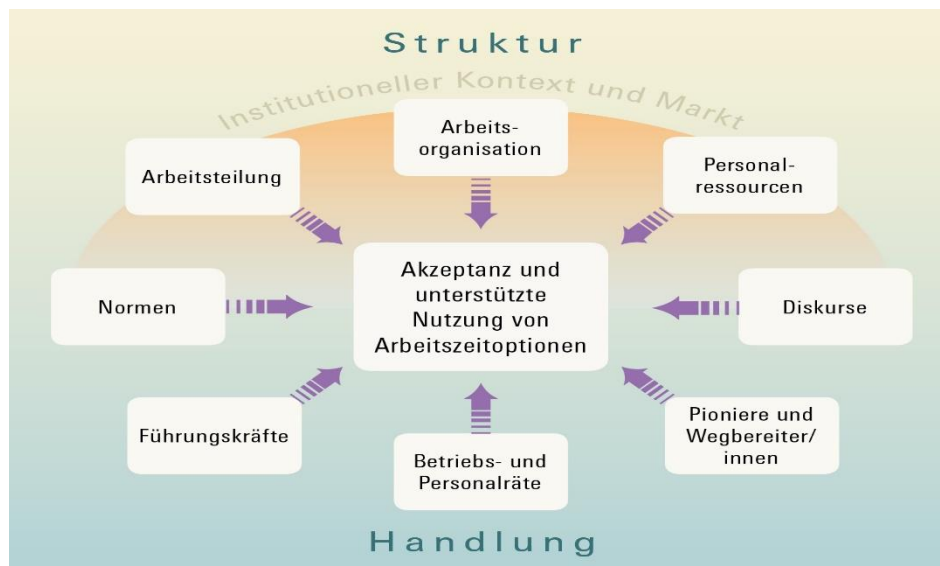
Die hier beschriebenen Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung werden in den betrieblichen Praxen tatsächlich sehr unterschiedlich genutzt. Für Gruppen wie z.B. Niedrigverdiener_innen sind Arbeitszeitkonten kaum bzw. nicht geeignet. Das Angebot geht an ihnen vorbei. Niedrigverdienende teilzeitbeschäftigte Frauen geraten sogar in eine doppelte Benachteiligung: Sie können auf Zeit nur eingeschränkt zugreifen und haben keine Möglichkeit, Zeit für die Zukunft anzusparen (Wotschak et al. 2011). Alleinerziehende haben gegenüber Eltern in Paarhaushalten eine deutlich niedrigere Wahrscheinlichkeit, die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Familie gut zu bewerten (Klenner/Schmidt 2007). Auch befristet Beschäftigte geraten häufig aus dem Blickfeld, weil sie gerade aus langfristig wirkenden betrieblichen Regelungen ausgeschlossen werden. Und für Leiharbeitskräfte sind viele Regelungen gar nicht vorhanden. Auch die Betriebsgröße kann eine Rolle spielen: Langzeitkonten werden häufiger in großen Unternehmen geregelt und genutzt (Wotschack et al. 2011), seltener im Mittelstand oder kleineren Unternehmen. Sowohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch viele Vereinbarungen verlangen zwar die Gleichstellung sowie gleiche berufliche Entwicklungschancen für Teilzeitbeschäftigte. De facto bleibt Teilzeitarbeit für viele Betroffene aber die stärkste Karrierebremse: Mehr als jede/r Zweite hatte laut Befragungen schon einmal den Eindruck, in ihrer/seiner beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt worden zu sein (Wanger 2015).

Deskriptive Analysen und qualitative Untersuchungen haben zudem gezeigt, dass vor allem kürzere Arbeitszeiten familiengerecht sind. Je länger die tatsächliche Arbeitszeit, desto schlechter wird deren Vereinbarkeit mit dem Familienleben eingeschätzt (Beckmann 2002; BMFSFJ 2004; Bloom et al. 2006). Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Wochenende hat sich als schwer vereinbar mit der Kinderversorgung her-

ausgestellt (Rinderspacher 1987; Klenner/Pfahl 2005). Die Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeiten hängen von der konkreten Ausgestaltung ab: Es kommt vor allem darauf an, wer die Kontrolle über die Arbeitszeit ausübt (Bauer et al. 2004; Eberling et al. 2004; Munz 2005).

Auch Faktoren der Arbeitsorganisation spielen für die Vereinbarkeit beider Sphären eine Rolle. Die Selbstbestimmung über Arbeitsabläufe kann die Einschätzung beeinflussen, ob der Betrieb als familienorientiert bewertet wird. Gleiches gilt für die Möglichkeit, von zu Hause in Form alternierender Telearbeit zu arbeiten (Bloom et al. 2006). Wichtige Faktoren sind das betriebliche Klima und das Verständnis der Vorgesetzten (Weber 2006; Bond et al. 2002). Das betriebliche Klima zeigt sich unter anderem daran, wie Kolleg_innen und Vorgesetzte reagieren, wenn familienbezogene Rechte in Anspruch genommen werden und es dadurch zu Fehlzeiten kommt (Elternzeit, Freistellung wegen eines kranken Kindes). In ihrem Konzept einer pflegesensiblen Arbeitszeitgestaltung weisen die Arbeitszeitforscher_innen Reuyß et al. Darauf hin, dass eine pflegesensible Arbeitszeitorganisation in der betrieblichen Praxis immer mit einer entsprechenden Arbeitsorganisation sowie einer entsprechenden Betriebskultur zusammengedacht werden muss (Reuyß et al. 2012a).

Ein erst kürzlich abgeschlossenes Projekt zu den Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf (Klenner/Lott 2016) beschreibt sehr gut die betrieblichen Einflussfaktoren auf die Nutzung von Arbeitszeitoptionen, die hier grafisch dargestellt werden:



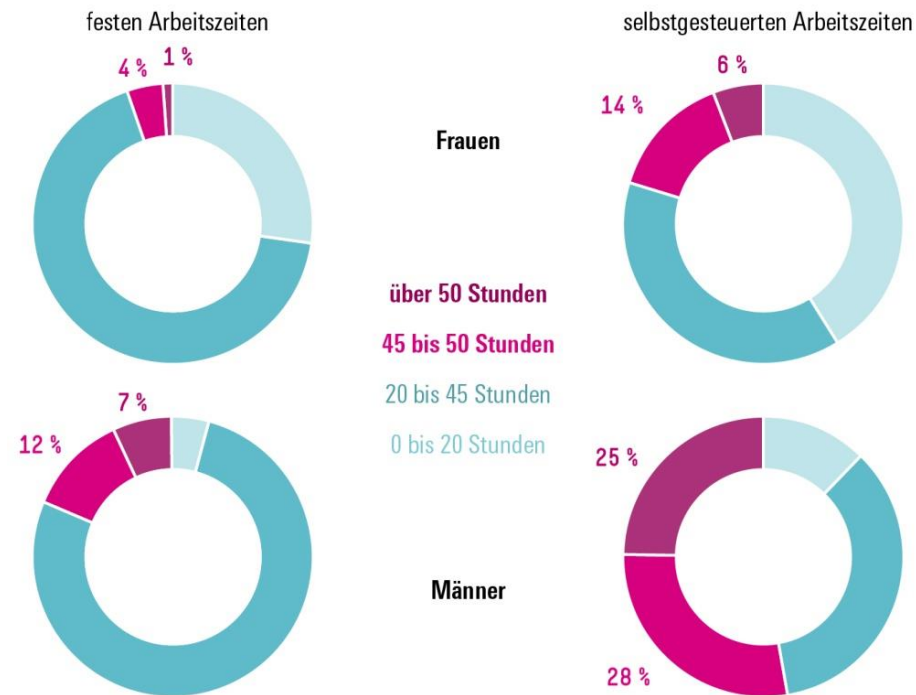
(Quelle: Klenner/Lott 2016: 10)

Die Autorinnen verweisen auf die komplexen Wirkungszusammenhänge von strukturellen Faktoren, Normen und Diskursen sowie Handeln im Betrieb, die letztlich in einer Unternehmenskultur der mehr oder minder großen Akzeptanz von lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten münden. Die betrieblichen Barrieren für die Nutzung von Arbeitszeitoptionen seien – so die Forscherinnen – vor allem für Hochqualifizierte, für Geringqualifizierte und für Männer besonders hoch. Die besten Chancen auf Optionalität hätten Frauen mittlerer Qualifikation. Zwar seien die betrieblichen Faktoren in Deutschland im Wandel begriffen, von einer uneingeschränkten Akzeptanzkultur wären die untersuchten Betriebe jedoch noch weit entfernt (ebd.).

Besonders groß scheint die Distanz in Betrieben mit einer indirekten Steuerung zu sein, also in solchen Betrieben, die stärker auf eine Ergebnisorientierung setzen. Der Grundgedanke der indirekten Steuerung besteht darin, die Beschäftigten nicht per Kommando zu steuern, sondern sie dazu zu bringen, so zu handeln, als ob sie selber Unternehmer_innen wären. An die Stelle detaillierter, stetig sich wiederholender Arbeitsanweisungen treten abstraktere Aufgaben für einen größeren Zeitraum – die konkrete Zielerreichung obliegt den Beschäftigten selbst und nicht mehr den Vorgesetzten. Dieses selbst gesteuerte Arbeitshandeln, inklusive selbst gesteuerter Arbeitszeiten (z.B. bei Vertrauensarbeitszeit) erscheint den Beschäftigten dabei als Autonomiezuwachs. De facto gewinnen die Beschäftigten auch an Handlungsautonomie. Stehen die Arbeitsanforderungen aber in einem Missverhältnis zu den zur Verfügung gestellten Zeiträumen führt dies bei den Beschäftigten zu Zeitmangel bzw. zu einer Ausdehnung der Arbeitszeiten, zu Arbeitsverdichtungen und Stress (Munz 2005). Die Beschäftigten vermögen nicht mehr zu erkennen, dass es sich bei der indirekten Steuerung um ein Herrschaftsinstrument der Arbeitgeber_innen handelt, das an die Stelle von Befehl und Gehorsam getreten ist (Sauer 2011). Diesen – weit über den Horizont des betrieblichen Arbeitszeitdiskurses der letzten Jahre hinausgehenden – Erklärungsansatz verfolgt die Sozialwissenschaftlerin Matta von der Universität Zürich mithilfe des Sozio-oekonomischen Panels (Matta 2015). Dabei zeigt sich folgendes Bild:

Keine Regeln, längere Arbeitszeiten

So verteilt sich die tatsächliche Arbeitszeit bei Beschäftigten mit ...



Quelle: Matta 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0071 Daten: bit.do/impuls0072

Hans Böckler
Stiftung

Wir sehen: 53 Prozent der Männer mit hochgradig selbst gesteuerten Zeiten arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche, bei den Frauen etwa 20 Prozent. Die Vergleichswerte für Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten liegen bei 19 beziehungsweise 5 Prozent (Matta 2016).

Matta zeigt auch, dass unbezahlte und nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunden von 44 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen geleistet werden. Bei Beschäftigten mit fester Arbeitszeit sind es jeweils nur knapp 10 Prozent. Und bei den betroffenen Männern weicht die tatsächliche Arbeitszeit häufig drastisch vom individuell gewünschten Pensum ab. 41 Prozent arbeiten jede Woche zehn Stunden über ihrer eigentlich gewünschten Wunscharbeitszeit. Bei Beschäftigten mit festen Zeiten trifft dies nur auf 17 Prozent zu (ebd.). Interessant ist, dass 57 Prozent der unreguliert-hochgradig Selbststeuernden keine Führungsverantwortung tragen. Selbststeuerung und die damit einhergehende Extensivierung der Arbeitszeiten sind damit kein Führungsphänomen (Matta 2015).

Matta verweist auf die Forschungen von Moldaschl und kommt zu dem Ergebnis: „Um widersprüchliche Arbeitsanforderungen aufzulösen,

brauchen ArbeitnehmerInnen Verhandlungsautonomie, verstanden als Einflussmöglichkeit auf Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten [...] Um Handlungsanforderungen und -möglichkeiten mit Vorgesetzten aushandeln zu können, wäre der erste Schritt, indirekte Steuerung als eine Form von Herrschaft erkennen und verbalisieren zu können.“ (ebd., 256 f.)

3. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

Wenn es um die Gestaltung von Arbeitszeit geht, ist es wichtig, den gesamten Lebenslauf in den Blick zu nehmen. Beschäftigte, die ins Berufsleben starten, haben beispielsweise andere Arbeitszeitbedürfnisse als Beschäftigte mit Familie, die verlässliche und ggf. kürzere Arbeitszeiten brauchen. Die Möglichkeit von im Erwerbsverlauf wechselnden Arbeitszeiten umfasst eine ganze Reihe an arbeitszeitpolitischen Zielen. Diese reichen von Zeit für Familie und Pflege über altersgerechte und geschlechtergerechte Arbeitszeiten bis hin zu flexiblen Arbeitszeitoptionen mit mehr Zeitsouveränität oder Verbesserungen der Work-Life-Balance. Alle Ziele lassen sich drei Arbeitszeitdimensionen zuordnen: Dauer, Lage und Verteilung. Stärker als in früheren Jahren liegt das Augenmerk auf der gesamten Erwerbsbiografie und auf im Lebensverlauf wechselnden Lebenslagen. Zeitpräferenzen der Individuen werden mit einbezogen. Lebenslauforientierte Zeitgestaltung und mehr Gendergerechtigkeit rücken also immer mehr in den Fokus der Arbeitszeitdebatte, welche laut Hartmut Seifert nicht mehr nur von Gewerkschaften vorangetrieben wird. Initiativen gehen ebenfalls sowohl von staatlicher Seite als auch von Arbeitgeber_innenverbänden aus (Seifert 2014).

Die Konzepte und Vorschläge für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung sind vielfältig. So plädiert Gerhard Bosch für ein neues Normalarbeitsverhältnis, in dem je nach Lebenslage auch Phasen mit bezahlten und unbezahlten Unterbrechungen oder Teilzeitarbeit einen Platz haben (Bosch 2015). Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit können auf vielfältige Weise variiert werden. Im Folgenden werden zunächst unterschiedliche Lebenssituationen und ihre Problemlagen skizziert, um dann im Anschluss auf mögliche Konzepte für die Gestaltung lebensphasenorientierter Arbeitszeiten einzugehen.

3.1 Rushhour des Lebens

Im Verlauf ihres Erwerbslebens haben Beschäftigte unterschiedliche Arbeitszeitbedarfe. Dabei spielen Faktoren wie Berufseinstieg, Familienphase oder Karriere eine Rolle. Die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern verlaufen dabei sehr unterschiedlich. Während im Mittelpunkt der männlichen Normallebensläufe die Erwerbsarbeit steht, werden die Lebensverläufe von Frauen hingegen oft von der Familienphase bestimmt und sind von Karriereknicken und Brüchen geprägt (Absenger et al. 2014). Daher ist es wichtig, dass Maßnahmen für lebensphasenorien-

tierte Arbeitszeiten gleichzeitig eine gleichstellungspolitische Komponente aufweisen. Vor allem während der Rushhour des Lebens, dem Lebensabschnitt, wenn Berufseinstieg und Familiengründungsphase aufeinandertreffen und junge Menschen gleichzeitig die Anforderungen von Beruf, Karriere und Familie bewältigen müssen, spielen lebensphasenorientierte Arbeitszeitoptionen, die auf Gleichstellung zielen, eine wichtige Rolle (Lothaller 2008). Denn gerade der Moment des Elternwerdens stellt ein Schlüsselmoment dar, ab dem Erwerbsbiografien von Frauen und Männern auseinandergehen.

Bujard und Panova unterscheiden zwischen zwei Varianten der Rushhour des Lebens, der „Rushhour von Lebensentscheidungen“ und der „Rushhour im Familienzyklus“ (Bujard/Panova 2016: 11). Erstere betrifft vor allem Akademiker_innen im Alter von 27 bis 35 Jahren, bei denen innerhalb einer kurzen Zeitspanne gleichzeitig Entscheidungen zu Berufseinstieg und Karriereaufbau sowie zu gemeinsamem Haushalt und zu Ehe und Familiengründung aufeinandertreffen. Die Autor_innen stellen fest, dass sich aufgrund von langen Studienzeiten, Auslandsaufenthalten und Praktika, der Berufseinstieg und die Karriereetablierung sowie die Familienplanung auf spätere Jahre verschieben. Durch die Zunahme unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen des Arbeitsmarkts wird die Familienplanung zusätzlich erschwert. Die „Rushhour im Familienzyklus“ meint die Rushhour bei Familien mit kleinen Kindern, da in dieser Phase die Belastung durch Berufsarbeit und Familienarbeit besonders intensiv ist. Dies zeigt sich quantitativ in der beruflichen und familialen Arbeitszeit sowie in Konflikten, den beiden Lebensbereichen gerecht zu werden (Expertise „Arbeitszeit: Quantitative Ergebnisse für Deutschland“). Beide Varianten lassen sich durch verschiedene arbeitszeitpolitische Maßnahmen entzerren.

Maschke stellt fest, dass vor allem die Gestaltung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit für die Rushhour zwischen 30 und 55 eine große Rolle spielt (Maschke 2016). Allerdings sieht sie in den Bedürfnissen der Beschäftigten diesbezüglich große Unterschiede. Auf der einen Seite bräuchten gut bezahlte Beschäftigte mit gesicherten Jobs und Sozialleistungen tendenziell mehr Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit, mehr Spielräume für kurzfristige Entlastungen und mehr Wege, sich besser von permanenten und arbeitsbedingten Anforderungen abzugrenzen. Auf der anderen Seite könnten Beschäftigte in gering bezahlten und schlecht gesicherten Jobs sich eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich kaum leisten. Für sie müssten wiederum andere Instrumente gefunden werden (ebd.).

Lothaller sieht in der Aufteilung von Familienarbeit ein zentrales Problem des alltäglichen Lebens, welches für eine Erleichterung der Rush-hour des Lebens höchst relevant ist (Lothaller 2008). Er zählt einige Aspekte auf, durch die es Paaren ermöglicht werden könnte, eine ausgeglichene Aufteilung von Familienarbeit zu erreichen: Zunächst einmal sollte es Frauen erleichtert werden, ihre Berufszeiten zu erhöhen, zum Beispiel durch Flexibilität, Kinderbetreuungsangebote oder keine Einkommensbeschränkungen bei Kindergeldbezug. Gleichzeitig sollte es Männern ermöglicht werden, ihre Berufszeiten zu verringern, zum Beispiel durch geschützte Elternteilzeitarbeit, Väterkarenz oder mehr Akzeptanz des Umfelds für Arbeitszeitverkürzungen von Männern. Des Weiteren müsse die Kluft zwischen den Einkommen von Frauen und Männern reduziert werden. Würden Frauen und Männer den gleichen Lohn für die gleiche Arbeitszeit erhalten, wäre die Aufteilung von Familienarbeit weniger unausgeglichen. Familien könnten es sich dann eher leisten, dass auch der Mann nur halbtags arbeitet oder ganz Zuhause bleibt, während die Frau ihrem Beruf nachgeht. Als dritten Aspekt nennt Lothaller die Auswirkungen von Rollenbildern sowie die Dringlichkeit diesen entgegenzuwirken und auf allen Ebenen an der Gleichstellung der Geschlechter zu arbeiten.

3.2 Familiengerechte Arbeitszeiten/Vereinbarkeit/ Partnerschaftlichkeit

Wie bereits erwähnt, kommt es im Zuge der Familiengründung häufig zu einer Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung, da ab diesem Zeitpunkt die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern auseinandergehen. Die überwiegende Mehrheit von Frauen und Männern ist zwar danach bestrebt, sowohl erwerbstätig zu sein, als auch ein Familienleben mit Kindern zu führen – Zeitprobleme und Zeitnot von Familien verhindern jedoch häufig der familialen und erwerblichen Arbeit gleichermaßen nachzugehen, wie auch die Untersuchungen von Bathmann/Cornelißen/Müller zeigen. Sie stellen in ihrer Studie zu Karriereverläufen von Frauen in Paarbeziehungen fest, dass ab dem Zeitpunkt der Familiengründung Frauen vermehrt Haus- und Sorgearbeiten übernehmen und die Karriere des Mannes Vorrang erhält (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013). Andererseits stellen sie aber auch fest, dass bei Paaren, die sich die Familienarbeit teilen, bzw. diese auslagern, auch Frauen weiter an ihrem beruflichen Fortkommen arbeiten können. Sie sehen die Aufteilung und Organisation von Elternschaft und Care als einen zentralen Einflussfaktor für die Karrieren von Frauen

bzw. Müttern. Allerdings bestätigen ihre Befunde gleichzeitig, dass auch in Zweiverdiener- und Doppelkarrierepaaren die Frauen üblicherweise hauptverantwortlich für die Sorgearbeit und das Vereinbarkeitsmanagement sind (vgl. Bathmann/Cornelißen/Müller 2013). Die Forscher_innen fanden heraus, dass Paare teilweise zwar angaben, die Erwerbs- und Familienarbeit egalitär aufzuteilen, in der Realität die Mütter jedoch deutlich mehr Zeit in die Familie investierten als ihre Männer und Absprachen nicht immer funktionieren. Diesen Befund bestätigen auch Kathrin Mahler Walther und Helga Lukoschat in ihrer Studie, in der vor allem Paare in Führungspositionen befragt wurden: Von allen Paaren, die eine egalitäre Aufteilung anstrebten, gelang dies in der Umsetzung nur einem Fünftel (vgl. Mahler Walther/Lukoschat 2009). Die Ergebnisse von Bathmann/Cornelißen/Müller ergaben zudem, dass viele Frauen ein väterliches Engagement nicht für selbstverständlich halten, da sie davon ausgehen, dass zwischen Mutter und Kind eine engere Bindung besteht. Vor diesem Hintergrund zeigen sie daher auch Verständnis für eine hohe zeitliche Arbeitsbeanspruchung ihrer Partner und die daraus resultierende geringere Beteiligung an Haushalt und Kinderbetreuung (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013).

Zwar sehen sich Männer immer noch als Ernährer der Familie, möchten sich jedoch verstärkt auch in der Betreuung der Kinder engagieren. Die Umsetzung dieses Wunsches scheitert allerdings im beruflichen Alltag häufig an betrieblichen Widerständen und einem Mangel an familiengerechten Arbeitszeitmodellen (ebd.). In ihrer Studie fanden Bathmann/Cornelißen/Müller heraus, dass viele Frauen bestrebt sind, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen möglichst kurz zu halten, da sie von vielen Arbeitgeber_innen als Signal für sinkende Karriereeigungen gedeutet werden. Ein „Karriereknick“ in der beruflichen Entwicklung von Müttern im Kontext der Familiengründung erschien vielen der befragten Paare als nahezu unvermeidlich. Sie machten die Erfahrung, dass Mütter kaum in Führungspositionen zu finden sind und Führung in Teilzeit nahezu unmöglich sei. Teilzeitoptionen und flexible Arbeitszeitbedingungen scheinen im Öffentlichen Dienst eher realisierbar zu sein als in der Privatwirtschaft. Auch die Forschungen von Mahler Walther und Lukoschat ergaben, dass Frauen in Führungspositionen in der Regel die berufliche Auszeit aufgrund des Kindes relativ kurz hielten und danach mit reduzierter Vollzeit oder flexiblen Möglichkeiten zur Telearbeit wieder in den Beruf einstiegen (vgl. Mahler Walther/Lukoschat 2009).

Insgesamt werden die Anforderungen an das familiäre Zeitmanagement als sehr hoch eingeschätzt, da ständig flexible zeitliche Abstimmungen gefunden werden müssen, die den Tagesablauf durcheinander bringen. Viele der befragten Paare empfanden häufig ein Gefühl der

Zeitnot und fühlten sich hohen beruflichen Verfügbarkeitserwartungen ausgesetzt (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013). Als Konsequenz versuchen Paare ihre Zeit optimal zu nutzen und ihre täglichen Arbeitsabläufe möglichst rationell zu gestalten, was sich nicht nur auf den familialen Bereich auswirkt, sondern auch zu einer „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit führen kann. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigten, dass vor allem Mütter und Väter, die in Teilzeit berufstätig sind, eine hohe berufliche Arbeitsverdichtung erleben. Als Reaktion auf diese Umstände beobachteten die Forscher_innen die Strategie des sog. „Scaling Back“, eine aktive Begrenzung und Reduzierung zeitlicher Anforderungen (nicht nur) im Beruf. Sie fanden heraus, dass vor allem Frauen schon im Vorfeld der Familienplanung darauf achten, eine Stelle zu finden, deren Arbeitszeitbedingungen sowie Mobilitätsanforderungen sich mit den familialen Anforderungen verbinden lassen, die ihnen jedoch gleichzeitig auch noch Karrierechancen bietet.

Zusammenfassend lässt sich aus den Untersuchungen von Bathmann/Cornelißen/Müller sowie Mahler Walther/Lukoschat ableiten, dass Eltern zwar durchaus bestrebt sind, Erwerbs- und Familienarbeit egalitär aufzuteilen, die Umsetzung jedoch in den meisten Fällen nicht mehr den zuvor gesetzten Zielen entspricht. Dies ist zum einen zurückzuführen auf fehlende Modelle für familiengerechte Arbeitszeiten und die Akzeptanz von Unternehmen. So berichten einige Paare, dass Arbeitgeber_innen gegenüber Frauen mehr Verständnis zeigen, wenn diese familienbedingt ihre Arbeitszeiten kurzfristig ändern, was dazu führt, dass Frauen ihre Arbeitszeiten vermehrt an den Betreuungsbedarf anpassen, während Männer Betreuungsaufgaben um ihre Berufszeiten herum bauen (vgl. Bathmann/Cornelißen/Müller 2013; Mahler Walther/Lukoschat 2009). Zum anderen werden viele Paare trotz des Wunschs nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung immer noch von bestehenden Rollenbildern beeinflusst, was zu einer verschobenen Wahrnehmung und Anerkennung der Tätigkeiten führt. Das zeigt sich beispielsweise darin, dass die berufsbedingte Abwesenheit und die geringere zeitliche Flexibilität von Männern seltener hinterfragt wird, als die der Mütter (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013; Mahler Walther/Lukoschat 2009). Durch ihre Studien bestätigen die Forscher_innen den Befund, dass auch in Zweiverdiener- und Doppelkarrierepaaren Frauen die Hauptverantwortung für Vereinbarkeitsmanagement und Familienarbeit übernehmen, was ihre berufliche Flexibilität beschränkt (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013).

Ein Beispiel für eine familienpolitische Maßnahme, die sich an Lebensphasen orientiert, wird unter Punkt acht vorgestellt: das Konzept der Familienarbeitszeit. Es zielt auf eine partnerschaftliche Aufteilung

der Erwerbs- und Familienarbeit und knüpft an das Ende der Elternzeit an. Es soll unter anderem dazu beitragen, dass der Moment der Familiengründung weniger negativen Einfluss auf die Erwerbsverläufe von Frauen nimmt und unterstützt ihre Rückkehr in die Erwerbsarbeit mit gleichzeitiger Förderung der Partnerschaftlichkeit.

3.3 Alter(n)sgerechte Arbeitszeitgestaltung und Gesundheit

Neben familiengerechten Arbeitszeiten rücken auch alter(n)sgerechte Arbeitszeiten und die Frage, wie Arbeitszeiten in Zukunft so gestaltet werden können, dass ältere Erwerbstätige gesund aus dem Erwerbsleben ausscheiden können, immer weiter in den Fokus. Der demografische Wandel sowie rentenrechtliche Veränderungen erfordern zukünftig einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Beschäftigte sind immer mehr gezwungen länger im Erwerbsleben zu bleiben, wenn sie massive Abstriche im Alterseinkommen vermeiden und Altersarmut vorbeugen wollen (Seifert 2008). Das gesetzliche Renteneintrittsalter soll bis 2029 auf 67 Jahre ansteigen. Ziel sollte es daher künftig sein, die Voraussetzungen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu verbessern. Zentrale Faktoren hierfür sind laut Seifert der gesundheitliche Status und die beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten, die sich an die sich wandelnden organisatorischen und technologischen Anforderungen anpassen müssen (Seifert 2014).

Neben den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsintensität und der Gesundheitsvorsorge, hängen Gesundheitsrisiken auch von der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ab. So ist mit steigenden Gesundheitsrisiken zu rechnen, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und längerfristig die acht- bzw. 40-Stunden-Grenze überschreitet, ähnliches gilt für langjährige Nacht- und Wechselschichtarbeit (Wirtz 2010). Auch flexible Arbeitszeiten können zu negativen gesundheitlichen Effekten führen, wenn die Verteilung betrieblich vorgegeben ist und mit außerbetrieblichen Zeitanforderungen kollidiert. Es entsteht Zeitstress, der sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann (Janßen/Nachreiner 2004). Die Arbeitszeit stellt eine wichtige Stellgröße für die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dar, denn sie entscheidet über den Zeitpunkt, wann der Eintritt in den Ruhestand erfolgt oder erfolgen muss (Seifert 2008). Seifert stellt fest, dass die Entwicklung der vergangenen Jahre nicht zu dem politischen Vorhaben passt, das tatsächliche Renteneintrittsalter hinauszuschieben und möglichst nah an die gesetzliche Altersgrenze heranzuführen. Die aktuellen Arbeitszeittrends fördern die Arbeitsfähigkeit nicht, sondern beeinträchtigen sie. Er prognostiziert, dass die Zahl der Beschäftigten,

die infolge verminderter Erwerbsfähigkeit in Rente geht, zunehmen wird, wenn es nicht gelingen sollte, altersgerechte Arbeitszeiten durchzusetzen.

Eine zentrale Frage für Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber_innen ist, wie dem gesellschaftlichen Wandel und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt begegnet werden kann. Seit einiger Zeit zeichnet sich eine neue Kontroverse in der Arbeitszeitdebatte ab, in der es darum geht, ob in Zukunft wieder länger oder kürzer gearbeitet werden soll. In längeren (Lebens-)Arbeitszeiten wird teilweise ein Weg gesehen, einem aus demografischen Gründen knapper werdenden Arbeitskräfteangebot und speziell dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzutreten (Lott 2015). Diesem Vorschlag stehen unterschiedlich begründete Überlegungen und Konzepte gegenüber, die eher auf kürzere Arbeitszeiten abzielen. Beispiele dafür sind das Konzept der Familienarbeitszeit oder eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung in Form einer verkürzten Vollzeit (30-Stunden-Woche). Sie verfolgen familien- und gleichstellungspolitische Ziele, sollen altersgerechtes Arbeiten fördern, die Chancen auf Work-Life-Balance verbessern oder vermehrte Zeitautonomie ermöglichen (Holst/Seifert 2012).

Konzeptionell wird zwischen zwei Ansätzen unterschieden, die zur Förderung eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben beitragen. So kann sich die Gestaltung der Arbeitszeit entweder auf die gesamte Erwerbsphase richten oder aber nur auf Abschnitte beschränken (vor allem die Altersphase). Bezieht sich die Gestaltung der Arbeitszeit auf die gesamte Erwerbsphase, handelt es sich um altersgerechte Arbeitszeitpolitik. Ist die Gestaltung auf einzelne Abschnitte beschränkt, wird von altersgerechter Arbeitszeitpolitik gesprochen. Im ersten Fall hat der Ansatz präventiven Charakter und versucht frühzeitig, mögliche Langfristfolgen belastender Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen zu vermeiden. Als Maßnahme denkbar wäre hier ein Modell mit einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung.

Überlegungen zu einem lebensphasenorientierten Konzept (also altersgerechten Arbeitszeiten) orientieren sich an einer Arbeitszeitgestaltung, die sich an den wechselnden Anforderungen der individuellen Lebensbiografien ausrichtet und sich flexibel an nicht immer absehbare Belastungsphasen anpasst. Ein Kernelement solcher Überlegungen bildet der Vorschlag der Wahlarbeitszeiten. Er sieht Wahlmöglichkeiten über die Dauer der Arbeitszeit vor und versucht – im Unterschied zum Altersteilzeitgesetz, das überwiegend als Blockmodell genutzt wurde – einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben zu fördern, indem er die langfristigen Nachteile kürzerer Arbeitszeiten auf die Rentenhöhe neutralisiert (Seifert 2008). Wenn allerdings keine tariflichen Vereinba-

rungen für einen (partiellen) Einkommensausgleich sorgen, sind während der Phase der reduzierten Arbeitszeiten entsprechende Abstriche beim Einkommen hinzunehmen. Die Option eines Blockmodells – wie beim Altersteilzeitgesetz – ist nicht vorgesehen. Auf ein konkreteres Modell von Wahlarbeitszeiten wird unter Punkt neun noch einmal spezifisch eingegangen.

Ein weiteres Konzept für lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung ist das Modell der Langzeitkonten bzw. Lebensarbeitszeitkonten, welche in einigen Tarifbereichen bereits vereinbart sind. Es geht darum, Zeitguthaben im Laufe des Erwerbslebens anzusparen, um es dann für Weiterbildungszeiten, Sabbaticals sowie für die vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens zu nutzen. Die Arbeitszeit muss dafür allerdings über einen langen Zeitraum die faktisch vereinbarte Arbeitszeit übersteigen, wodurch die zeitliche Belastung wiederum wächst. Nicht auszuschließen ist eine entgegengesetzte Wirkung, bei der Langzeitkonten die gesundheitlichen Belastungen und das Verrentungsrisiko verstärken, obwohl sie sie eigentlich bekämpfen sollen (Seifert 2008). werden (vgl. dazu auch Kapitel 1: Arbeitszeitflexibilisierung).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass ohne eine umfassende Neugestaltung der Arbeitszeit eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit nicht wirklich möglich erscheint. Alter(n)sgerechte Arbeitszeitpolitik muss daran arbeiten, dass die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nachhaltig verbessert wird und gesundheitliche Belastungen reduziert werden. Vor allem Nacht- und Schichtarbeit, welche in nahezu allen Branchen eingesetzt wird, gilt als besondere Herausforderung. Es gibt bereits bestehende Ansätze und Erkenntnisse, die jedoch noch besser in die Praxis umgesetzt werden müssen, um dem demografischen Wandel sowie rentenrechtlichen Veränderungen entsprechend entgegen zu treten.

3.4 Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

In Zukunft werden weitaus mehr Beschäftigte als bisher in unterschiedlichen Rollen und Aufgaben mit Pflegeaufgaben befasst sein. „Der Pflegefall“ wird somit zum erwartbaren Ereignis, gewissermaßen zu einer normalen Statuspassage der eigenen (Erwerbs-)Biografie. Die Pflegesituation ist zu einem wesentlichen Teil durch unabweisbare, zeitliche Anforderungen und Bedürfnisse der Pflegebedürftigen gekennzeichnet. Diese geben den Takt und Rhythmus des Tages vor oder setzen doch wenigstens markante Eckpunkte. Eine eigene Berufstätigkeit des pflegenden Angehörigen hat unter diesem Gesichtspunkt Vor- und Nachteile zugleich. Die mehr oder minder eindeutigen Vorgaben der Erwerbsarbeitszeit erleichtern es, zeitliche Grenzen zu setzen, um Anforderungen

der pflegebedürftigen Person auch zurückweisen zu können. Erwerbstätigkeit dient hier nicht nur der Sicherung der beruflichen Existenz und der Einkommenserzielung, sondern auch der Aufrechterhaltung der notwendigen Distanz im Pflegegeschehen.

Auch in der Arbeitszeitdebatte muss deutlicher werden, dass zeitliche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, die eine Gleichzeitigkeit von Pflege und Beruf ermöglichen, denn der demografische Wandel und die Alterung der Gesellschaft erfordern immer deutlicher eine Erweiterung dieser Betrachtungsweise hin zu der Frage, wie die Erwerbsarbeit organisiert sein muss, um sie mit privater Pflegeverantwortung in Einklang bringen zu können. Dazu ist eine pflegesensible Gestaltung der beruflichen Arbeitszeiten unabdingbar (Reuyß et al. 2012b, Keck 2012).

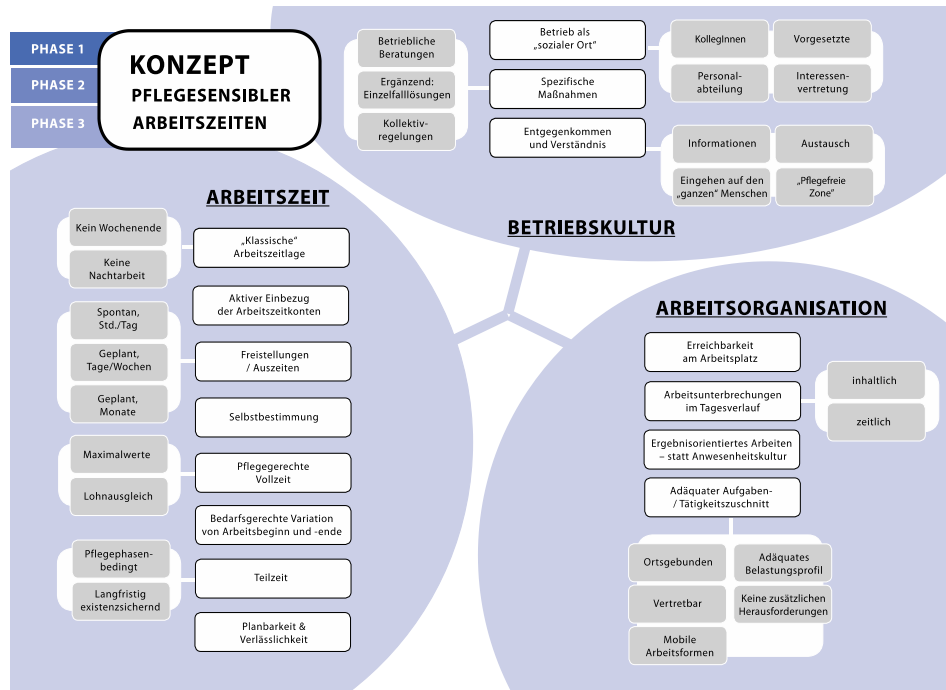
Aktuell geben rund 50% der Pflegenden ihre Erwerbstätigkeit auf oder schränken sie stark ein (TNS Infratest Sozialforschung 2011). Viele Betriebe und auch der Gesetzgeber reagieren darauf mit längeren Freistellungsmöglichkeiten. Diese sind in einzelnen Situationen sicherlich sinnvoll, doch der Beruf hat für viele Betroffene eine ausgleichende Funktion, ohne den sie die psychisch stark belastenden Pflegeaufgaben auf Dauer nicht bewältigen könnten. Insofern stellt sich die Frage der Vereinbarkeit nicht als ein ‚Entweder-Oder‘ sondern als ein ‚Sowohl-als-auch‘ dar. Es geht um die bedarfsgerechte Ausgestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit zu kürzeren und längeren Auszeiten im Bedarfsfall. Ziel einer pflegesensiblen Arbeitszeitgestaltung ist eine Balance zwischen Pflege, Beruf, eigener Gesunderhaltung und einer zumindest grundlegenden sozialen und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeit.

Das Konzept einer pflegesensiblen Arbeits(zeit)gestaltung

Zu dem Konzept pflegesensibler Arbeitszeiten gehört ein komplexes Bündel unterschiedlicher Arbeitszeitregelungen und adäquater Maßnahmen im betrieblichen Umfeld, die geeignet sind, Pflege und Beruf miteinander in Einklang zu bringen (Reuyß et al. 2012b). Sie bestehen aus drei Handlungsfeldern, denen eine unverzichtbare, begleitende Funktion zukommt. Es sind:

- Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten im engeren Sinne,
- die Arbeitsorganisation innerhalb der Unternehmen sowie
- die Betriebskultur, also das soziale Miteinander innerhalb der Unternehmen.

Hinter jedem der drei Eckpunkte stehen eine Vielzahl einzelner Handlungsfelder und ganz konkreter Gestaltungsmaßnahmen. Die folgende Abbildung zeigt die Ausdifferenziertheit dieses Konzeptes.



(Quelle: Reuyß, Stefan et al. (2012b))

Das Konzept pflegesensibler Arbeitszeiten liefert Antworten auf die Frage, wie Unternehmen ihren Beschäftigten dabei unterstützen können, Pflegeverantwortung und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Deutlich wird, dass eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung immer nur in Verbindung mit einer entsprechenden Betriebskultur sowie einer entsprechenden Arbeitsorganisation zum Erfolg führen kann. Insbesondere die Frage der Vertretungspraxis und damit auch die Frage des zeitlichen wie personellen Ressourceneinsatzes sind dabei von höchster Bedeutung. Mit dieser Herausforderung dürfen die Beschäftigten und Unternehmen aber nicht allein gelassen werden. Es braucht weitere Unterstützungsleistungen aus allen gesellschaftlichen Verantwortungsbereichen, auch aus der (Tarif-)Politik. Diese Leistungen dürfen sich nicht primär an einem ökonomischen Diktat des Sparens orientieren. Vielmehr müssen sie ausgerichtet sein an den tatsächlichen Bedarfen der Pflegenden und ihrer Angehörigen und sie müssen Geschlechterrollenbilder abbauen und nicht noch verstärken.

3.5 Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf

Väter identifizieren sich heute zunehmend mit einer aktiven Vaterrolle. Rund 70 Prozent geben an, dass sie sich mehr als ihre eigenen Väter an der Erziehung und der Betreuung ihrer Kinder beteiligen. Sehr gern würden sie ihre Rolle bei der Kinderbetreuung noch stärker ausweiten: Mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter sechs Jahren äußert den Wunsch, mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung zu übernehmen. Insgesamt wünschen sich sogar 79 Prozent aller Väter mehr Zeit für die Familie. Insgesamt wächst bei Vätern der Wunsch nach einer egalitären Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in der Partnerschaft. 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten. Väter erleben dabei häufig Zeitkonflikte. Jeder zweite Vater wünscht sich, seine Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Aktive Vaterschaft und ein erfolgreiches Berufsleben sollen sich nicht länger ausschließen (BMFSFJ 2015b).

Viele Väter nutzen bestehende Regelungen wie beispielsweise das Elterngeld in vielfältiger Weise für ihr Arbeits- und Familienleben (Li et al. 2015). Es gibt ein breites Spektrum an Nutzungsvarianten und Aufteilungen der maximal möglichen 14 Elterngeldmonate auf beide Elternteile. Die Nutzungsvarianten sind für Väter mit längerer Elterngeldnutzung noch vielfältiger als für Väter mit nur ein bis zwei Elterngeldmonaten. Väter mit längerer Elterngeldnutzung kombinieren die Elterngeldmonate beispielsweise häufiger mit Teilzeitarbeit. Einige Paare arbeiten bereits jetzt über die Elterngeldmonate hinaus in einer Teilzeit-Teilzeit-Kombination. Für viele von ihnen ist die Neuregelung im Rahmen von ElterngeldPlus ein willkommenes Angebot, um ihre Vorstellungen einer gleichstellungsorientierten Partnerschaft über die bisherige Elterngeldzeit hinaus umsetzen zu können (Pfahl et al. 2014).

Es ist bekannt, dass günstige betriebliche Rahmenbedingungen die Nutzung der Elterngeldmonate durch Väter unterstützen (Possinger 2013). Zwei grundlegende Rahmenbedingungen, die eine Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch Väter begünstigen, sind die Arbeitsplatzsicherheit des Vaters und ein starkes Engagement der Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Von immenser Bedeutung sind zudem die Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sowie die beruflichen Bedingungen der Partnerin, insbesondere ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen.

Handlungsfelder für eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Arbeitswelt

Für immer mehr Männer ist ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl ihres Arbeitsplatzes, wie gut sie Beruf und Familie vereinbaren können. Bei Vätern wird oft angenommen, dass die Work-Life-Balance selbstverständlich gelingt. Tatsächlich aber ist ein großer Teil der Väter unzufrieden, dass an ihrem Arbeitsplatz kaum Rücksicht auf zeitliche Erfordernisse genommen wird, die sich aus ihrer Elternschaft ergeben (BMFSFJ 2015b). Aus der Sicht von Expert_innen lassen sich vier Handlungs- und Gestaltungsfelder ausmachen, die vordringliche Berücksichtigung durch Gesetzgeber, (tarif-)politische, betriebliche sowie zivilgesellschaftliche Akteur/innen verdienen (Pfahl et al. 2014).

Vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur

Was ist mit einer solchen Kultur gemeint? Wenn beispielsweise Männer gefahr- und kommentarlos mehr als die sog. zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, wenn Väter familienbedingt immer wieder mal in Teilzeit arbeiten, wenn Führung in Teilzeit für Männer (und Frauen) angeboten und gefördert wird, wenn die sog. Kinderkrankentage in gleichem Maße von den männlichen Beschäftigten genutzt werden oder wenn ein pünktliches Besprechungsende eingefordert wird, weil auch der Vater seine Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abholen will. Wenn *Leistungsbewertungen* sich stärker durch ergebnisorientierte Bewertungskriterien auszeichnen und nicht ausschließlich oder vorrangig auf Anwesenheitszeiten im Betrieb, wenn traditionell männlich konnotierte, lineare Karriereverläufe Platz machen für diskontinuierliche, lebensphasenorientierte Berufsbiografien und wenn Familienkompetenzen bei der Bewertung berücksichtigt werden. Wenn all dies zur betrieblichen Normalität gehört, wenn spezielle betriebliche Ansprechpartner/innen mit Rat und Tat zur Seite stehen und die Männer nicht zur Frauenbeauftragten gehen müssen. Wenn Fürsorgearbeit nicht mehr als Karrierehindernis, sondern als Karrierebeschleuniger gewertet wird, weil sich die Beschäftigten in diesen Zeiten wertvolle soziale Kompetenzen aneignen und dem Unternehmen kostenlos zur Verfügung stellen, dann ist es gelungen, eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur zu etablieren. Um das zu fördern, sollten Unternehmen proaktiv auf die Väter in ihren Betrieben zugehen. Eine solche väter- und gleichstellungsorientierte Betriebskultur muss sich durch das ganze Unternehmen ziehen. Besondere Aufmerksamkeit muss dabei auf die Führungskräfte gelegt werden (Pfahl et al. 2014).

Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Ein funktionierendes Vertretungsmanagement stellt einen der zentralen Ermöglichungsfaktoren für familienbedingte Auszeiten dar; dies gilt nicht nur für Elterngeldväter, sondern generell für Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben – wozu immer häufiger auch die private Pflegeverantwortung zählt. Ein effizientes, vorausschauendes Vertretungsmanagement scheint in der betrieblichen Praxis eher noch die Ausnahme als die Regel zu sein. Der wesentliche Grund hierfür – die meist (zu) knappe Personalbemessung – macht es notwendig, einen generellen Blick zu werden auf die Entwicklung der Arbeitsdichte sowohl in der Industrie als auch in der Dienstleistungsproduktion.

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer damit einhergehenden Zunahme der Sorgeverantwortung fast aller Beschäftigten braucht es einen Paradigmenwechsel bei der Personalplanung: Zum einen braucht es eine Abkehr von der Norm der stets verfügbaren Vollzeitbeschäftigten hin zu Mitarbeitenden, die im Lebensverlauf immer wieder mit Sorgearbeit betraut sind. Darüber hinaus braucht es vielerorts eine Überprüfung der Personalbemessung, in der Sorgearbeit und dadurch bedingte beruflichen Auszeiten sowie Phasen der Arbeitszeitreduzierung stärker berücksichtigt und entsprechende finanzielle wie personelle Ressourcen für Vertretungskräfte zur Verfügung gestellt werden.

Nachhaltige Arbeits(zeit)angebote für Väter

Gerade Männer tun sich schwer mit der Entscheidung für eine längerfristige Teilzeitarbeit. Die Forschungsergebnisse von Pfahl et al. zeigen aber, dass das Interesse deutlich größer ist als die tatsächliche Nutzung. Zudem dienen die EGM vielen Vätern als „Schnupperkurs“, um sich mit Alternativen zur Vollzeitarbeit vertraut zu machen. Der hohe Teilzeitanteil der Elterngeldväter weist auf deren Interesse an lebensphasenspezifisch verkürzten Arbeitszeiten hin. Es gilt daher, gerade Väter mit EGM-Nutzung durch attraktive Arbeitszeitangebote zu unterstützen. Gebraucht werden Angebote zur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer als auch zur familienorientierten Gestaltung von Arbeitszeit – dies jeweils während als auch im Anschluss an die Elterngeldmonate.

Gute Arbeit für Partnerinnen

Viele Paare geraten unfreiwillig in eine klassischere Rollenverteilung hinein. Ursächlich hierfür sind vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere beim Einkommen, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Qualität der Arbeit. Eine partnerschaftli-

che Arbeitsteilung innerhalb der Paare, insbesondere nach der Geburt eines Kindes, wird nur gelingen, wenn (neben den Vätern) auch die Partnerinnen Zugang zu qualitativ guten Arbeits- und Einkommensbedingungen haben. Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen deutlich, dass das familiäre Engagement der Väter in dem Maße steigt, wie die Partnerin über ähnlich gute berufliche Chancen verfügt. Anders ausgedrückt: Wollen wir eine Gesellschaft, in der Männer sich stärker an Sorgearbeit beteiligen, müssen wir dafür sorgen, dass Frauen und Männer gleichberechtigte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

3.6 Optionszeiten

Eine Anforderung an die Gestaltung von Arbeitszeit ist eine gewisse Offenheit für sich ändernde Zeitpräferenzen und -anforderungen. Denn sich ändernde Zeitbedarfe und Zeitwünsche von Beschäftigten sind langfristig schwer vorherzusehen. Sie sind abhängig von zahlreichen Faktoren wie dem demografischen Wandel, politischen Entscheidungen, Normen, individuellen Arbeitsbedingungen und Lebenslagen oder Zeitpräferenzen. Der Vorschlag von Optionszeitmodellen entspricht dieser Anforderung, denn die Idee ist, Beschäftigten Optionen zuzusichern, die der jeweiligen persönlichen Lebenslage entsprechen und von der Normalarbeitszeit abweichen. Da Zeitbedarfe sowohl an längerfristige als auch kurzfristige Ansprüche angepasst werden müssen, sind Optionen erforderlich, die sowohl zeitliche Ad-hoc-Bedarfe als auch im Lebensverlauf gewünschte Änderungen möglich machen (Seifert 2014).

Ein konkretes Konzept für Optionszeiten besteht noch nicht. Anregungen zur Entwicklung eines Arbeitszeitoptionsmodells gab unter anderem das BMFSFJ im ersten Gleichstellungsbericht, mit der Erwartung, dass bisher nicht erwerbstätige Frauen ihren Erwerbswunsch und gleichzeitig Teilzeitbeschäftigte ihre gewünschte höhere Stundenzahl umsetzen, während Vollzeiterwerbstätige eine geringere Erwerbszeit realisieren können. Ziel ist, die männlich geprägte Normalarbeitszeit auf den Prüfstand zu stellen und die lebenslange, immer gleich lange Vollzeit durch eine Auswahl unterschiedlich langer (Voll-)Zeitstandards für bestimmte Lebensphasen zu ersetzen (BMFSFJ 2014). Dazu sind die Möglichkeiten dafür zu verbessern, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren können. So könnte im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Führungstätigkeit beider Geschlechter eine kurze Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden einen Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit darstellen. Auch aus ökonomischer Perspektive wären positive Effekte zu erwarten, so befürwortete Eric Schweitzer, der Präsident

des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), in einem gemeinsamen Interview mit Manuela Schwesig dieses Modell, da in der Summe mehr dabei herauskäme, als wenn der Mann 40 Stunden arbeitet und die Frau nur halbtags (Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung 2014). Vor allem während der eingangs erwähnten Rushhour des Lebens bzw. der Familiengründungsphase aber auch in der mittleren Lebensphase, wenn Betreuungs- und Pflegeleistungen für Bedürftige ältere Familienangehörige, Verwandte und Freund innen anfallen, muss es Beschäftigten ermöglicht werden, neben der Erwerbsarbeit auch andere gesellschaftlich notwendige und wertvolle Formen von Arbeit (Hausarbeit, Sorgearbeit, freiwilliges Engagement, Nachbarschaftshilfe) in ihren Alltag und entlang ihres Lebenslaufs zu integrieren.

Prinzipiell geht es um die Option, Beschäftigten mehr Zeitanteile der Erwerbsarbeit für andere gesellschaftliche Zwecke wie Bildung, Gesundheit, Elternschaft, Pflege oder Ehrenamt zu ermöglichen. Dass die Wahrnehmung solcher Optionsrechte auch der Gesellschaft zugutekommt, beschreibt Ulrich Mückenberger mit Verweis auf das Manifest „Zeit ist Leben“ der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP). So können Optionsrechte, da sie mit einer Verkürzung des Arbeitskräfteangebots einhergehen, zur Verminderung der Arbeitslosigkeit beitragen (Mückenberger 2011). Ein mögliches Konzept für Optionszeiten stellt das System der Ziehungsrechte dar. Es soll Beschäftigten über die Erwerbsbiografie hinweg Optionsrechte für die zweckgebundene Freistellung von Erwerbsarbeit ermöglichen. Denkbar wären in diesem Zusammenhang Optionen der Arbeitszeitverkürzung, Elternurlaub, Freistellungen nach dem Pflegezeitengesetz, Sabbatical-Regelungen oder Bildungsurlaub. Aber auch die Option für Langzeitkonten würde in das Konzept passen. Unklar ist bisher die Finanzierung derartiger Ansprüche bzw. die Verteilung der Lasten.

Zwei konkrete Konzepte für lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle werden im Folgenden vorgestellt: Die sog. Familienarbeitszeit – ein Vorschlag der Familienministerin Schwesig sowie das vom Deutschen Juristinnenbund (weiter)entwickelte Konzept der Wahlarbeitszeiten.

3.7 Familienarbeitszeit

Eine Befragung unter der Leitung von Jutta Allmendinger zeigt, dass sich vor allem unter den jüngeren Frauen und Männern¹ die Geschlechterrollenvorstellungen stark modernisiert haben (Allmendinger/

¹ Befragt wurden junge Frauen und Männer zwischen 21 und 34 Jahren (Allmendinger/Haarbrücker/Fliegner 2013).

ger/Haarbrücker/Fliegner 2013). Ginge es nach den Einstellungen und Lebensentwürfen dieser jungen Menschen, wäre die bezahlte Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen gleichmäßig aufgeteilt. 60 Prozent der Väter haben den Wunsch, Arbeitszeit zu reduzieren, während Frauen (und Mütter), vor allem wenn sie in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, sich wünschen, tendenziell mehr zu arbeiten (vgl. König/Menge/Schildmann 2015). 60 Prozent der Eltern, deren jüngstes Kind zwischen ein und drei Jahre alt ist, möchten sich Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich teilen. Bei einer Befragung² der IG Metall gaben über 80 Prozent der Befragten an, dass sie den Wunsch haben, Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anzupassen beziehungsweise temporär zu reduzieren, um mehr Zeit für ihre Kinder zu haben oder um Angehörige zu pflegen (IG Metall 2013). Wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen und betriebliche Praktiken führen aber gegenwärtig dazu, dass eine stärker angenäherte Arbeitszeitdauer für viele Frauen und Männer unerreichbar bleibt (Allmendinger/Haarbrücker/Fliegner 2013).

Wie im quantitativen Teil erwähnt, hat der Gender Time Gap lange Zeit zugenommen. Diese Entwicklung hing auch damit zusammen, dass die wachsende Erwerbstätigenquote von Frauen jahrelang mit sinkenden durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen einherging. Frauen, die nach der Familienphase neu in den Arbeitsmarkt eintraten, nahmen zu meist eine Teilzeittätigkeit auf (Absenger et al. 2014). Laut Jutta Allmendinger beginnt der „Teufelskreis“ schon damit, dass Frauen die ersten Monate der Elternzeit nehmen und sich dabei die Strukturen bereits etablieren (Allmendinger 2014b). Die Frauen frustrierte, dass die Arbeitszeiten der Väter als Basis gesetzt werden und die Frauen ihre Arbeitszeiten daran anpassen müssen. Dabei geht es nicht allein um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch um Karrierechancen sowie die Weiterentwicklung im Beruf. Zwar wurde mit dem Elterngeld 2007 eine Leistung eingeführt, die auf partnerschaftliche Arbeitsteilung abzielt, doch nach den maximal 14 Bezugsmonaten gibt es keine familienpolitische Leistung mehr, die Paare dabei unterstützt, Sorge- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen. Das neue ElterngeldPlus ist ein Schritt in die richtige Richtung, da Eltern etwas mehr Geld bekommen, wenn sie in Teilzeit arbeiten und das Elterngeld anteilig auch über die Grenze der 14 Monate hinaus gezahlt werden kann.

Um diese Lücke, die nach den maximal 14 Monaten Elternzeit entsteht, zu füllen, entstand die Idee der Familienarbeitszeit. Sie bezeichnet

² 2013 führte die IG Metall eine Befragung durch, bei der mehr als eine halbe Million Arbeitnehmer_innen mitgemacht haben. Zwei Drittel gehören der IG Metall an und ein Drittel ist nicht in der Gewerkschaft (IG Metall 2013).

ein Modell der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Arbeit zwischen Partner_innen, bei dem beide einer Erwerbstätigkeit mit verkürzter Wochenstundenzahl (zum Beispiel ca. 80 Prozent einer Vollzeittätigkeit) nachgehen und sich familiäre Aufgaben teilen. Diskutiert wird in diesem Zusammenhang auch eine Lohnersatzleistung, die den Differenzbetrag zum Vollzeiteinkommen teilweise ausgleichen soll. Konkretisiert wurde diese Idee durch die Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und der Hans-Böckler-Stiftung (HBS), in der die potenziellen Auswirkungen einer Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit untersucht wurden (Müller/Neumann/Wrohlich 2014).

Das Ziel der Studie war, die folgenden Kriterien bei der Konzeption einzuhalten: Erstens die Belohnung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen, also ein starkes Gegengewicht zum bislang staatlich begünstigten Modell „Haupternährer mit Zuverdienerin“. Zweitens müsste eine solche Leistung auch Eltern mit niedrigem Einkommen ermöglichen, Arbeitszeit partnerschaftlich zu reduzieren. Drittens sollen von der Leistung auch nichtverheiratete Elternpaare, Alleinerziehende, Patchwork- und Regenbogenfamilien profitieren und viertens soll sie das Potenzial haben, eine neue Arbeitszeitnorm zu etablieren, nämlich eine Alternative zur 40-Stunden-Vollzeitnorm. Hierauf basierend wurde in der Studie ein Konzept entworfen, in dem eine Lohnersatzleistung den finanziellen Anreiz für Familien (mit Kindern im Alter von einem bis drei Jahren) setzen soll, in denen beide Elternteile nach der Elternzeit einer reduzierten Vollzeittätigkeit nachgehen, die etwa 80 Prozent einer normalen Vollzeitbeschäftigung entspricht.

Ein Teil des Einkommensausfalls soll durch eine Lohnersatzleistung kompensiert werden. Außerdem ist die Leistung an die Bedingung geknüpft, dass beide Elternteile mit reduzierten Stunden erwerbstätig sind. In der Studie wurde untersucht, wie die Einführung einer solchen Maßnahme die Erwerbsentscheidungen von Eltern verändern könnte und welche fiskalischen Kosten die Lohnersatzleistung verursachen würde. Mit der Lohnersatzleistung soll durch eine staatliche Leistung der Differenzbetrag zum Vollzeit-Einkommen partiell ausgeglichen werden³. Die Kosten für die Lohnersatzleistung bestehen zum einen Teil aus Zahlun-

³ Die Ersatzrate soll im mittleren Bereich 50 Prozent betragen, für untere Einkommen auf bis zu 100 Prozent ansteigen und im oberen Bereich abnehmen (vgl. ebd.: 49). Bei der konkreten Ausgestaltung der Leistung wird zwischen zwei Varianten unterschieden: Bei Variante I sollen nur Eltern(-teile) anspruchsberechtigt sein, die vor der Geburt des Kindes in Vollzeit erwerbstätig waren, bei Variante II ist der Bezug nicht an eine vorhergehende Vollzeittätigkeit geknüpft, sondern an den Bezug von Mutterschafts- oder Elterngeld (Müller/Neumann/Wrohlich 2014).

gen an diejenigen Haushalte, die in einer solchen Arbeitszeitkonstellation bereits vor der Reform arbeiten und durch die Reform begünstigt würden, der sogenannte Mitnahmeeffekt. Zum anderen beanspruchen zusätzliche Haushalte die Leistung, die in dieses Modell wechseln und von der Lohnersatzleistung profitieren würden. Im Gegenzug ergeben sich zusätzliche Einnahmen durch die Einkommenssteuer und aufgrund der positiven Beschäftigungseffekte Einsparungen bei den Transferzahlungen, wodurch die Nettokosten dieser Leistung reduziert würden. Den finanziellen Aufwendungen stünden also teilweise über die positiven Effekte steigender Beschäftigung gegenüber. Insgesamt werden die fiskalischen Kosten⁴ in der Studie als sehr moderat eingeschätzt.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass eine solche Leistung die Bereitschaft von Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu wählen, erhöhen würde. Die Studie geht auf Grundlage einer Stichprobe⁵ davon aus, dass derzeit bereits etwa ein Prozent der Familien eine Arbeitszeitkombination praktizieren, in der beide Partner_innen einer auf 80 Prozent reduzierten Vollzeit-Beschäftigung nachgehen. Diese Anzahl könnte sich durch die Lohnersatzleistung kurzfristig auf rund zwei Prozent verdoppeln. Da die Förderung von partnerschaftlichen Erwerbsmodellen an einer Änderung von Verhaltensweisen ansetzt, könnte sie zu einem Wandel von sozialen Normen bezüglich der Arbeitszeit beitragen. Das heißt, dass tradierte Rollenbilder aufgebrochen würden und dadurch ein gewisser Rückkopplungseffekt ausgelöst werden könnte.

In einer anschließenden Studie entwickelten die Autor_innen das Modell noch weiter: Sie untersuchten neben einer großzügiger gestalteten Lohnersatzleistung, eine vereinfachte Variante mit Pauschalleistung. Des Weiteren erweiterten sie den Arbeitszeitkorridor auf 28 bis 32 Stunden, um den Kreis der Berechtigten zu erhöhen (Mül-

4 In der Variante I, die für den Bezug der Leistung Vollzeiterwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes voraussetzt, stiege der Anteil dieser Familien mit einer solchen Erwerbskonstellation zunächst um 20 Prozent. Die dadurch entstehenden fiskalischen Kosten werden davon ausgehend auf circa 20 Millionen Euro pro Jahr geschätzt. Für Variante II, also Paare, die vorher keine Vollzeiterwerbstätigkeit hatten, erhöht sich der Anteil der Paare, die sich für dieses Modell entscheiden, um knapp 40 Prozent. Für diese Variante der Leistung würden die Kosten auf 45 Millionen Euro pro Jahr ansteigen. In einer Variante mit einer höheren Ersatzrate würde sich der Anteil der Paare, die sich für eine Familienarbeitszeit entscheiden, bei Variante I um 43 Prozent erhöhen und bei Variante II um 70 Prozent, wobei die Kosten dann bei etwa 138 Millionen Euro pro Jahr lägen. Es ist aber durchaus denkbar, dass durch einen Wandel der Arbeitszeitpräferenzen und ein günstigeres Klima für diese Zeitarangements, mittelfristig ein deutlicher Anstieg der Inanspruchnahme zu erwarten ist (Müller/Neumann/Wrohlich 2014)

5 Die empirischen Analysen der Studie basieren auf einem Mikrosimulationsmodell mit Daten des Sozioökonomischen Panels und der Zusatzstichprobe Familien in Deutschland (Müller/Neumann/Wrohlich 2014).

ler/Neumann/Wrohlich 2015). Bei der Alternative mit Pauschalleistung gehen die Autor_innen von einem festen Betrag von 250 Euro aus. Durch eine Leistung in dieser Höhe würde die Ersatzrate bei niedrigen Einkommen bei bis zu 100 Prozent liegen und nach oben hin abnehmen. Im Vergleich zur Ausgangsvariante würden Personen mit niedrigerem Einkommen weitaus mehr davon profitieren, während Beschäftigte mit höherem Einkommen weniger davon profitieren würden. Außerdem würde eine Pauschalleistung einen geringeren Verwaltungsaufwand bedeuten und geringere Kosten produzieren.

Am 18. Juli 2016 hat Familienministerin Manuela Schwesig ihr Konzept für die Familienarbeitszeit mit Familiengeld vorgestellt (BMFSFJ 2016). In ihrem Konzept sieht sie vor, dass Eltern phasenweise nach Bedarf für bis zu 24 Monate – bis das Kind 8 Jahre alt ist – Familiengeld beziehen können. Das Familiengeld soll für alle Eltern gleich sein: jeweils 150 Euro für die Mutter und für den Vater (also 300 Euro pro Elternpaar), Alleinerziehende bekommen die vollen 300 Euro. Beziehen können es Eltern, die beide ihre Arbeitszeit auf 80 bis 90 Prozent reduziert haben, sich also in einem Korridor zwischen 28 und 36 Wochenstunden bewegen. Durch die Pauschalleistung sollen auch Familien mit kleinerem Einkommen erreicht werden. Die Ministerin sei zu einer baldigen Umsetzung bereit – der Vorschlag reicht allerdings über die derzeitige Legislaturperiode hinaus, da es momentan noch Widerstand aus der Union gibt.

3.8 Wahlarbeitszeit

Wahlarbeitszeiten verfolgen diverse bereits angesprochene arbeitszeitliche Ziele bzw. beinhalten die Kernelemente einer modernen Arbeitszeitpolitik wie eine Lebenslaufperspektive, Gendergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance oder Altersgerechtigkeit. Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hat 2015 das Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz veröffentlicht, welches ebenfalls eine Option für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung bietet (Djb Deutscher Juristinnenbund e.V. 2016). Sie sehen Wahlarbeitszeit als einen wesentlichen Baustein für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, die beiden Geschlechtern die Möglichkeit eines gleichberechtigten und partnerschaftlichen Lebens ermöglichen soll. Der djb reagiert damit auf die Ergebnisse des ersten Gleichstellungsberichts, in dem Vorschläge für lebensphasenorientierte Strategien in Richtung Gleichstellung erarbeitet wurden (BMFSFJ 2011). Als eines der rechtlichen Instrumente für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben wurde die Schaffung eines Gesetzes für Wahlarbeitszeiten vorgeschlagen.

Wichtig ist dem djb bei der Konzipierung, dass die Interessen der Arbeitnehmer_innen mit den betrieblichen Interessen der Arbeitgeber_innen in Einklang gebracht werden. Sie argumentieren, dass nur wenn durch eine kollektivrechtliche abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur Zeitsouveränität selbstverständlich wird, Beschäftigte von ihren Rechten auf Wahlarbeitszeit Gebrauch machen können und in der betrieblichen Wirklichkeit nicht als „Störfälle“ angesehen werden (Djb Deutscher Juristinnenbund e.V. 2016). Das soll allerdings nicht bedeuten, dass Geschlechterrollen im Hinblick auf Familienpflichten und damit verbundene Arbeitszeitnöte wieder verfestigt werden oder verstärkt prekäre Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Sowohl Tarifvertragsparteien als auch Mitbestimmungsorgane sollen in die Verantwortung mit einbezogen werden. Das vorgeschlagene Wahlarbeitszeitkonzept soll außerdem eine gleichstellungspolitische Komponente aufweisen und auch kleine und mittelständische Betriebe nicht ausschließen. Es soll alle Betriebe aller Branchen und aller Größen in der Vielfalt ihrer Tätigkeitsfelder und der betrieblichen Ebenen erfassen und dementsprechend differenzierte Lösungen zulassen. Das bedeutet, dass es vom Gesetzgeber kein im Einzelnen vorformuliertes Gesetz geben soll, sondern flexible Lösungen erwünscht sind. Das Gesetz soll Zielsetzungen und Rahmenbedingungen enthalten, allerdings keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte. So soll das Gesetz mögliche Maßnahmen aufzählen, sie müssen aber im Einzelfall nicht zwingend Bestandteil jedes betrieblichen Arbeitszeitkonzepts sein.

Als mögliche Maßnahmen schlagen die Juristinnen beispielsweise folgende Optionen vor: Verfahren zur individuellen Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, zur Veränderung der Lage der Arbeitszeiten oder für längere Auszeiten, Maßnahmen zur geschlechterparitätischen Wahrnehmung sorgebedingter Arbeitszeitänderungen, Maßnahmen zur Reduktion oder Verteilung des bei Arbeitszeitverkürzung frei werdenden Arbeitszeitvolumens, Festlegung der Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten betriebsinterner oder externer Kinderbetreuungseinrichtungen, Angebot örtlicher dezentraler Arbeit und Fortbildung oder die Ausgestaltung von Führungskräftearbeitsplätzen unter dem Gesichtspunkt einer familienfreundlichen Arbeitszeit (umfangreiche Liste vgl. Djb Deutscher Juristinnenbund e.V. 2015: 126).

Der Vorschlag ist angelehnt an das Konzept der regulierten Selbstregulierung – das heißt, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens können die Betroffenen und die betrieblichen Akteur_innen selbst regulieren, was im konkreten Fall bei der Festlegung der Arbeitszeit unter Ausgleich der Interessen möglich ist. Das Konzept setzt dabei allerdings nicht nur auf Hoffnung und Vertrauen, es bedarf vielmehr einer gesetzlichen Re-

gulation, die durch eine Ausgestaltung der Ansprüche und Verfahren dafür Sorge trägt, dass es zu einer angemessenen Selbstregulierung mit dem Ziel der Wahlarbeitszeit kommt. Das Konzept des Wahlarbeitszeitgesetzes sieht daher geregelte Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren vor, die sowohl eine Erarbeitung kollektiver Arbeitszeitkonzepte, als auch individuelle Zeitansprüche der Beschäftigten ermöglichen. Konkret sollen auf der Basis eines Arbeitszeit-Checks⁶ und der Zielsetzungen des Wahlarbeitszeitgesetzes eigenständig konkrete Maßnahmen und Modelle für den jeweiligen Betrieb entwickelt werden. Arbeitnehmer_innen sollen dementsprechend einen rechtlichen, individuell durchsetzbaren Anspruch auf die Änderung ihrer Arbeitszeit bezüglich Lage, Dauer, Verteilung als auch Ort erhalten.

Der Entwurf sieht eine Flankierung durch rechtliche und institutionelle Maßnahmen vor, um einen sozialen Wandel der Arbeitswelt und der Unternehmenskultur anzustoßen. Er sieht sozialversicherungsrechtliche Regelungen vor, die die Finanzierung von Ausfall- bzw. Arbeitszeitreduzierungszeiten absichern. Das Konzept soll nicht nur eine Option für diejenigen sein, die sich eine Reduzierung der Arbeitszeit und einen Einkommensverlust ohnehin leisten können. Vor allem in Zeiten der Sorgearbeit sollen Einkommensausfälle finanziell abgesichert werden. Außerdem sieht der Vorschlag eine weitere Flankierung durch gesetzliche Reformen für einen verstärkten Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Aufwertung von menschenbezogenen Berufen und Sorgearbeit vor. Erarbeitet ein Betrieb kein Wahlarbeitszeitkonzept und ein Wunsch nach Arbeitszeitänderung wird nicht erfüllt, liegt die Durchsetzungs- und Beweislast wie auch die vollständige Übernahme der Kosten im Konfliktfall bei dem oder der Arbeitgeber_in.

Das Ziel eines solches Gesetzes wäre es also, die Ziele, die Beteiligten und das Verfahren bei der Entwicklung von Wahlarbeitszeitkonzepten zu bestimmen. Dabei werden keine expliziten Vorgaben gemacht, sondern Vorschläge und Rahmen für individuelle Lösungen gegeben. Durch lebensphasenorientierte Arbeitszeitoptionen will der Deutsche Juristinnenbund so eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie sowie Geschlechtergerechtigkeit fördern.

⁶ Der Arbeitszeit-Check soll prüfen ob und inwieweit die vorhandenen betrieblichen Regelungen den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen und ob diese geschlechtergerecht sind. Durch eine Mitarbeiter_innenbefragung sollen die arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen ermittelt werden.

3.9 Ausblick

Als Herausforderung für die Zukunft sieht Hartmut Seifert die Schwierigkeit, ein Arbeitszeitkonzept zu entwerfen, welches die unterschiedlichen zeitpolitischen Diskussionsstränge in ein Gesamtkonzept einbettet (Seifert 2014). Er schlägt vier Prinzipien vor, die seiner Meinung nach eine zukünftige Zeitpolitik, die Gendergerechtigkeit, Work-Life-Balance, Ausgleich von Beruf und Familie und altersgerechtes Arbeiten stärken muss: Erstens soll Arbeitszeit offen für sich auf der Zeitachse ändernde Anforderungen und Präferenzen der Beschäftigten sein – mit Ausnahme des Wechsels von Voll- zur Teilzeitarbeit und der Altersteilzeit, lässt die bisherige Arbeitszeit ansonsten keine Möglichkeiten zu, die Regelarbeitszeit zu verändern. Zweitens sieht er eine Notwendigkeit, autonome Zeitgestaltung zu stärken und mehr Spielraum für individuell nutzbare Optionen zu ermöglichen. Drittens kommt eine enger an den Zeitpräferenzen der Beschäftigten orientierte Neuorganisation der Arbeitszeit nicht an einem höheren Grad an Heterogenität vorbei, sodass Arbeitszeitmuster eine stärkere Differenziertheit benötigen. Viertens fordert er eine egalitär verteilte Erwerbs- und Sorgearbeit und eine Abkehr vom Familienernährermodell. Er sieht eine familienfreundlichere Neuorganisation der Arbeitszeit unter Einschluss einer gendergerechten Gestaltung vor. Er kommt zu dem Fazit, dass eine Zeitpolitik, die sich auf heterogene Problemlagen und Anforderungen einstellt, dazu führt, dass die Arbeitszeit zukünftig differenzierter, flexibler, selbstbestimmter und durchschnittlich auch kürzer werden muss.

4. Digitalisierung der Arbeitswelt und ihre Auswirkung auf die Arbeitszeitgestaltung

Die Verbreitung und der Einsatz von digitalen sowie mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien haben die Erwerbsarbeit in den letzten Jahren maßgeblich verändert. Historisch betrachtet in einem ähnlichen Ausmaß wie die industrielle Revolution im 19. Jahrhundert (Boes/Kämpf 2016). Zum einen transformiert diese sogenannte Digitalisierung die Art des Arbeitens an sich, zum anderen ermöglicht und befördert sie neue Formen sowie Ausgestaltungsweisen von Arbeit (Home-Office, mobiles Arbeiten, Crowdfunding etc.). Im Folgenden wird dabei zunächst auf die durch die Digitalisierung bedingte Veränderung von Arbeit an sich eingegangen. Danach erfolgt eine Diskussion von Arbeitsformen, die durch Digitalisierung erst ermöglicht beziehungsweise befördert werden. Insgesamt ist dabei mitzudenken, dass sich diese beiden Gliederungspunkte nicht wirklich trennscharf voneinander abgrenzen lassen und vielmehr stets in Kombination zueinander gesetzt werden müssen, will man die veränderten Arbeits- und Lebenswelten eines Großteils der Erwerbstätigen umfassend im Blick haben. Dementsprechend wird am Ende dieses Kapitels auch ein zusammenfassendes Fazit gezogen. Es soll zudem die handlungspraktischen Konsequenzen aufzeigen, die sich aus den hier präsentierten Ergebnissen ergeben.

4.1 Neue, digitale Arbeitswelt

Zunächst einmal gilt es festzuhalten, dass sich durch die Digitalisierung für viele Beschäftigte ein Wandel in deren Arbeitsinhalten vollzogen hat. Viele Beschäftigte verbringen nun den Großteil ihrer Arbeitszeit mit dem Bearbeiten von E-Mails sowie mit Recherchen im Internet (Carstensen 2015a). Aber auch gänzlich neue Berufe, die die Gestaltung des Internets selbst zum Gegenstand haben, sind durch die Digitalisierung entstanden (ebd.). Ferner findet in der digitalen Arbeitswelt vieles von dem, was alleine oder zusammen mit Kolleg_innen erarbeitet wird, direkt oder indirekt in einem digitalen Informationsraum statt. Dadurch wird die Arbeit eines/einer jeden Einzelnen auf eine bisher noch nicht da gewesene Art und Weise transparent und somit auch einer äußerst engmaschigen Kontrolle zugänglich. Digitales Arbeiten bedeutet also folglich zumeist potenziell auch immer ein Arbeiten im Glashaus (Boes/Kämpf 2016). Inwieweit von Arbeitgeberseite von diesen Kontrollmöglichkeiten Ge-

brauch gemacht wird, dürfte für viele Beschäftigte und Arbeitnehmer_innenvertretungen eine entscheidende Frage darstellen, wenn es darum geht, die Qualität sowie Seriosität von Arbeitsbedingungen zu beurteilen (Hirsch-Kreinsen 2014).

Ferner muss die Digitalisierung als Grundlage für die räumliche und zeitliche Entgrenzung von Erwerbsarbeit angesehen werden. Mithilfe moderner Informationstechnologien kann nun immer und überall gearbeitet werden (Jürgens 2015). Zudem ist man nun prinzipiell permanent erreichbar: Ein Mausklick, und die Erwerbsarbeit hat Eingang in die Freizeit gefunden (Carstensen 2015a). Durch die Digitalisierung und der damit einhergehenden permanenten Erreichbarkeit besteht also prinzipiell die Gefahr, dass das Privatleben durch die Erwerbsarbeit vereinnahmt wird und es folglich zu einer oft nicht bewusst wahrgenommenen Arbeitszeitverlängerung kommt (ebd.). Qualitative Studien zeigen, dass Beschäftigte gegen diese permanente Erreichbarkeit oft selbstbewusste Abgrenzungsstrategien einsetzen, mit denen Frei- und Urlaubszeiten verteidigt werden (ebd.). Dies ist insofern nicht weiter verwunderlich, wenn man bedenkt, dass qualitative Studien ebenso zeigen, dass viele Beschäftigte aufgrund des Gefühls, ständig erreichbar zu sein, in einen permanenten Unruhezustand versetzt werden (Strobel 2013). Damit gehen häufig längere Einschlafzeiten, ein unruhiger Schlaf und somit letztlich eine mangelnde Schlafqualität einher, was wiederum eine eingeschränkte Erholung bedeutet (ebd.). Ständige Erreichbarkeit darf dabei keinesfalls als eine Belastungsquelle betrachtet werden, die ausschließlich außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit ihre Wirkung entfaltet. Auch permanente Erreichbarkeit während der eigentlichen Arbeitszeit wirkt belastend, wobei hier vor allem die zunehmende Anzahl von zu bearbeitenden E-Mails zu nennen ist (ebd.). Letztlich verursacht die durch die Digitalisierung immens beförderte permanente Erreichbarkeit aber auch ein rechtliches Problem: Wird während des Feierabends noch eine berufliche E-Mail bearbeitet, so stellt das eine erneute Arbeitsaufnahme und somit auch eine Unterbrechung der gesetzlichen Ruhezeit dar, die grundsätzlich elf Stunden ohne Unterbrechung betragen muss (Carstensen 2015a; Strobel 2013). Einige Unternehmen setzen dieser Problematik technische Lösungen entgegen, wie zum Beispiel eine Begrenzung der Erreichbarkeit der Server (Kommission „Arbeit der Zukunft“ 2015). Qualitative Fallstudien zeigen jedoch, dass Beschäftigte diesen technischen Lösungen nicht immer positiv gegenüberstehen, da sie mitunter als Bevormundung wahrgenommen werden (Maschke/Nies/Vogl 2014). Insofern sollte in jedem Fall mehr Zeit in die Entwicklung und Optimierung von nicht-technischen Lösungen zur Begrenzung der durch die Digitalisierung bedingten ständigen Erreichbarkeit investiert werden. Bei-

spielsweise ist es sinnvoll, Mitarbeiter_innen frühzeitig dahin gehend zu schulen, wie einer Vereinnahmung des Privatlebens durch den Beruf eigenständig entgegengewirkt werden kann (Jürgens 2015). Aber auch Führungskräfte sollten ihre Mitarbeiter_innen bei der Aufgabe, Arbeit und Leben nachhaltig in Einklang zu bringen, unterstützen (beispielsweise durch das Hinterfragen von Routinen, das Vermitteln von Werten oder das Etablieren von Normen) (Pangert/Kratzer 2015). Dies erscheint als umso dringlicher, wenn man bedenkt, dass Frauen und Männer unter dem Wahrheitsregime der „Selbstverwirklichung“ tendenziell eher Arbeitsbedingungen und somit auch Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitdauern in Kauf nehmen, die sie subjektiv als belastend empfinden (Jürgens 2010).

Anhand der Erreichbarkeitsproblematik wird auch deutlich, dass die Digitalisierung die Flexibilisierung von Erwerbsarbeitszeiten weiter vorantreibt, da nun quasi immer und überall gearbeitet werden kann. Somit ist die Digitalisierung auch einer der Treiber für den Einsatz von Arbeitszeitkonten. Wie qualitative Studien zeigen, sind diese jedoch keinesfalls als durchweg positiv zu bewerten. Vielmehr beinhalten Arbeitszeitkonten auch Risiken, die den Beschäftigten zum Teil gar nicht bewusst sind (Hildebrandt 2006). Arbeitszeitkonten gehen mit der Aufgabe einher, Arbeit und Privatleben eigenverantwortlich zeitlich koordinieren zu müssen. Letzteres erfordert organisatorische Kompetenz sowie Reflexivität. Somit ist es auch keine Seltenheit, dass Arbeitnehmer_innen zeitliche Entscheidungen treffen, die sich im Nachhinein für sie als ungünstig herausstellen (ebd.). Des Weiteren bergen Arbeitszeitkonten das Risiko, das Leisten von Überstunden zur Normalität werden zu lassen. Was dann wiederum mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist (ebd.). Ferner ist mit Arbeitszeitkonten das Risiko verbunden, dass die individuelle Arbeitszeitgestaltung nicht mit der Unternehmenskultur beziehungsweise nicht mit der Arbeitszeitgestaltung der Mehrheit der Belegschaft kompatibel ist. Dies kann soziale Exklusion befördern (ebd.). Zudem können individuelle Arbeitszeitgestaltungen, die nicht dem Geschmack des Arbeitgebers entsprechen, Karrierenachteile nach sich ziehen (ebd.). Arbeitszeitkonten, deren Einsatz mitunter durch die voranschreitende Digitalisierung befördert wird, bergen also summa summarum auch einige Risiken, die bei einem Normalarbeitsverhältnis in dieser Form nicht bestehen und sind somit keineswegs als ausschließlich positiv anzusehen. Arbeitszeitkonten sollten deshalb sehr ausdifferenziert und reflektiert gestaltet werden, will man die damit einhergehenden Risiken minimal halten. Ein gutes Beispiel hierfür sind die sogenannten Ampelkonten, analog zu Verkehrsampeln. Ist die Ampel rot, so ist ein gewisses Limit an Über- oder Minusstunden überschritten und die dementsprechende Zeit

muss durch Frei- beziehungsweise Arbeitszeit ausgeglichen werden (Maschke 2016). Dadurch kann beispielsweise dem Risiko, dass das Leisten von Überstunden zum Normalzustand wird, entgegengewirkt werden.

Ferner ist offensichtlich, dass die durch die Digitalisierung bedingte ständige Erreichbarkeit beziehungsweise die dadurch begünstigte räumliche sowie zeitliche Entgrenzung von Arbeit eine Internationalisierung der Arbeitsmärkte befördert. Dies hat wiederum zur Folge, dass sich der Konkurrenzdruck auf den Arbeitsmärkten verschärft, da nun geografische Entfernungen als „natürliche“ Konkurrenzgrenze zwischen Produktionsorten an Bedeutung verlieren (Schwemmler 2000). Zudem verändert sich in den entwickelten Industrieländern das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit:

„Viele Unternehmen sind in der Lage, aufgrund der informationstechnischen Annullierung der Entfernung, Staaten oder einzelne Produktionsstandorte gegeneinander auszuspielen. Diese transnationale Entzugsmacht ist der Organisationsmacht von Staaten und Gewerkschaften überlegen, weil sie nicht mehr, wie diese, territorial gebunden ist“ (Beck 1998, S. 18).

Letztlich ist also die Digitalisierung einer der Treiber für eine weiter voranschreitende Segmentierung der Arbeitsmärkte sowie für eine Steigerung nationaler als auch internationaler Lohnungleichheiten. Ferner bedingt die durch die Digitalisierung beförderte Internationalisierung auch eine Diskrepanz zwischen den Arbeitszeitwünschen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen: Aufgrund der Internationalisierung des Arbeitsmarktes steigt für Arbeitgeber_innen der Druck, den Arbeitseinsatz der Beschäftigten flexibel an die Bedarfe des jeweiligen Unternehmens anzupassen. Diese betrieblichen Flexibilitätsanforderungen stehen jedoch häufig im Widerspruch zu den Flexibilitätswünschen der Beschäftigten, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben abzielen (Nahles 2016). Vermittelt über die Internationalisierung bringt die Digitalisierung der Arbeitswelt also auch indirekt einen neuen Konfliktbereich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hervor. Letztlich fördert die Digitalisierung wie oben bereits besprochen zwar prinzipiell die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, befördert jedoch gleichzeitig, vermittelt über die Internationalisierung, auch Konflikte darüber, wie diese Flexibilität in der Praxis gestaltet werden soll.

Schließlich ist mit modernen Informationstechnologien nicht immer automatisch eine Arbeitserleichterung verbunden. Vielmehr können technische Probleme und Anwendungsschwierigkeiten auch sogenannten „Technikstress“ hervorrufen (Strobel 2013). Die durch die Digitalisie-

zung bedingte zunehmende Anzahl von Kommunikationskanälen kann zudem eine „mediale Überforderung“ zur Folge haben (Carstensen 2015a).

Ein durch die Digitalisierung entstandener neuer Kommunikationskanal, dem dabei besondere Bedeutung zukommt, ist das unternehmensinterne soziale Netzwerk. Solche Netzwerke werden vor allem in großen, multilokal agierenden Unternehmen eingesetzt, um Kommunikation, Zusammenarbeit und Projektmanagement zu verbessern (ebd.). Zumeist besitzt dabei jede_r Beschäftigte ein eigenes Profil und hat die Möglichkeit, Beiträge zu posten, Gruppen zu spezifischen Themen zu gründen sowie Beiträge anderer zu kommentieren oder durch „ liken“ seine Zustimmung dazu auszudrücken (ebd.). Qualitative Untersuchungen zu diesen unternehmensinternen Web-2.0-Technologien zeigen, dass mit diesen häufig widersprüchliche Handlungserwartungen verbunden sind, mit deren Handhabung Beschäftigte eigenständig umgehen müssen. Während also beispielsweise der Vorstand das Engagement in unternehmensinternen Social-Media-Plattformen begrüßt, betrachten dagegen manche Vorgesetzte dieses als Zeitverschwendung. Diese widersprüchlichen Handlungserwartungen stellen für viele Beschäftigte oft ein erhebliches Problem im Arbeitsalltag dar (ebd.). Ferner kann eine nicht-aktive Beteiligung in Social-Media-Tools zu sozialer Ausgrenzung führen (Carstensen 2015b). Zudem wird in qualitativen Interviews deutlich, dass aus der Sicht einiger Beschäftigten noch ein erheblicher Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Ergonomie der eingesetzten Software besteht (ebd.).

4.2 Durch Digitalisierung ermöglichte / beförderte Arbeitsformen und Ausgestaltungen von Arbeit: Home-Office und Co.

Wie bereits beschrieben, ist die Erbringung von Erwerbsarbeit aufgrund der Digitalisierung nun nicht mehr notwendigerweise an eine bestimmte Zeit beziehungsweise an einen bestimmten Ort gebunden. Für viele Beschäftigte ist es demzufolge möglich, (anteilig) von Zuhause aus zu arbeiten, wodurch sich Arbeitnehmer_innen häufig eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben versprechen. Qualitative Studien machen jedoch deutlich, dass es je nach familiärem beziehungsweise privatem Kontext aufgrund von Home-Office auch zu einer Intensivierung des Vereinbarkeitsproblems kommen kann (Tietze 2002). Gerade weil beim Arbeiten von Zuhause aus Berufs- und Privatleben nicht mehr klar voneinander getrennt sind, bedarf es häufig zusätzlicher Anstrengungen

beides unter einen Hut zu bringen. So ergeben sich beispielsweise nicht selten erhöhte Anforderungen an das Zeitmanagement (ebd.). Der Versuch, Privat- und Berufsleben im eigenen Zuhause klar voneinander zu trennen, erfordert zudem stets emotionale sowie physische Energie, die in dieser Form nicht anfallen würde, würde die entsprechende Arbeit an einem anderen Ort verrichtet (ebd.). Das Arbeiten von Zuhause aus kann zudem zusätzliche Arbeit verursachen, die einfach nur deswegen anfällt, weil man von zuhause aus arbeitet. Beispielsweise wenn Sekretär_innen darüber informiert werden müssen, wann und für wie lange man das Haus/die Wohnung verlässt (ebd.). Ferner wollen von Zuhause aus arbeitende Personen oft sicher gehen, dass sie ihren Kolleg_innen aufgrund ihrer Abwesenheit nicht zusätzliche Arbeit verursachen. Dieser Druck wirkt zusätzlich belastend (ebd.). Soll also (ein Teil) der Arbeitszeit ins Home-Office verlagert werden, so darf nicht pauschal davon ausgegangen, dass dies dem/der entsprechenden Mitarbeiter_in entgegenkommt und dessen/deren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessert. Vielmehr ist stets die familiäre Situation sowie die berufliche Stellung des/der jeweiligen Beschäftigten zu berücksichtigen und anhand dessen abzuwägen, ob ein Arbeiten von Zuhause aus für ihn/sie sinnvoll ist, und falls ja, in welchem zeitlichen Ausmaß. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass sich sowohl Arbeitgeber_innen als auch Arbeitnehmer_innen über die generellen sowie situations- und personenspezifischen Herausforderungen des Arbeitens im Home-Office aus bewusst sind. Ferner sollten Unternehmen stets über transparente Regelungen verfügen, die der Arbeit von Zuhause die sowohl für Arbeitnehmer_innen als auch für Arbeitgeber_innen notwendige Struktur verleihen (BMFSFJ 2015a).

Neben der Beförderung von einer nicht an einen festen Arbeitsplatz gebundenen Arbeit wirkt sich die Digitalisierung aber auch maßgeblich auf die Ausgestaltung von mobiler Arbeit aus. Da man nun während einer Dienstreise ständig erreichbar ist, gilt es sich selbst Grenzen zu setzen, wann und wie viel gearbeitet wird. Erholungs- und Pausenzeiten müssen also individuell organisiert werden, da es nun keine natürlichen Grenzen mehr gibt, die das Arbeiten unmöglich machen (Kesselring 2012). Qualitative Sozialforschung macht dabei deutlich, dass diese Selbstorganisation von vielen mobilen Beschäftigten häufig als zusätzliche Belastung empfunden wird (Vogl 2010). Paradoxerweise kommt noch hinzu, dass eine durch äußere Umstände erzwungene Untätigkeit ebenso häufig als Belastung wahrgenommen wird. Unter solche äußeren Umstände fallen beispielsweise eine nicht-funktionierende Internetverbindung oder instabile Datenleitungen (ebd.). Zusammenfassend betrachtet dürfen also Arbeitszeiten, die durch räumliche Mobilität gekenn-

zeichnet sind, keinesfalls ausschließlich als Privileg betrachtet werden. Mit beruflich bedingter, räumlicher Mobilität sind auch negative Folgen beziehungsweise Belastungen für die jeweiligen Beschäftigten verbunden. Folglich gilt es, die negativen Aspekte von beruflich bedingter Multilokalität bei den Arbeitnehmer_innen selbst als auch bei den relevanten Strukturakteuren (Arbeitgeber_innen, Betriebsrät_innen etc.) ins Bewusstsein zu rücken, um dadurch einen diesbezüglichen politischen Gestaltungsdiskurs anzuregen (ebd.). Berücksichtigt man das Ergebnis qualitativer Expert_innenbefragungen, wonach Mobilität als berufliche Anforderung in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat, so erscheint ein solches Vorgehen als umso dringlicher, will man Beschäftigten durch beruflich bedingte Mobilität keine zusätzlichen Belastungen bereiten (Becker et al. 2011).

Schließlich darf im Zuge der hier vorliegenden Expertise nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Digitalisierung auch eine gänzlich neue Form der Arbeitsorganisation sowie eine bisher noch nicht da gewesene Arbeitsform hervorgebracht hat: Crowdsourcing beziehungsweise Crowdworking. Crowdsourcing ist eine spezielle Form der Auslagerung von Arbeits- beziehungsweise Projektaufgaben, bei der ein Unternehmen lediglich an den Betreiber einer Internetplattform herantritt, bei welcher wiederum sogenannte Crowdworker_innen ihre Arbeit anbieten (Leimeister et al. 2015). Letztere erledigen dabei häufig stark standardisierte, monotone Aufgaben, welche zumeist schlecht bezahlt werden (ebd.). Zudem fehlen bei Crowdworking die rechtlichen Rahmenbedingungen. Es existieren also beispielsweise keine rechtlichen Regelungen zur Beschäftigungsdauer (befristet oder unbefristet), zu Mitbestimmungsrechten oder zu Urlaubsansprüchen (ebd.). Erschwerend kommt für Crowdworker_innen noch hinzu, dass es vorkommen kann, dass deren Arbeit aus willkürlichen Gründen nicht entlohnt wird (Carstensen 2015a). Insgesamt handelt es sich also bei Crowdworking um eine äußerst prekäre Form der Freiberuflichkeit, welcher gerade aufgrund der immer weiter voranschreitenden Digitalisierung stärkere politische Aufmerksamkeit zuteilwerden sollte.

4.3 Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die durch die Digitalisierung bedingten sowie beförderten Veränderungen von Erwerbsarbeit einige Herausforderungen für betriebliche als auch außerbetriebliche Akteure darstellen, die das physische und psychische Wohlbefinden von erwerbstätigen Frauen und Männern im Blick haben. Diese reichen von einer stärkeren Sensibilisierung für die durch die Digitalisierung beding-

ten Belastungen mobiler Beschäftigter bis hin zur notwendigen Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen für Crowdsourcing beziehungsweise Crowdfunding.

Letztlich lassen sich viele der neuen Herausforderungen auf die durch die Digitalisierung beförderte räumliche und zeitliche Entgrenzung von Erwerbsarbeit und die damit einhergehende Entgrenzung von Arbeit und Leben zurückführen. Beschäftigt man sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Ausgestaltung der Erwerbsarbeit, so bedeutet das häufig, sich mit der Entgrenzung von Erwerbs- und Privatleben auseinanderzusetzen und damit wie dieser Entgrenzung gegebenenfalls mit (nicht-)technischen Mitteln entgegenzuwirken ist. Denn eine selbstständige Einschränkung der Entgrenzung stellt für viele Beschäftigte eine oft nicht einfach zu lösende Aufgabe dar. In diesem Zusammenhang ist es sicherlich hilfreich im Sinne Ulrich Mückenbergers zwischen zeitlicher Flexibilität (im betriebswirtschaftlichen Sinne) und zeitlicher Optionalität (im Sinne der Vereinbarkeit mit dem Privatleben) zu unterscheiden (Mückenberger 2010). Benutzt man nämlich lediglich den Begriff der Flexibilität, so birgt das die Gefahr, überwiegend aus betriebswirtschaftlicher Perspektive die Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu betrachten, wodurch sich oft die Entgrenzung von Arbeit und Leben für eine Vielzahl von Beschäftigten dahin gehend gestaltet, dass das Privat- durch das Arbeitsleben kolonialisiert wird. Dieser einseitige Blick auf Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung scheint zumindest der Forderung des Arbeitgeberverbandes, das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umzustellen, innezuwohnen (Frankfurter Rundschau 2015). Tägliche Arbeitszeiten von elf oder zwölf Stunden wären damit problemlos möglich. Angesichts der Erkenntnisse der hier präsentierten qualitativen Forschungsergebnisse ist jedoch von einer solchen rechtlichen Änderung abzuraten: Die durch die Digitalisierung beförderte Entgrenzung von Arbeit und Leben beziehungsweise das durch die Digitalisierung ermöglichte, nicht an eine feste Zeit und an einen festen Ort gebundene Arbeiten befördert eher eine Kolonialisierung der Lebens- durch die Arbeitswelt als umgekehrt. Eine weitere Flexibilitätssteigerung, wie sie von Arbeitgeberseite vorgeschlagen wird, würde dieses Gefahrenpotenzial noch verstärken. Getreu des Konzepts der regulierten Selbstregulierung (Djb Deutscher Juristinnenbund e.V. 2016) erscheint es angesichts der präsentierten Forschungsergebnisse hingegen notwendig, flexible Ausgestaltungen von Arbeitszeit immer innerhalb eines klar abgesteckten Rahmens stattfinden zu lassen und somit auch der Entgrenzung von Arbeit und Leben aktiv Grenzen zu setzen.

5. Denkanstöße

Wie soll Arbeitszeit in Zukunft gestaltet sein? Leider gibt die Forschung hierzu keine eindeutigen Antworten. Vielmehr existiert von verschiedenen Expert_innen eine Vielzahl von inspirierenden, teils sich überschneidenden Handlungsempfehlungen und Leitlinien, von denen hier zwei umfassende, beschäftigten- und gleichstellungsorientierte Ansätze in Gänze vorgestellt werden sollen:

5.1 Handlungsempfehlungen und Leitlinien

Absenger et al. arbeiten im WSI-Report „Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik“ fünf zeitpolitische Ziele heraus, die es auf dem Weg zu einem umfassenden Neuarrangement der Arbeitszeiten aus ihrer Sicht zu verfolgen gilt (Absenger et al. 2014):

1. Zeitsouveränität: Gemeint ist, den Spielraum für Zeitsouveränität zu erweitern und umgekehrt die Zeitabhängigkeit von betrieblichen Vorgaben zu reduzieren. Dabei geht es sowohl um die Dauer als auch um die Verteilung der Arbeitszeit. Es geht um die Möglichkeit, Arbeitszeit innerhalb festgelegter Grenzen variieren zu können mit gleichzeitigem Schutz vor kurzfristigen Zeitanforderungen durch den Betrieb (Vorschlag: Wahlarbeitszeit).
2. Arbeitszeit und Leistung: Es geht darum, den Zusammenhang von Arbeitszeit und Leistung neu zu gestalten. Zum Beispiel durch Konzepte der Arbeitszeitregulierung, die vor überlangen Arbeitszeiten und Selbstausbeutung schützen und Maßnahmen, die über Pausenregelungen oder Stressbewältigungsseminare hinausgehen. Gefordert sind übergreifende Gestaltungsansätze auf individueller als auch betrieblicher Ebene (z.B.: Grenzmanagement oder Modelle des zeitnahen Arbeitszeitausgleichs über Arbeitszeitkonten).
3. Geschlechtergerechte Arbeitszeiten: Hier ist das Ziel, Erwerbsarbeitszeit gerechter auf die Geschlechter zu verteilen, indem die gleichstellungspolitischen Folgen des Gender Time Gaps stärker bewusst gemacht werden. Es gilt, Wege zu finden, diese Schere zu schließen (z.B. durch mehr Anreize für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, Ansprüche auf lebensphasengerechte, familien- und pflegesensible Arbeitszeiten, mehr Zeitsouveränität, Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit). Vor allem plädieren Absenger et al. für eine Verkürzung des Vollzeitstandards, da anders der Gender Time Gap kaum zu verringern sei und für eine Abschaffung der

Fehlanreize für die Frauenerwerbsintegration, die die traditionelle Rollenteilung fördern.

4. Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung: Die Ermöglichung von im Lebenslauf wechselnden Arbeitszeiten umfasst ein breites Spektrum an arbeitszeitpolitischen Zielen und reicht von Zeiten für Qualifizierung und Bildung über Zeiten für die Familie und Sorgearbeit bis zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. (z.B. Wahlarbeitszeiten, befristete Teilzeit, Rückkehr zur Vollzeit von Teilzeitbeschäftigten, Anspruch auf flexible Verteilung der Arbeitszeit sowie gleichstellungspolitische Maßnahmen).
5. Beschäftigung sichern und schaffen: Die Autor_innen verstehen kürzere Arbeitszeitstandards als eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung der unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche, für mehr Beschäftigung und für mehr Spielraum für gewünschte Zeitsouveränität. So würde sich die Gefahr eines „jobless growth“ verringern.

Als Herausforderung für die Zukunft sieht Hartmut Seifert die Schwierigkeit, ein Arbeitszeitkonzept zu entwerfen, welches die unterschiedlichen zeitpolitischen Diskussionsstränge in ein Gesamtkonzept einbettet (Seifert 2014). Er schlägt vier Prinzipien vor, die seiner Meinung nach eine zukünftige Zeitpolitik, die Gendergerechtigkeit, die Work-Life-Balance, den Ausgleich von Beruf und Familie und das altersngerechtes Arbeiten stärken muss (ebd.):

- Erstens soll Arbeitszeit offen für sich auf der Zeitachse ändernde Anforderungen und Präferenzen der Beschäftigten sein – mit Ausnahme des Wechsels von Voll- zur Teilzeitarbeit und der Altersteilzeit, lässt die bisherige Arbeitszeit ansonsten keine Möglichkeiten zu, die Regelarbeitszeit zu verändern.
- Zweitens sieht er eine Notwendigkeit, autonome Zeitgestaltung zu stärken und mehr Spielraum für individuell nutzbare Optionen zu ermöglichen.
- Drittens kommt eine enger an den Zeitpräferenzen der Beschäftigten orientierte Neuorganisation der Arbeitszeit nicht an einem höheren Grad an Heterogenität vorbei, sodass Arbeitszeitmuster eine stärkere Differenziertheit benötigen.
- Viertens fordert er eine egalitär verteilte Erwerbs- und Sorgearbeit und eine Abkehr vom Familienernährermodell. Er sieht eine familienfreundlichere Neuorganisation der Arbeitszeit unter Einschluss einer gendergerechten Gestaltung vor.

Seifert kommt zu dem Fazit, dass eine Zeitpolitik, die sich auf heterogene Problemlagen und Anforderungen einstellt, dazu führt, dass die Ar-

beitszeit zukünftig differenzierter, flexibler, selbstbestimmter und durchschnittlich auch kürzer werden muss.

5.2 Konzepte zur zukunftsfähigen Gestaltung der Arbeitszeiten

Neben den Handlungsempfehlungen und Leitlinien für eine zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitszeiten existiert eine Vielzahl verschiedener Konzepte mit unterschiedlichen „Reifegraden“ bezüglich ihrer praktischen Umsetzung sowie mit unterschiedlichen Handlungsebenen. Ein weiteres Differenzierungsmerkmal ist die anvisierte Grundgesamtheit. Dahinter verbirgt sich die zentrale Frage nach dem Wem oder anders ausgedrückt: Braucht es zukünftig eine neue Norm für alle? Oder doch eher Normen für bestimmte Lebensphasen? Entlang dieser Frage werden die derzeit in der Diskussion um eine Neugestaltung der Arbeitszeit befindlichen Konzepte abschließend etwas genauer betrachtet. Die Konzepte lassen sich hier in drei grundsätzliche Denkrichtungen unterscheiden.

Erweiterte Rechte in bestimmten Lebenslagen

Die Vertreter_innen dieser Gruppe kritisieren, dass die Arbeitszeitordnung, das Gros der familienpolitischen Maßnahmen sowie die sozialen Sicherungssysteme nach dem alten Modell eines dreiphasigen, sequenziellen Lebensverlaufs ausgerichtet sind. Anders gesprochen: die Politik orientiert sich immer noch maßgeblich entlang der männlichen Normalbiografie. Dieses Modell passt jedoch weder zu den heutigen Lebensentwürfen und Lebensformen, noch zu einer unsicher und flexibel gewordenen Arbeitswelt.

Demzufolge braucht es weitere Normalitäten bzw. Ausnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen in Bezug auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Diese Begrenzungen der zunehmend entgrenzten Arbeitszeiten orientieren sich meist entlang bestimmter Lebensphasen oder Lebenssituationen. Ähnlich wie bislang schon für (minderjährige) Auszubildende, Menschen mit einer sog. Schwerbehinderung oder Wiedereinsteiger_innen nach einer längeren, krankheitsbedingten Erwerbsunterbrechung sollen beispielsweise junge Eltern oder Beschäftigte mit Pflegeverantwortung ihre Arbeitszeit reduzieren oder sich von bestimmten Arbeitszeitlagen befreien können. Einige dieser Modelle wurden in Kapitel 2 bereits kurz vorgestellt, so das Konzept pflegesensibler Arbeitszeiten, die bereits bestehenden Elterngeld- und Elternzeitgesetze oder das in der Diskussion befindliche Konzept der Familienarbeitszeit.

Universalistische Ausnahmeregelungen

Der Gedanke der Diversität der Lebenswelten und die (phasenweise) Unvereinbarkeit mit dem Normalarbeitszeitverhältnis bzw. den Erwartungen einer auch zeitlich zunehmend entgrenzten Arbeitswelt findet sich auch bei den Vertreter_innen dieser Gruppe. Der wesentliche Unterschied liegt jedoch darin, dass hier keine an eine ganz konkrete Lebenssituation angepassten Ausnahmeregelungen existieren, sondern ein universalistisch und entsprechend variables Modell für alle diese Lebenslagen zum Tragen kommen soll, ausgerichtet an „atmende Lebensverläufe“ (Jurczyk 2009). In diese Gruppe fallen das hier vorgestellte Konzept der Optionszeiten sowie die sog. Wahlarbeitszeit.

Generelle Arbeitszeitverkürzung

Lange Zeit im politischen Diskurs sowie in der Forschung ein Nischenthema, gewinnt die generelle Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahren wieder an Bedeutung (Allmendinger 2014a; Hofmann 2014; Krull/Massarrat/Steinrücke. 2009; Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2015). Im Fokus der Befürworter_innen stehen die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung für die Beseitigung der Arbeitslosigkeit sowie die Effekte auf die Geschlechtergleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Einen erweiterten Blick zeigt eine aktuelle Expertise von Stöger et al. (2015). Die Wissenschaftler_innen stellen die Frage der Arbeitszeitverkürzung in einen größeren Argumentationszusammenhang. Für sie bildet eine generelle Arbeitszeitverkürzung eine Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell, auf dessen Basis sich das Zusammenleben in der Gesellschaft grundlegend verändert. Erst in diesem Gesamtzusammenhang – so legen die Forscher_innen in ihrer Arbeit dar – können die positiven Effekte einer Arbeitszeitverkürzung umfassend wirksam und die unterschiedlichen gesellschaftlichen Probleme gelöst werden (Stöger et al 2015). Sie postulieren eine Förderung der Produktivität durch Arbeitszeitverkürzung, bedingt durch vier politisch wie wirtschaftlich bedeutsame Effekte (ebd.):

- Positive Rückwirkungen der gesellschaftlichen Effekte einer Verkürzung der Arbeitszeit auf die Betriebe: Dies ist bedingt durch u.a. gesündere, besser qualifizierte und höher motivierte Beschäftigte.
- Ausdehnung der Betriebszeiten; durch eine Verkürzung der Arbeitszeit kann eine Ausdehnung der Betriebszeit sozial verträglich gestaltet werden.
- Neue Formen der Nutzung der Arbeitskraft durch eine qualitative Intensivierung der Arbeit und damit zusätzliche schöpferische Potenziale der Arbeitskraft.

- Neue Formen der Arbeitsteilung und Ausweitung der Beschäftigung, indem bspw. Tätigkeiten wieder auf Kernarbeiten reduziert bzw. von „berufsfremden“ Arbeitsanteilen befreit werden (z.B. Verwaltungsaufgaben) und hierfür neue Arbeitskräfte beschäftigt werden.

Welcher Weg für die Zukunft eingeschlagen werden soll, hängt von vielerlei Faktoren ab und kann hier nicht abschließend beantwortet werden. Vielmehr braucht es einen gesellschaftspolitischen Diskurs darüber, wie wir im 21. Jahrhundert leben und arbeiten wollen. Doch manchmal helfen gute Fragen weiter. Solche gute Fragen hat Klenner (2014) formuliert: Auch sie betont die Wichtigkeit von Zeitsouveränität und einer geschlechtergerechten Verteilung der Arbeitszeiten. Sie hebt zudem die notwendige Neugestaltung des Verhältnisses von Arbeitszeit und Leistung hervor. Darüber hinaus benennt sie folgende, aus ihrer Sicht derzeit offene Fragen für eine entsprechend gestaltete Arbeitszeit:

- Braucht es eine kürzere Wochenarbeitszeit? Und wenn ja, zu welchen Bedingungen und für wen?
- Bedeutet eine lebensphasengerechte Arbeitszeit „unter dem Strich“ eine kürzere Lebensarbeitszeit? [oder eine Verlängerung? Anmerkung des Autors SR]
- Für welche verkürzten Arbeitszeiten (und Freistellungszeiten) trägt wer die Kosten?
- Auf welcher Ebene soll was idealerweise geregelt werden? (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag)
- Wie lassen sich für die notwendigen Veränderungen (nicht nur) der Arbeitszeiten ausreichend politische Kräfte mobilisieren?

Literaturverzeichnis

- Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Report 19/2014.
- Allmendinger, Jutta (2014a): „32 Stunden sind genug“. In: Job. Der Spiegel. 1/2014, S. 114-117.
- Allmendinger, Jutta (2014b): Wir brauchen einen Equal Time Day! In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Gender Matters! Geschlechtergerechtigkeit in Arbeit. Infobrief zur geschlechtergerechten Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung Nr. 3, S. 37-43. Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/09501/03-2014.pdf> [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia/Fliegner, Florian (2013): Lebensentwürfe heute: Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper. Berlin: WZB Berlin Social Science Center.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2015): Memorandum 2015: 40 Jahre für eine soziale und wirksame Wirtschaftspolitik gegen Massenarbeitslosigkeit. Köln: PapyRossa Verlag.
- Bäcker, Gerhard/Seifert, Hartmut. (1982): Arbeitszeitpolitische Kontroverse: Individuelle Flexibilität oder tarifvertragliches Regelsystem. In: Claus Offe, Karl Hinrichs und Helmut Wiesenenthal (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 244-259.
- Bathmann, Nina/Cornelißen, Waltraud/Müller, Dagmar (2013): Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Bauer, Frank/Groß, Herrmann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln.
- Beck, Ulrich (1998). Wie wird Demokratie im Zeitalter der Globalisierung möglich? In: Ders. (Hrsg.): Politik der Globalisierung. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 7-66.
- Becker, Ruth/Hilf, Ellen/Lien, Shih-cheng/Köhler, Kerstin/Meschkat, Bärbel/Reuschke, Darja/Tippel, Cornelia (2011): Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In: Waltraud, Cornelißen, Alessandra Rusconi und Ruth Becker (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: Springer VS Verlag, S. 21-63.

- Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: IAB Werkstattbericht. Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 12/2002, Nürnberg.
- Beermann, Beate (2009): Nacht- und Schichtarbeit. in: Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft / B. Badura, H. Schröder, J. Klose, K. Macco (Hrsg.) Berlin: Springer 2009. Seiten 71-82.
- Bloom, Nick/Kretschmer, Toby/van Reenen, John (2006): Work-Life-Balance, Management Practices and Productivity, Center for Economic Performance, LSE London.
- BMFSFJ (2016): Die Idee einer Familienarbeitszeit. In: ImFokus Nr. 59. Berlin: Internetredaktion des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Verfügbar unter: <http://www.bmfsfj.de/mag/root-juli-19-2016.html> [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- BMFSFJ (2015a): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie. Berlin.
- BMFSFJ (2015b): Dossier Väter und Familie erste Bilanz einer neuen Dynamik. Berlin.
- BMFSFJ (2014): Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert's. Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können. Berlin.
- BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.
- BMFSFJ (2005): Siebter Familienbericht Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin.
- BMFSFJ (2004): Frauen in Deutschland, Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik. Berlin.
- Boes, Andreas/Kämpf, Tobias (2016). Digitalisierung und „Wissensarbeit“: Der Informationsraum als Fundament der Arbeitswelt der Zukunft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 66 5/2016, S. 32-39.
- Bond, James/Thompson, Cynthia/Galinsky, Ellen/Prottas, David (2002): Highlights of the National Study of the Changing Workforce. Families and Work Institute. New York.
- Bosch, Gerhard (2015): „Warum nicht mal 30 Stunden?“ (Interview). In: Magazin Mitbestimmung, 1/2015, S. 10-13.

- Bujard, Martin/Panova, Ralina (2016): Zwei Varianten der Rushhour des Lebens: Lebensentscheidungen bei Akademiker/innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 1/2016. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, S. 11-20.
- Bundesmann-Jansen, Jörg/Groß, Hermann/Munz, Eva (2000): Arbeitszeit `99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigungsbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Düsseldorf.
- Carstensen, Tanja (2015a): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. WSI-Mitteilungen 3/2015, S. 187-193.
- Carstensen, Tanja (2015b): Social Media im Betrieb – Herausforderungen für Beschäftigte und Interessensvertretungen. In: ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgesellschaft (Hrsg.): Gute Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt, S. 90-99.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.) (2012): DGUV-Report 1/2012: Schichtarbeit, Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten. Berlin.
- Djb Deutscher Juristinnenbund e.V. (2016): Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes. Kurzfassung. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-kurzfassung/> [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Djb Deutscher Juristinnenbund e.V. (2015): Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz. In: djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes 3/2015. Baden-Baden, S. 121-129.
- Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin.
- Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung (2014): DIHK will 35-Stunden-Woche für Väter. Verfügbar unter: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/arbeitszeit-dihk-will-35-stundenwoche-fuer-vaeter-12881288.html> [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Frankfurter Rundschau (2015): Auch Arbeit braucht Grenzen. Verfügbar unter: <http://www.fr.de/politik/meinung/leitartikel/digitalisierung-und-arbeitszeiten-auch-arbeit-braucht-grenzen-a-437929> [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Friedrich, Niklas/Vahle-Hinz, Tim/Dettmers, Jan/Tobsch, Verena/Keller, Monika/Bamberg, Eva (2010). Flexibilität und Verfügbarkeit durch Arbeit auf Abruf. Analyse der Wirkungen und Entwicklung von Gestal-

- tungskriterien unter besonderer Berücksichtigung von Rufbereitschaft (RUF). In K. M. Möslin, R. Trinczek, A. C. Bullinger, F. Danzinger & S. Lücking (Hrsg.), BALANCE Konferenzband: Flexibel, stabil und innovativ: Arbeit im 21. Jahrhundert. Göttingen: Cuvillier, S. 383-392.
- Geramanis, Olaf (2002): Vertrauensarbeitszeit - die verpasste Chance? WSI-Mitteilungen 06/2002, S. 347-152.
- Gottschalck, Frederik (2008): Arbeitszeit im Jahr 2020, Ergebnisse einer Delphi-Studie zur zukünftigen Ausgestaltung der Arbeitszeit in Deutschland. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Gleißmann, Wilfried (2000): Abschaffung der Zeiterfassung – Vertrauensarbeitszeit. In: Klaus Pickshaus, Klaus Peters und Wilfried Gleißmann (Hrsg.): „Der Arbeit wieder ein Maß geben“. Neue Managementkonzepte und Anforderungen an eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik. In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 2/2000. Hamburg, S. 30-39.
- Grzech-Sukalo, Hiltraud/Hänecke, Kerstin (2010): Flexible Schichtsysteme, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Frankfurt am Main.
- Habermann-Horstmeier, Lotte (2007): Karrierehindernisse für Frauen in Führungspositionen. Ergebnisse einer empirischen Studie an 300 Frauen aus dem deutschen Mittel- und Topmanagement. Villingen-Schwenningen: Petaurus Verlag.
- Hellert, Ulrike (2014): Arbeitszeitmodelle der Zukunft. Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten. Inklusive Arbeitshilfen online. Haufe Gruppe.
- Hielscher, Volker (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie. Berlin: WZB Berlin Social Science Center.
- Hildebrandt, Eckart (2006). Balance between Work and Life – New Corporate Impositions through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty. European Societies 8/2006, S. 251-271.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): Welche Auswirkungen hat Industrie 4.0 auf die Arbeitswelt? WISO direkt.
- Hofmann, Jörg (2014): Wem gehört die Zeit? Verfügbar unter: <https://www.igmetall.de/joerg-hofmann-flexibilitaet-darf-keine-einbahnstrasse-sein-13599.html> [letzter Zugriff: 14.08.2016]
- Holst, Elke/Seifert, Hartmut (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. In: WSI Mitteilungen 02/2012, S. 141-149.
- IG Metall (2013): Arbeit sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten. Verfügbar unter:

- http://www.arbeitsicherundfair.de/w/files/igm26/130617_themenheft_e_rgebnisbefragung.pdf [letzter Zugriff: 28.06.2016]
- Janßen, Daniela/Nachreiner, Friedhelm (2004): Flexible Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, Günter (2009): Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.
- Jürgens, Kerstin (2015): The Digital Delimitation of Time and Space – the Future of Work. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): The Digital Society. Impulses for the Digitalisation Congress.; <http://library.fes.de/pdf-files/fes/12350.pdf>, [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Jürgens, Kerstin (2010): Kompass im gesellschaftlichen Wandel: zur Kritik am Normalarbeitsverhältnis. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 56 4/2010, S. 421-425.
- Jürgens, Kerstin (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main: Campus Forschung, S. 169 - 190
- Jürgens, Kerstin (2003): Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 23 3/2003, S. 251-267.
- Jürgens, Kerstin/Voß, Günter (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 34/2007, Bonn, S. 3-9.
- Keck, Wolfgang (2012): Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf. Bern: Verlag Hans Huber.
- Kesselring, Sven (2012): Betriebliche Mobilitätsregime. Zur sozio-geografischen Strukturierung mobiler Arbeit. Zeitschrift für Soziologie Jg. 41 2/2012, S. 83-100.
- Klein-Schneider, Hartmut (2007): Flexible Arbeitszeit - Vertrauensarbeitszeit Analyse und Handlungsempfehlungen Reihe: HBS Schriftenreihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen.
- Klenner, Christina (2014): Arbeitszeitentwicklung und Arbeitszeitdebatten in Deutschland, Vortrag auf dem WSI Herbstforum. Verfügbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/v_2014_11_27_klenner.pdf [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016): WSI Working Paper 203: „Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf - Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb“. Düsseldorf.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements. In:

- Hartmut Seifert (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 124 - 168.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2002): Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten: Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten, Düsseldorf. Verfügbar unter: http://www.boeckler.de/pdf/wsi_proj_sabbati2.pdf [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2007): Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. In: WSI-Mitteilungen 9/2007. S. 494-501.
- Koch, Angelika (2007), Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 7/2007, 21 – 26.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2016): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. In: IAB-Kurzbericht, 02/2016. Nürnberg.
- Kommission „Arbeit der Zukunft“ (Hrsg.) (2015): Impulspapier „Arbeit und Leben“.
- König, Barbara/Menge, Jonathan/Schildmann, Christina (2015): Inside the Gap 2/3: Zeit für Familie und Beruf – was Mütter und Väter wollen. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum für Politik und Wirtschaft.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressource. Berlin: edition sigma.
- Krull, Stephan/Massarrat, Mohssen/Steinrücke, Margarete (Hrsg.) (2009): Schritte aus der Krise. Arbeitszeitverkürzung, Mindestlohn, Grundeinkommen: Drei Projekte, die zusammengehören. Reader der attac AG ArbeitFairTeilen. Hamburg.
- Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran/Durward, David/Blohm, Ivo (2015): Arbeit und IT: Crowdsourcing und Crowdwork als neue Arbeits- und Beschäftigungsformen. In: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (Hrsg.): Gute Arbeit und Digitalisierung. Prozessanalysen und Gestaltungsperspektiven für eine humane digitale Arbeitswelt, S. 66-79.
- Li, Xuan/Zerle-Elsäßer, Claudia/Entleitner-Phleps, Christine/Schier, Michaela (2015): Väter 2015. Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? München: Deutsches Jugendinstitut.
- Linne, Gudrun (Hrsg.) (2002): Flexible Arbeitszeiten und Lebensführung: Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbchancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. Broschüre. Abt. Forschungsförderung, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

- Lothaller, Harald (2008): Die ‚rush hour‘ des Lebens und die Bedeutung der Familienarbeit und ihrer Aufteilung. In: Journal für Generationengerechtigkeit 3/2008. Oberursel: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG), S. 4-7.
- Lott, Yvonne (2015): Flexible Arbeitszeiten – für alle gleich? Die Arbeitszeitdebatte und ihre gleichstellungspolitischen Konsequenzen. Verfügbar unter: http://www.gegenblende.de/33-2015/++co++f538608a-555f-11e5-acc4-52540066f352_ [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa/Klammer, Ute/Gerhard, Ute (2002): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma.
- Mahler Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2009): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 41/2009. Bonn, S. 13-18.
- Maschke, Manuela (2016): Flexible Arbeitszeitgestaltung. In: Wisodiskurs 04/2016. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 1-36.
- Maschke, Manuela/Nies, Gerhard/Vogl, Gerlinde (2014): Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung. WSI-Mitteilungen 2/2014, S. 156-159.
- Matta, Vanita Irene (2015): Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitszeiten? In: Zeitschrift für Soziologie, 4/2015, S. 253-271.
- Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 56 4/2010, S. 403-420.
- Mückenberger, Ulrich (2011): Welche Anforderungen stellt Lebenslaufpolitik an Zeitpolitik? In: BIOS, Jg. 24 2/2011, S. 300-316.
- Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael/Wrohlich, Katharina (2014): Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael/Wrohlich, Katharina (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. In: DIW Wochenbericht 46/2015: Familienarbeitszeit „reloaded“, S. 1095-1103.
- Munz, Eva (2005): Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation, Bremen: Universität Bremen.
- Nahles, Andrea (2016): Arbeiten 4.0 – Perspektiven einer neuen Arbeitszeitpolitik. In: Gerhard Bäcker, Steffe Lehndorff und Claudia Weinkopf (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden: Springer VS Verlag.

- Pangert, Barbara/Kratzer, Nick (2015): Implikationen des Wandels der Arbeitswelt für die betriebliche Gesundheitsförderung am Beispiel „ständiger Erreichbarkeit“. In: Kramer, Ina/Oster, Stephan/Blum, Michael (Hrsg.): Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern - Ergebnisse aus dem Projekt „iga.Radar“. In: iga.report, 29, S.32-38.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014) Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht, Berlin.
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. Neuen Vätern auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen/Menke, Katrin (2012a): Pflegesensible Arbeitszeiten. Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten. Berlin.
- Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen/Menke, Katrin (2012b): Pflegesensible Arbeitszeiten, Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 145. Berlin.
- Riedmann, Arnold/Kümmerling, Angelika/Seifert, Hartmut (2011): Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz). Forschungsbericht Arbeitsmarkt, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.
- Rinderspacher, Jürgen (1987): „Ohne Sonntag gibt es keine Werktage“ – Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes, Bonn 2000. (2. überarbeitete Aufl.: Am Ende der Woche, 1987).
- RWI (Rheinisch -Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigung. Projektbericht. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW.
- Sauer, Dieter (2011): Indirekte Steuerung : zum Formwandel betrieblicher Herrschaft, Wolfgang Bonß (Hg.) Christoph Lau (Hg.) Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne 2011
- Schwemmler, Michael (2000). „Anytime, anyplace ...“. Befunde zur elektronischen Internationalisierung von Arbeit. Deutsche Postgewerkschaft, Abteilung Technologie/Innovation. Frankfurt am, Main; download unter: <http://www.input-consulting.com/download/input-anytime.pdf> [letzter Zugriff: 14.08.2016]
- Sczesny, Cordula/Schmidt, Sophie/Moeller, Nina/Schlotmann, Bianca (2007): Arbeitszeit-Check: Bedeutung, Handlungsbedarf und Reali-

- sierbarkeit alternsgerechter Arbeitszeitgestaltung im Betrieb einschätzen. Leitfaden und EDV-Tool für die Anwendung im Betrieb. Dortmund: Soziale Innovation GmbH.
- Seifert, Hartmut (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. In: WISO-Diskurs November 2014, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Seifert, Hartmut (2008): Alternsgerechte Arbeitszeiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 18-19/2008. Bonn, S. 23-30.
- Seifert, Hartmut (2005): Zeit für neue Arbeitszeiten. In: WSI Mitteilungen Ausgabe 8/2005, S. 478–483.
- Stöger, Ursula/Böhle, Fritz/Huchler, Norbert/Jungtäubl, Marc/Kahlenberg, Vera/Wehrich, Margit (2015): Arbeitszeitverkürzung als Voraussetzung für ein neues gesellschaftliches Produktionsmodell. Expertise. München: ISF München. E-Paper. Verfügbar unter: www.isf-muenchen.de/pdf/Arbeitszeitverkuerzung_als_Voraussetzung.pdf [letzter Zugriff: 31.08.2016]
- Strobel, Hannes (2013): Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis. iga.Report 23.
- Tietze, Susanne (2002): When “Work“ Comes “Home“: Coping Strategies of Teleworkers and their Families. Journal of Business Ethics Jg. 41 4/2002, S. 385-396.
- Tobsch, Verena/Matiaske, Wenzel/Fietze, Simon (2012): Abrufarbeit: Die ständige Verfügbarkeit. In: PERSONALquarterly, 1/12, S. 26-29.
- Trinczek, Rainer (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in der bundesdeutschen Metallindustrie. In: Hans Georg Zilian und Jörg Flecker (Hrsg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin: Sigma, S. 67-87.
- TNS Infratest Sozialforschung (2011): Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes“. Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des BMG, München.
- Vogl, Gerlinde (2010): Mobile Arbeit und Dienstreisen. In: Cornelia Brandt (Hrsg.): Mobile Arbeit – Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit, S. 135-146.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht, 4/2015, Nürnberg.
- Weber, Michael/Stutz, Heidi/Huber, Daniel/Küng-Gugler, Anne (2007). KMU-Handbuch. Beruf und Familie. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Bern.

- Weber, Maria (2012): Wann arbeitet Mama wie? – Eine qualitative Studie zur Vereinbarkeit von Schichtdienst und Kinderbetreuung. Masterarbeit. Freiberg: Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg, download unter:
www.lettres.unifr.ch/fileadmin/Documentation/Departements/Sciences_sociales/Soziologie__Sozialpolitik_und_Sozialarbeit/Forschung/Masterarbeiten/Weber/Weber_ExecutiveSummary.pdf [letzter Zugriff: 14.08.2016]
- Wirtz, Anna (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Wotschack, Philip/Scheier, Franziska/Schulte-Braucks, Philipp/Solga, Heike (2001): Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 10/2011, Seiten 541-547.

Autorinnen und Autoren

Stefan Reuyß (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführer von SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeit und Gender sowie Vereinbarkeit.

Laura Rauschnick (MA Gender Studies) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Gleichstellung, Arbeitszeit und Partnerschaftliche Arbeitszeitkonstellation.

Alexander Kanamüller ist Studierender der Gender Studies (MA, LMU München) und absolviert derzeit ein Praktikum bei SowiTra.