

WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

Philip Wotschack, Claire Samtleben, Jutta Allmendinger

Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland?

Argumente, Befunde und Erfahrungen aus
anderen europäischen Ländern

Discussion Paper

SP I 2017–501

Juni 2017

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Forschungsschwerpunkt

Bildung, Arbeit und Lebenschancen

Forschungsabteilung

Ausbildung und Arbeitsmarkt

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Das Urheberrecht liegt bei den Autoren.

Discussion Papers des WZB dienen der Verbreitung von Forschungsergebnissen aus laufenden Arbeiten im Vorfeld einer späteren Publikation. Sie sollen den Ideenaustausch und die akademische Debatte befördern. Die Zugänglichmachung von Forschungsergebnissen in einem WZB Discussion Paper ist nicht gleichzusetzen mit deren endgültiger Veröffentlichung und steht der Publikation an anderem Ort und in anderer Form ausdrücklich nicht entgegen.

Discussion Papers, die vom WZB herausgegeben werden, geben die Ansichten des/der jeweiligen Autors/Autoren wieder und nicht die der gesamten Institution.

Diese Studie wurde erstellt im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Alle Discussion Papers sind abrufbar:
<https://www.wzb.eu/de/publications/discussion-paper>

Abstract

Sabbaticals constitute an important part of life-course-oriented labour market and social policies. They pave the way to individually managed career-breaks making space for the employees' professional or extra-professional projects and interests such as further training, professional reorientation, childcare, care, recreation or leisure-time. In Germany sabbaticals are currently arranged directly between employee and employer and are financed via individual savings schemes. The dissemination and use of sabbaticals is dependent on the employees' (financial) resources and the companies' offers and is therefore comparatively low and socially selective. This paper's aim is to determine to what extent and under what conditions a legal claim to a socially and financially secured sabbatical would ameliorate its dissemination and use. For this purpose the paper examines, on the one hand, problems and areas of activity in the existing German regulations. On the other hand, experiences of European countries with legally binding sabbatical regulations will be outlined. On this basis the chances and risks of a potential implementation of a legal claim to a sabbatical in Germany will be discussed. Furthermore, requirements regarding its institutional organization and flanking will be formulated.

Zusammenfassung

Sabbaticals stellen ein wichtiges Element der lebensverlaufsorientierten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik dar. Sie ermöglichen individuell gesteuerte Auszeiten für berufliche und außerberufliche Interessen der Beschäftigten, wie Weiterbildung, berufliche Umorientierung, Kinderbetreuung, Pflege, Erholung oder Freizeit. Derzeit können Sabbaticals in Deutschland nur im Rahmen individueller Anspar- und Finanzierungsmodelle realisiert werden, die mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und zu regeln sind. Die Verbreitung und Nutzung hängt damit vom betrieblichen Angebot und den verfügbaren Ressourcen der Beschäftigten ab und fällt insgesamt eher gering und selektiv aus. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, in welchem Maße und unter welchen Bedingungen ein finanziell und sozial abgesicherter Rechtsanspruch hier zu Verbesserungen beitragen kann. Dazu werden auf der einen Seite Probleme und Handlungsfelder in der bestehenden Regelungspraxis in Deutschland identifiziert, auf der anderen Seite Erfahrungen anderer europäischer Länder skizziert, in denen Sabbaticals im Rahmen eines gesetzlichen Anspruchs geregelt wurden. Auf dieser Grundlage werden abschließend die Chancen und Risiken diskutiert, die mit der möglichen Einführung eines Rechtsanspruchs in Deutschland zu erwarten sind und Anforderungen an dessen institutionelle Ausgestaltung und Flankierung formuliert.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Sabbaticals in Deutschland – geringe Nutzung trotz großen Interesses ...	4
2.1	Rechtliche Grundlagen und Formen des Sabbaticals	6
2.2	Verbreitung und Nutzung von Sabbaticals	8
2.3	Beispiele aus der betrieblichen Praxis	12
2.4	Problemfelder und Nutzungsbarrieren	16
2.5	Handlungsbedarf – zur Rolle eines Rechtsanspruches mit finanzieller Absicherung	20
3.	Erfahrungen mit gesetzlich garantierten Sabbaticals in anderen europäischen Ländern	23
3.1	Dänemark	23
3.2	Schweden	24
3.3	Belgien	25
3.4	Bilanz: „Lessons learned“ – positive und negative Effekte	32
4.	Resümee – Welchen Beitrag kann ein gesetzlich garantiertes Sabbatical in Deutschland leisten?	34
4.1	Chancen und Risiken	34
4.2	Offene Fragen und Anforderungen an die institutionelle Ausgestaltung	36
	Literatur	40

1. Einleitung

Unter einem „Sabbatical“ wird eine freiwillige, temporäre Arbeitsfreistellung im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses verstanden. Drei Merkmale sind dabei charakteristisch (Priebe/Absenger 2015a; Deutscher Bundestag 2008): Erstens handelt es sich um einen *längeren Zeitraum der Freistellung*, der in der Regel zwischen drei und zwölf Monaten beträgt. Zweitens sind Sabbaticals im Unterschied zum unbezahlten Sonderurlaub *finanziell und sozial abgesichert*. Das heißt, dass Beschäftigte während der Freistellungsphase weiterhin finanzielle Bezüge erhalten und sozialversichert bleiben. Anders als beim bezahlten Urlaub können diese Bezüge dabei jedoch geringer ausfallen als das reguläre Arbeitsentgelt. Drittens zeichnet sich das Sabbatical durch die *Optionalität der Verwendungszwecke* aus. Im Unterschied zu themenbezogenen Freistellungen (wie Elternzeit, Pflegezeit oder Bildungsurlaub) entscheiden die Beschäftigten bei ihrem Sabbatical individuell über die Nutzung der frei werdenden Zeit.

Eine temporäre Auszeit aus dem Beruf, für einige Monate oder sogar ein ganzes Jahr, ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland interessant. Verschiedene Studien belegen, dass sich rund die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland eine solche Auszeit wünscht (vgl. Bielenski et al. 2002; Fittkau & Maaß Consulting 2015; Klenner et al. 2002). Viele halten allerdings eine solche Auszeit aus betrieblichen oder finanziellen Gründen nicht für realisierbar (Bielenski 2000, S. 236; Fittkau & Maaß Consulting 2015). Die Motive für ein Sabbatical sind vielfältig. Die Weltreise, die oft als der typische Grund für eine Auszeit vom Beruf dargestellt wird, ist nur einer von vielen Beweggründen. Im Vordergrund stehen auch Interessen an Kinderbetreuung, Pflege, Weiterbildung, beruflicher Umorientierung oder einfach nur an einer längeren Erholung vom Arbeitsalltag (Fittkau & Maaß Consulting 2015; Klenner et al. 2002; Siemers 2005).

Dass es bei solchen Auszeiten keineswegs nur um eine Frage der individuellen Lebensqualität geht, sondern um bedeutsame arbeitsmarkt-, bildungs-, familien- und sozialpolitische Entwicklungen (vgl. Allmendinger/Dressel 2005), die nach neuen Handlungsansätzen verlangen, belegt die politische Debatte der letzten zwei Jahrzehnte. Seit Mitte der 1990er Jahre werden unter den Schlagworten Lebenslaufpolitik (Naegele 2010; Román et al. 2006) und lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung (Flüter-Hoffmann 2010, 2006) neue Anforderungen an die betriebliche Arbeitszeitgestaltung diskutiert. Der 7. Familienbericht des BMFSFJ (2006) hat mit dem Konzept der *Optionszeiten* explizit „eine bessere Verknüpfung der Lebensbereiche durch akzeptierte Unterbrechungsmöglichkeiten der Erwerbsarbeit für Betreuung und Pflege, für Bildung und für zivilgesellschaftliches Engagement“ gefordert, die als „legitime ‚Auszeiten‘“ (ebd., S. 267) im Erwerbsleben zu betrachten und zu regeln sind. Auch in der aktuellen Arbeitszeitdebatte (vgl. Seifert 2014), Bildungspolitik (Rahner 2014) oder im Weißbuch des BMAS (2017)

Die vorliegende Studie wurde von der Rosa-Luxemburg-Stiftung gefördert. Die Autorinnen und der Autor danken Dr. Barbara Fried für viele wichtige Hinweise.

haben biografisch orientierte Arbeitszeitinstrumente, die es den Beschäftigten ermöglichen, im Laufe ihres Erwerbslebens ihre Arbeitszeiten an wechselnde berufliche, familiäre oder persönliche Lebensumstände und Bedürfnisse anzupassen, einen hohen Stellenwert. Durch die deutlich verlängerte Lebensarbeitszeit sowie gravierende Veränderungen im Bereich der Erwerbsarbeit, Beschäftigungsverhältnisse, Geschlechterverhältnisse und der demografischen Entwicklung entstehen neue Anforderungen, Belastungen und Risiken für die Beschäftigten. Um diesen angemessen zu begegnen, sind neue, präventiv ausgerichtete arbeitszeitpolitische Handlungsansätze gefragt (vgl. Allmendinger et al. 2015). Diese sollen die Work-Life-Balance und die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern, Pflegezeiten zulassen, Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt vermeiden und alters- und alternsgerechtes Arbeiten ermöglichen (Seifert et al. 2013, S. 133).

Sabbaticals kommt dabei eine hohe Aufmerksamkeit zu. Neben individuellen Wahlmöglichkeiten bezüglich der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit („Wahlarbeitszeit“) und der Diskussion um die Absenkung der durchschnittlichen Arbeitszeitnorm („kleine Vollzeit“) lassen sie sich als dritter Baustein einer lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitgestaltung begreifen. Sie schaffen für die Beschäftigten zeitliche Freiräume im Umfang von mehreren Monaten, die für Kinderbetreuung, Pflege, Erholung, Bildungs- oder Freizeitinteressen genutzt werden können. Davon sind positive Effekte für die Lebensqualität, die Vereinbarkeit beruflicher und außerberuflicher Aufgaben im Lebensverlauf und für den langfristigen Erhalt der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit zu erwarten. Während in der Politik weitgehend Einigkeit darüber herrscht, dass solche Optionen ein wichtiges Element einer präventiv ausgerichteten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik bilden (BMAS 2017), zeigen sich große Unterschiede bezüglich der Art der Weise, wie diese zu realisieren und zu regeln sind.

Derzeit können Sabbaticals in Deutschland nur im Rahmen individueller Anspar- und Finanzierungsmodelle realisiert werden, die mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und zu regeln sind. Ein allgemeiner Rechtsanspruch und eine finanzielle staatliche Förderung bestehen nicht. Die Verbreitung und Nutzung von Sabbaticals hängt damit stark vom betrieblichen Angebot und den verfügbaren Ressourcen der Beschäftigten ab. Sie fällt insgesamt eher gering aus und bleibt deutlich hinter den Interessen der Beschäftigten und den Erwartungen der Politik zurück. Das gilt insbesondere für Sabbaticals, die auf Basis von langfristig ausgelegten Arbeitszeitkonten (sogenannten Langzeitkonten) realisiert werden sollten. Obwohl dieser Ansatz in den letzten 20 Jahren erhebliche politische und gesetzliche Unterstützung erfuhr, bieten nur etwa 2% der Betriebe solche Konten an (vgl. Ellguth et al. 2013; Seifert et al. 2013). Dort, wo sie bestehen, werden sie in der Regel nur von einem Teil der Beschäftigten genutzt. Die möglichen Verwendungszwecke sind oft eingeschränkt und schließen zum Teil eine optionale Nutzung der Zeit aus.

Vor diesem Hintergrund soll in der vorliegenden Studie untersucht werden, in welchem Maße und unter welchen Bedingungen ein finanziell und sozial abgesicherter Rechtsanspruch hier zu Verbesserungen beitragen kann. Dazu wird zunächst die bisherige Regelungspraxis, Funktion, Verbreitung und Nutzung von

Sabbaticals in Deutschland betrachtet (Pkt. 2). Ziel ist es, die Probleme und Barrieren zu identifizieren, die die Nutzung von Sabbaticals derzeit einschränken. Auf dieser Grundlage lässt sich abschätzen, in welchen Bereichen durch einen finanziell und sozial abgesicherten Rechtsanspruch Verbesserungen zu erwarten sind und in welchen nicht. In einem zweiten Schritt schauen wir über die Ländergrenze hinaus und untersuchen die Erfahrungen, die andere europäische Länder mit gesetzlich garantierten Sabbaticals gemacht haben (Pkt. 3). Im Mittelpunkt steht dabei vor allem das Beispiel Belgiens. In Belgien existiert seit Ende der 1990er Jahre ein Rechtsanspruch auf ein Sabbatical mit finanzieller Unterstützung. Aus diesem Beispiel lässt sich viel über die Nutzung gesetzlich garantierter Sabbaticals lernen. Da die Regelung mehrfach evaluiert wurde, liegen zudem erste Ergebnisse zu den Nutzergruppen, Arbeitsmarkteffekten, Bewertungen und Problemen vor, aus denen sich wichtige Schlussfolgerungen für einen möglichen Rechtsanspruch auf ein Sabbatical in Deutschland ziehen lassen. Im Resümee der vorliegenden Studie (Pkt. 4) werden die wichtigsten Befunde zusammengefasst und abschließend hinsichtlich eines möglichen Rechtsanspruchs auf ein sozial und finanziell abgesichertes Sabbatical in Deutschland diskutiert. Basierend auf den Erfahrungen mit Sabbaticals in Deutschland und Belgien werden dabei auch Eckpunkte für die institutionelle Ausgestaltung und Flankierung eines solchen Rechtsanspruchs skizziert.

2. Sabbaticals in Deutschland – geringe Nutzung trotz großen Interesses

Das große Interesse an Sabbaticals spiegelt sich nicht nur in hohen Umfrageergebnissen wider. Auch aus arbeitsmarkt-, sozialpolitischer und betrieblicher Sicht bieten Sabbaticals entscheidende Vorteile (Siemers 2005, S. 93; Román et al. 2006).

Für die Arbeitsmarktpolitik stand in den 1990er Jahren vor allem (1) die mögliche *Beschäftigungswirkung* von Sabbaticals im Vordergrund, in Deutschland (vgl. Miethe 2000) wie in einigen anderen europäischen Ländern, beispielsweise in Dänemark oder Schweden (Román et al. 2006). In Phasen andauernd hoher Arbeitslosigkeit können Sabbaticals dazu beitragen, betriebliche Personalüberhänge kostengünstig zu reduzieren und den Arbeitsmarkt zu entlasten. Die vorübergehend frei werdenden Arbeitsplätze können im Rahmen von Stellvertretermodellen mit Arbeitslosen besetzt werden, denen auf diese Weise der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtert wird.

Neben dieser beschäftigungspolitischen Funktion wird Sabbaticals zudem eine wichtige Rolle für (2) die *Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben* zugesprochen (Siemers 2005; BMFSFJ 2006). Blockfreizeiten können dem Ausgleich von Phasen hoher beruflicher Belastungen dienen, indem sie größere Zeiträume für Kinderbetreuung und Familie bereitstellen. Sie können auch für die Bewältigung kritischer Ereignisse und besonderer Situationen im Lebensverlauf, wie etwa der Einschulung der Kinder, der Überbrückung von Phasen ohne Kinderbetreuung oder bei Krisenfällen im familialen Umfeld (durch Krankheit oder Pflegebedürftigkeit) eine wichtige Rolle spielen (Klenner et al. 2002). Im Zuge der demografisch bedingten Zunahme von Pflegeaufgaben und des hohen Anteils an alleinerziehenden Beschäftigten gewinnt diese Funktion weiter an Gewicht. Vor allem für Frauen, die derzeit die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit tragen, können Sabbaticals hier zur Entlastung beitragen und das Risiko von Erwerbsunterbrechungen vermindern (Rürup/Gruescu 2005, S. 49 ff.).

In der aktuellen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Debatte wird Sabbaticals schließlich (3) eine wichtige Rolle für den langfristigen *Erhalt der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit* zugewiesen (BMAS 2017; Naegele et al. 2010; Rahner 2014). In den letzten 20 Jahren ist ein Anstieg der Arbeitszeiten, unsozialen Arbeitszeitlagen, Arbeitsintensivierung und Arbeitsbelastungen zu verzeichnen (Seifert 2010; Beermann 2010). Damit nimmt für die Beschäftigten das Risiko von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit zu. In Deutschland haben 2009 rund 1,5 Millionen Menschen Erwerbsminderungsrente bezogen. Nach einer Schätzung der Betriebskrankenkassen betragen die Kosten von Krankheit durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz ca. 6,3 Milliarden Euro pro Jahr. Längere Auszeiten zur Erholung können einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit, Arbeitsmotivation und Produktivität im Erwerbsverlauf leisten. Vor dem Hintergrund der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters gewinnt diese Funktion zusätzlich an Bedeutung. Das Gleiche gilt für Auszeiten, die

,für Qualifizierungsmaßnahmen oder Phasen der beruflichen Umorientierung genutzt werden. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, der fortschreitende Wandel der Arbeitswelt und aktuell die Digitalisierung der Arbeit erfordern in stärkerem Maße Anpassungsleistungen der Beschäftigten (BMAS 2017). Das Risiko, dass Berufsbilder und Qualifikationen veralten, nicht mehr nachgefragt werden oder nicht mehr den Interessen der Beschäftigten entsprechen, ist hoch. Lebenslanges Lernen in und außerhalb der Arbeit sowie präventive Möglichkeiten der individuellen Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt (bevor berufliche Sackgassen erreicht sind) erfordern entsprechende Freiräume (Bosch 2012; Rahner 2014; Allmendinger 2012).

Jenseits der skizzierten familien-, sozial-, arbeitsmarkt- oder bildungspolitischen Funktionen können Sabbaticals (4) schließlich einen *individuellen Selbstbestimmungs- und Entfaltungsraum* darstellen, in dem die und der Einzelne Interessen und Aktivitäten ausübt, für die im Alltag sonst kein Platz ist. Im Vordergrund steht dabei der normative Anspruch auf eine selbstbestimmte Verwendung von Zeit, die sich gerade durch die Unabhängigkeit von wirtschaftlichen oder sozialen Notwendigkeiten auszeichnet. Aus dieser Perspektive leisten Sabbaticals einen wichtigen Beitrag zur individuellen Selbstbestimmung und Lebensqualität (vgl. Negt 1985). Die Chance für eine solche Nutzung des Sabbaticals setzt selbstverständlich voraus, dass andere Zeitbedarfe (für Kinder, Familie, Pflege oder Qualifizierung) bereits ausreichend abgedeckt sind.

Auch wenn Sabbaticals in erster Linie als Instrument für die Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten diskutiert werden, so bieten sie doch auch für Betriebe eine Reihe von Vorteilen. Als *Instrument zur Rationalisierung und Personalsteuerung* bieten sie die Möglichkeit, Personalkosten vorübergehend zu reduzieren. Darüber hinaus können etwa in Krisenzeiten Entlassungen vermieden oder zumindest hinausgezögert werden. Beschäftigte mit wichtigen Qualifikationen bleiben dem Unternehmen auf diese Weise länger erhalten. Sabbaticals können zudem dazu beitragen, die Personalstruktur zu beeinflussen, indem beispielsweise Beschäftigte mit umfangreichen Betreuungsaufgaben vorübergehend ausgegliedert werden. Im Rahmen einer *Qualifizierungsstrategie* bieten Sabbaticals für den Betrieb die Möglichkeit, den Erwerb von Zusatzqualifikationen oder neuen Qualifikationen (etwa für innerbetriebliche Umbesetzungen) zu fördern. Darüber hinaus können im Rahmen eines Stellvertretermodells (Job-Rotation) andere Mitarbeiter für die Zeit der Freistellung auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden und so ihre Qualifikationen erweitern. Für den Betrieb steigt damit die interne Flexibilität beim Arbeitseinsatz. Schließlich bilden Sabbaticals auch ein Instrument für *Strategien der nachhaltigen Nutzung des Arbeitsvermögens*. Letztere erhalten vor dem Hintergrund einer deutlich verlängerten Lebensarbeitszeit bei gleichzeitig steigender Arbeitsintensivierung und zunehmenden Arbeitsbelastungen eine wichtige präventive Funktion für den Erhalt des Arbeitsvermögens. Der demografisch bedingte Fachkräftebedarf erhöht dabei auch von der Angebotsseite das Risiko von Arbeitskräfteengpässen. Temporäre Auszeiten können als Ausgleich für Phasen langer und/oder hoher zeitlicher Belastung genutzt werden. Damit wird arbeitsbedingten Erkrankungen und einer vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit vorge-

beugt. Gleichzeitig kann eine Wiederbelebung von Arbeitsmotivation und Kreativität stattfinden, wovon der Betrieb profitiert. Schließlich stellen individuelle Arbeitszeitoptionen wie Sabbaticals ein mögliches Instrument dar, um die Attraktivität des Unternehmens nach außen und innen zu steigern. Sabbaticalangebote können damit einen positiven Beitrag für (5) *Strategien der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern* leisten. Diese gewinnen in Zeiten knapper werdender Fachkräfte zunehmend an Bedeutung.

2.1 Rechtliche Grundlagen und Formen des Sabbaticals

Ein direkter Rechtsanspruch auf eine längere Freistellung von der Arbeitsleistung (über einen Zeitraum von mehreren Monaten) besteht in Deutschland nicht (Priebe/Absenger 2015b; Deutscher Bundestag 2008, 2013). Auch eine finanzielle staatliche Unterstützung in der Zeit der Freistellung gibt es nicht. Abhängig Beschäftigte sind bei der Realisierung einer längeren Freistellung folglich auf tarifliche oder betriebliche Optionen und individuelle Arrangements mit dem Arbeitgeber angewiesen. Das gilt auch für die finanzielle Absicherung und Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge in der Zeit der Freistellung. Im Rahmen der derzeit gegebenen gesetzlichen Regelungen können Beschäftigte längere Arbeitsfreistellungen innerhalb ihres Beschäftigungsverhältnisses auf drei Wegen realisieren:

Erstens in Form eines *unbezahlten Sonderurlaubs*. Die Grundlage dafür bildet ein Änderungsvertrag zum Arbeitsverhältnis. In der Zeit der Freistellung bezieht die oder der Beschäftigte kein Entgelt. Dauert die Freistellung länger als einen Monat, muss der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge mehr entrichten. Für die Beschäftigten besteht jedoch die Pflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Bei dieser Form der Freistellung kommen also erhebliche Kosten auf die Beschäftigten zu. Da es sich nicht um ein finanziell und sozial abgesichertes Modell der Freistellung handelt, ist es im Sinne oben stehender Definition nicht als Sabbatical im eigentlichen Sinne zu verstehen.

Zweitens besteht die Möglichkeit einer befristeten Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung (Blockfreizeit). Hier wird in der Literatur auch vom *Teilzeitanparmodell* gesprochen (Klenner et al. 2002). Es handelt sich um ein Sabbatical-Modell, da es um eine finanziell und sozial abgesicherte Arbeitsfreistellung geht. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet abhängig Beschäftigten die Möglichkeit, ihre vertragliche Arbeitszeit nach Wunsch zu reduzieren, sofern dem keine wesentlichen betrieblichen Belange entgegenstehen. Dabei kann mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber getroffen werden, wie sich die dadurch frei werdende Zeit über einen längeren Zeitraum verteilt. Sofern die Beschäftigten über einen bestimmten Zeitraum hinweg mehr arbeiten, als vertraglich für ihre Teilzeitstelle festgelegt ist (Ansparphase), können sie die angesparte Zeit bei laufenden Bezügen im Block nehmen (Freistellungsphase). Sie können beispielsweise trotz einer reduzierten vertraglichen Wochenarbeitszeit von 75% (mit entsprechend verringertem Einkommen) weiterhin Vollzeit arbeiten und die dadurch entstehenden Zeitanprüche in zusammenhängenden Blöcken nehmen. Nach einem Jahr wird auf diese Weise eine Freistellung im Umfang von drei Monaten möglich, nach zwei Jahren eine Freistellung im Umfang von sechs Mona-

ten. Das Arbeitsentgelt und die Sozialversicherungsbeiträge werden in dem Zeitraum weitergezahlt.

Eine dritte Möglichkeit, um eine längere Arbeitsfreistellung zu realisieren, ist das Ansparen von Arbeitszeit und Entgeltbestandteilen, ohne dabei die vertragliche Arbeitszeit zu reduzieren. Bei dieser Variante sparen die Beschäftigten über einen längeren Zeitpunkt Mehrarbeit und Sonderzulagen (wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Gewinnbeteiligungen) auf speziellen Konten an, die dann für die Finanzierung längerer Freistellungen (bei fortbestehenden Bezügen und Beiträgen zur Sozialversicherung) genutzt werden können. Bei diesen Konten spricht man aufgrund ihres langfristigen Ausgleichszeitraums (von mehreren Jahren) von Langzeitkonten oder (in der Terminologie des Steuerrechts) von Zeitwertkonten. Es handelt sich um ein *Ansparmodell mit Arbeitszeitkonto*. Der rechtliche Rahmen dafür wurde 1998 mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (kurz: Flexi-Gesetz) geschaffen und 2008 mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (kurz: Flexi-II-Gesetz) in wichtigen Bereichen modifiziert. Das Gesetz ermöglicht es Betrieben und Beschäftigten, Vereinbarungen über Langzeitkonten und Wertguthaben einzurichten. Dafür muss eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. dazu Seifert et al. 2013): Betrieb und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer müssen dazu eine schriftliche Wertguthabenvereinbarung abschließen. Deren Ziel darf nicht die flexible Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten oder der Ausgleich von Produktionsschwankungen sein. Die Wertguthaben sollen längerfristige vollständige oder teilweise Freistellungen für berufliche Qualifizierung, Pflege- oder Erziehungszeiten oder Freistellungen vor der Rente ermöglichen. Der Ausgleichszeitraum des Kontos ist nicht begrenzt. Das Konto ist in Entgelteinheiten (und nicht in Zeit) zu führen und nachweislich gegen das Risiko einer betrieblichen Insolvenz abzusichern (Insolvenzversicherung). Bei einer Beendigung der Beschäftigung oder einem Arbeitgeberwechsel können die Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) übertragen werden.

Hervorzuheben ist bei beiden Modellen – dem *Teilzeitan Sparmodell* wie dem *Ansparmodell mit Arbeitszeitkonto* –, dass die Arbeitgeber finanziell wenig dazu beitragen: Bei beiden Modellen leisten die Beschäftigten über einen längeren Zeitraum Mehrarbeit oder verzichten auf Teile ihres Entgelts, um in der Freistellungsphase die Fortsetzung ihrer Entgeltzahlung (inklusive der Sozialversicherungsbeiträge) zu finanzieren. In der Praxis finden sich zwar Beispiele dafür, dass Sabbaticals auch vom Arbeitgeber bezuschusst werden, aber diese Fälle bilden die Ausnahme. Während die Variante des *Teilzeitan Sparmodells* in der Regel zu Freistellungen im Umfang von sechs bis zwölf Monaten führt, bewegt sich deren Umfang beim *Ansparmodell mit Arbeitszeitkonten* eher im Bereich von einem bis sechs Monaten (Klenner et al. 2002).

Die genauen Konditionen für den Zugang und die Realisierung von Sabbaticals sind zum Teil in sektoralen oder betrieblichen Vereinbarungen geregelt (vgl. dazu Siemers 2005, S. 97 ff.). Oft werden dabei bestimmte Beschäftigtengruppen formal ausgeschlossen, wie Führungskräfte (beispielsweise Schulleiterinnen und Schul-

leiter sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter im öffentlichen Dienst) oder Beschäftigte in befristeter oder nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. In einigen Regelungen wird auch eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit vorausgesetzt. Typisch für viele Regelungen ist zudem eine Mindestfrist für die Anmeldung und Planung des Sabbaticals sowie die Abstimmung mit dem Arbeitgeber, oft unter Einbezug des Betriebs- oder Personalrats. Weitere wichtige Regelungen betreffen die Rückkehrkonditionen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht während der Freistellungsphase formal fort. Damit ist jedoch nicht automatisch garantiert, dass die Beschäftigten wieder an ihre alten Arbeitsplätze zurückkehren können. Die wenigsten Unternehmen sichern diese Rückkehr verbindlich zu. Wenn sie es tun, dann in der Regel nur unter der Bedingung, dass die Freistellung nicht länger als sechs Monate dauert. Bei längeren Freistellungen hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter jedoch formal einen Anspruch auf einen adäquaten Arbeitsplatz innerhalb des früheren Arbeitsbereichs. In Vereinbarungen lässt sich festlegen, dass für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter keine Benachteiligungen entstehen dürfen.

2.2 Verbreitung und Nutzung von Sabbaticals

Nach einer Erhebung des IW Köln gaben 2012 fast 10% der Betriebe an, Sabbaticals zu ermöglichen; 2003 waren es lediglich 4% (BMFSFJ 2013). Andere Untersuchungen weisen ähnliche Werte aus (INQA 2011). Dabei ist zu beachten, dass diese Zahlen nicht mit der tatsächlichen Nutzung oder Nutzungsquote der Beschäftigten gleichzusetzen sind. Die Nutzungsquote dürfte deutlich niedriger ausfallen, da Angebote zum Ansparen von Freistellungen oft nur von einem Teil der Belegschaft in Anspruch genommen werden können (Seifert et al. 2013; Wotschack et al. 2011). Es geht bei den folgenden Zahlen also lediglich darum, ob der Betrieb ein Sabbatical-Modell anbietet, unabhängig davon, in welchem Maße es in der Praxis tatsächlich genutzt wird.

Die Zahlen der repräsentativen Betriebsbefragung des ISO Köln von 2002 entsprechen denen der Erhebung des IW Köln (Bauer et al. 2002; Klenner et al. 2002). Es zeigten sich dabei große Unterschiede je nach Betriebsgröße und Branche: Während in den Kleinstbetrieben mit 1-19 Beschäftigten nur 2% der Betriebe Sabbaticals anboten, waren es in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten 16%. Die Chancen, dass der Betrieb über ein Sabbaticalangebot verfügt, war zudem im öffentlichen Dienst 3,5-mal höher als im industriellen Sektor. In der Studie wurden die Betriebe mit Sabbaticalangebot auch nach der Art des Modells gefragt: 70% boten das *Teilzeitanparmodell* an, 21% das *Ansparmodell mit Arbeitszeitkonto*, 9% der Betriebe wiesen beide Varianten auf. Neuere Zahlen zur Verbreitung des Teilzeitanparmodells liegen derzeit leider nicht vor. Die Verbreitung von Langzeitkonten ist hingegen gut dokumentiert.

Das Instrument erfährt seit der Einführung des Flexi-Gesetzes (1998) große Aufmerksamkeit in der tariflichen und arbeitspolitischen Debatte. 2012 boten rund 2% der Betriebe ein Langzeitkonto an, mit dem längere Freistellungen angespart werden können (Ellguth et al. 2013; Seifert et al. 2013). Dieser Anteil hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Auch hier gibt es allerdings große Un-

terschiede nach der Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Nach Daten des IAB bot 2012 jeder fünfte Großbetrieb (mit 500 oder mehr Beschäftigten) ein Langzeitkonto an. Die Befragung von Seifert et al. (2013) kommt auf einen etwas niedrigeren Wert von 13%. Weit verbreitet sind Langzeitkonten in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Bildung und Erziehung; eher selten sind sie im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Bau-, Wasser-, Energie- und Abfallwirtschaft anzutreffen (Seifert et al. 2013, S. 136).

Nach den Daten des IAB dominieren unter den angebotenen Verwendungszwecken des Langzeitkontos Sabbaticals (bei 35% der Betriebe mit Langzeitkonto), Familienzeit (34%) und eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (24%). Für Weiterbildungszeiten sind Langzeitkonten nur in 12% der Betriebe vorgesehen (Ellguth et al. 2013). Die Befragung von Seifert et al. (2013, S. 138) kommt zu etwas anderen Werten: Demnach wird in den befragten Betrieben mit Langzeitkonto der vorzeitige Ruhestand mit Abstand am häufigsten (90%) als möglicher Verwendungszweck genannt. Die Pflege von Angehörigen oder Weiterbildungszeiten wird in knapp der Hälfte der Betriebe als möglicher Verwendungszweck angeboten. Eine Verwendung für Eltern- oder Erziehungszeiten ist in jedem dritten Betrieb mit Langzeitkonto möglich. Der Anteil der Betriebe, die eine Verwendung von Wertguthaben für „sonstige Sabbaticals“ anbietet, liegt bei knapp 40%. Auffällig ist zudem, dass immerhin fast 40% der Betriebe angeben, das Langzeitkonto auch zum Ausgleich von Auftragschwankungen zu nutzen, obwohl das gesetzlich nicht zulässig ist.

Repräsentative Daten zur Verbreitung und Verwendung des Langzeitkontos aufseiten der Beschäftigten liegen leider nicht vor. Nach Angaben der von Seifert et al. (2013, S. 139) befragten Personalverantwortlichen wird das Langzeitkonto in etwa einem Drittel der Betriebe vorrangig für den Vorruhestand genutzt, und zwar von männlichen wie weiblichen Beschäftigten. Obwohl dies nach dem Flexi-II-Gesetz eigentlich nicht zulässig ist, stellen Entnahmen zum Ausgleich von Auftragschwankungen in einem Viertel der Betriebe den häufigsten Entnahmegrund für männliche Beschäftigte dar, in einem Fünftel der Betriebe für weibliche Beschäftigte. Eine vorrangige Entnahme für Sabbaticals (für individuelle Zwecke) wird – bei Männern wie bei Frauen – in jedem zehnten Betrieb mit Langzeitkonto berichtet. Eine vorherrschende Nutzung für andere Verwendungszwecke, wie Weiterbildung, Elternzeit oder Pflege, gibt es kaum.

Beschäftigtenbefragungen im Rahmen von Betriebsfallstudien deuten auf eine eher zurückhaltende Nutzung des Langzeitkontos hin (Wotschack et al. 2008). Bei befragten Beschäftigten eines (mittelgroßen) Industriebetriebs befürwortete zum Zeitpunkt der Befragung nur jede(r) Vierte eine Ausweitung des bestehenden Arbeitszeitkontensystems zum Langzeitkonto; auch unter den befragten Beschäftigten eines großen Transportdienstleisters nutzte nur jede(r) Vierte das Langzeitkonto. Die Beschäftigtenbefragung deutete zudem darauf hin, dass bei der Nutzung des Langzeitkontos ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (55%) sowie Elternzeit (33%) zu den am häufigsten genannten Motiven von Männern wie Frauen gehören. Weiterbildung wird von jeder vierten weiblichen Beschäftigten als Ansparmotiv genannt, ein Sabbatical von jeder fünften. Bei den männlichen Beschäftigten des befragten Unternehmens spielten die letzten beiden Motive eine

deutlich geringere Rolle (Wotschack et al. 2008, S. 623). Entnahmen hatten zum Befragungszeitpunkt kaum stattgefunden.

Die Auswertung von repräsentativen Unternehmensdaten und Beschäftigtenbefragungen in einzelnen Betrieben zeigen darüber hinaus, dass bestimmte Beschäftigtengruppen nur eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten haben (Wotschack 2010; Wotschack et al. 2008). Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen können, wie gezeigt, deutlich seltener auf ein Langzeitkonto zugreifen als Arbeitnehmer in großen Unternehmen (mit 250 und mehr Mitarbeitern). In großen Unternehmen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, ist die Chance, dass ein Langzeitkonto existiert, wiederum signifikant kleiner als in Großunternehmen mit einem hohen Männeranteil.

Selbst in Vorreiterunternehmen mit Langzeitkonten zeigt sich, dass oft nur Beschäftigte der fest angestellten „Kernbelegschaften“ Zugang zum Langzeitkonto haben, während Leiharbeiter und befristet Beschäftigte von der Nutzung ausgeschlossen sind. Vertiefende statistische Auswertungen von Beschäftigtendaten aus zwei Dienstleistungsbetrieben machen zudem deutlich, dass auch innerhalb dieser Kernbelegschaften das Langzeitkonto sehr unterschiedlich verwendet wird.

Bei den befragten hoch qualifizierten Angestellten ist das Langzeitkonto am weitesten verbreitet, bei qualifizierten Angestellten gibt es einen mittleren, bei einfachen Angestellten einen niedrigen Verbreitungsgrad. Beschäftigte mit niedrigerer Vergütung weisen zudem deutlich geringere Zeitguthaben auf bestehenden Langzeitkonten auf. Aufgrund der geringeren Vergütung ist diese Beschäftigtengruppe eher auf ein vollständiges Entgelt angewiesen, um ein ausreichendes Haushaltseinkommen zu erzielen. Hoch qualifizierte Angestellte profitieren, denn mit einer hohen beruflichen Stellung ist häufig viel unbezahlte Mehrarbeit verbunden. Das Langzeitkonto eröffnet dieser Beschäftigtengruppe die Möglichkeit, zumindest einen Teil der ohnehin anfallenden Überstunden auf dem Langzeitkonto zu sparen. Für die unteren Berufsgruppen zeichnet sich hingegen ein grundlegendes Dilemma ab: Das Langzeitkonto könnte für viele eine wichtige Lösung von Vereinbarkeitsproblemen darstellen, ist aber aufgrund der für ihre soziale Lage charakteristischen finanziellen und zeitlichen Restriktionen nur selten realisierbar.

In den untersuchten Betrieben ist das Langzeitkonto bei Frauen und Männern ähnlich weit verbreitet. Auch die Guthabenhöhe unterscheidet sich nicht signifikant. Benachteiligungen werden allerdings sichtbar, wenn Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen oder Vergütungsgruppen betrachtet werden. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen bei der Nutzung des Langzeitkontos sind also nicht genereller Natur, sondern entfalten sich erst im Lebenskontext. In der mittleren Lebensphase, in der viele Beschäftigte Kinder im Haushalt zu betreuen haben, haben die befragten weiblichen Beschäftigten deutlich seltener ein Langzeitkonto als ihre männlichen Kollegen oder als Frauen in späteren Lebensphasen. Unter den Beschäftigten mit Langzeitkonto haben wiederum die weiblichen Beschäftigten mit niedriger Vergütung die geringsten Guthaben. Für Frauen entstehen Benachteiligungen bei der Nutzung des Langzeitkontos also vor allem in der

Kombination mit hohen außerberuflichen Anforderungen oder bei geringerem Entgeltniveau.

Eine langfristige Perspektive im Unternehmen ist für viele Beschäftigte eine Voraussetzung dafür, Guthaben mit dem Langzeitkonto anzusparen. Ist diese nicht gegeben, wächst das Risiko, dass der Ansparprozess oder die spätere Zeitentnahme scheitert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Beschäftigungsperspektive im Unternehmen sehen, nutzen ein Langzeitkonto daher seltener. Auch die Bereitschaft, das Zeitguthaben für Weiterbildung zu verwenden, sinkt. In der Folge bauen Beschäftigte mit hohem Arbeitsplatzrisiko seltener Guthaben auf dem Langzeitkonto auf und verfügen damit über geringere zeitliche Ressourcen für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch hier droht damit eine Verschärfung sozialer Ungleichheit.

Im Rahmen einer umfangreichen Untersuchung zur Nutzung von Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung der Beschäftigten (vgl. Hildebrandt et al. 2009; Wotschack et al. 2008; Wotschack 2011) konnten auf Basis von qualitativen Interviews aufseiten der Beschäftigten vier unterschiedliche Formen der Nutzung des Langzeitkontos unterschieden werden: (1) Eine *passive Nutzung* des Langzeitkontos liegt vor, wenn das Zeitguthaben nicht Ergebnis eigener Bemühungen ist, sondern eher „automatisch“ durch betriebliche Regelungen zur Übertragung von Zeitguthaben (Überhänge) aus Kurzzeitkonten entsteht. Es spielt keine aktive Rolle in der zeitlichen Lebensgestaltung der Beschäftigten. (2) Bei der *genügsamen Nutzung* des Langzeitkontos wird das Langzeitkonto als ein positives zusätzliches Element der persönlichen Zeitgestaltung erfahren, da mit ihm regelmäßig anfallende Mehrarbeit langfristig kompensiert werden kann. Es wird von den Beschäftigten als Ausgleich für hohe zeitliche Arbeitsbelastungen geschätzt, ohne dass die Verwendung der Zeit bereits fest geplant ist. Im Unterschied dazu wird das Langzeitkonto bei der (3) *strategischen Nutzung* als wichtiges Element der Lebensgestaltung begriffen, das neue Möglichkeiten für Lebensplanung und zeitliche Absicherung bietet. Die Beschäftigten verfügen bereits über mehr oder weniger konkrete Verwendungsvorstellungen oder sehen mittelfristig zeitliche Belastungen (etwa durch Kinderbetreuung, Weiterbildungsinteressen oder Pflegebedarfe) auf sich zukommen und bauen dafür gezielt Guthaben auf dem Langzeitkonto auf. Auch bei der (4) *ruhestandsorientierten Nutzung* bildet das Langzeitkonto einen wichtigen Baustein der biografischen Lebensgestaltung. Es ist ein zentrales Element zur Gestaltung und Finanzierung des Altersübergangs (Vorruhestand), für das über längere Zeit und in größerem Umfang gezielt Mehrarbeit angespart wird. Diese Form der Nutzung findet sich fast ausschließlich bei älteren Beschäftigten.

Die Mehrheit der befragten Beschäftigten hatte zum Untersuchungszeitpunkt ihr Langzeitkontoguthaben noch nicht in Anspruch genommen. Nur drei der insgesamt 18 Interviewpartnerinnen und -partner mit Langzeitkonto hatten bereits Zeitguthaben von ihrem Langzeitkonto genutzt – für Kinderbetreuung (bei zwei weiblichen Beschäftigten) und eine längere Urlaubsreise (bei einem männlichen Beschäftigten). In zwei anderen Fällen waren Entnahmen für eine längere Weiterbildungszeit bzw. den vorzeitigen Ruhestand bereits fest vereinbart. Zu den tatsächlichen Nutzungsformen, Beweggründen und Erfahrungen in der Freistel-

lungsphase liegen keine Ergebnisse vor. Hier kann auf die qualitative Studie von Siemers (2005) zurückgegriffen werden, die aufseiten der Beschäftigten unterschiedliche Intentionen, Ausgangsbedingungen und Konsequenzen bei der Nutzung von Sabbaticals untersucht. In der Studie wurden auf Basis von 28 Beschäftigteninterviews fünf Typen unterschieden (Siemers 2005, S. 114 ff.)

(1) Beim *Regenerationstypus* dient das Sabbatical dazu, sich von den Anstrengungen des Berufsalltags zu erholen, Abstand und neue Kraft zu gewinnen. In der Untersuchung zeichneten sich die Beschäftigten durch ein hohes berufliches Engagement und hohe zeitliche Arbeitsbelastungen aus. (2) Beim *Kinderbetreuungstypus* steht hingegen Zeit für Familienaufgaben und Kinderbetreuung im Vordergrund. Dieser Typus trifft vor allem auf berufstätige Mütter mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner zu, die nach der Elternzeit anstelle einer Rückkehr in Erwerbstätigkeit das Angebot eines Langzeiturlaubs nutzen, um Zeit für die Versorgung der Kinder zu gewinnen. Die Freistellung beträgt dabei bis zu fünf Jahre und ist – da unbezahlt, nicht sozialversichert und ohne Anspruch auf die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz – mit erheblichen finanziellen Nachteilen und beruflichen Risiken verbunden. (3) Beim *Qualifizierungstypus* steht das Interesse an beruflicher Weiterentwicklung im Vordergrund. Dabei handelt es sich in der Untersuchung zum einen um jüngere Beschäftigte, die nach der Erstausbildung unzufrieden mit ihrer Tätigkeit oder ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind und mehrjährige Freistellungen für weiterführende Bildungsangebote nutzen. Zum anderen sind es Beschäftigte, die an sich mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, ihre Qualifikation aber auf eine breitere Basis stellen möchten und dafür kürzere Freistellungen im Umfang von einigen Monaten nutzen. (4) Für den *Neuorientierungstypus* ist der Wunsch oder die erkannte Notwendigkeit einer beruflichen oder privaten Veränderung ausschlaggebend. In der Studie sind es vorwiegend beruflich engagierte Frauen in der mittleren Lebensphase, für die sich (verstärkt durch negative Erfahrungen im Beruf) Fragen nach Partnerschaft und Familie stellen. (5) Beim *Projekttypus* ist eine zielgerichtete individuelle Nutzung des Sabbaticals für persönliche Interessen jenseits der Erwerbsarbeit zentral. Hier erfüllen sich Beschäftigte einen lang gehegten Traum wie eine lange Reise, eine kreative Tätigkeit oder einen besonderen Bildungswunsch. In der Untersuchung von Siemers findet sich dieser Typus in unterschiedlichen Berufskontexten, ist aber eher für ältere Beschäftigte in der zweiten Erwerbshälfte charakteristisch.

2.3 Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Um eine Vorstellung der Funktionsweise, Möglichkeiten und Grenzen von Sabbatical-Regelungen in der betrieblichen Praxis zu gewinnen, werden im Folgenden drei Beispiele vorgestellt. Diese bieten nicht nur einen Einblick in unterschiedliche Sektoren, sondern zeigen auch, auf welche Weise sich Sabbaticals derzeit in den Betrieben realisieren lassen. Es handelt sich hierbei um Vorreiterbetriebe, die sich durch eher günstige Rahmenbedingungen und formalisierte Regelungen auszeichnen. Diese sind keineswegs typisch für die Mehrheit der deutschen Betriebe, bieten aber wichtige Anhaltspunkte für eine funktionierende institutionelle Einbettung und Regelung von Sabbaticals auf der betrieblichen Ebene.

Sabbaticals im öffentlichen Dienst – Teilzeitanparmodell und Langzeitkonto

Dem öffentlichen Dienst wird in Deutschland nicht nur eine Vorreiterrolle bei der Einführung und Gewährung von Sabbaticals zugesprochen (Priebe/Absenger 2015b). Sabbaticalmöglichkeiten sind im öffentlichen Dienst auch deutlich stärker verbreitet (Klenner et al. 2002; Seifert et al. 2013). Sie werden insbesondere von Lehrkräften genutzt (Siemers 2005). Anders als in der Privatwirtschaft, in der die Nutzung eines Sabbaticals von entsprechenden betrieblichen Angeboten und Vereinbarungen sowie der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt (siehe die Beispiele unten), bestehen für Beamte und Beamtinnen sowie Tarifbeschäftigte in Bund und Ländern gesetzliche oder tarifliche Regelungen, die einen Anspruch auf den Abschluss einer Sabbaticalvereinbarung begründen – sofern dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Dabei gelten unterschiedliche Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte auf Bund- und Länderebene (vgl. dazu ausführlich Priebe/Absenger 2015b).

Beamte und Beamtinnen des Bundes genießen die weitreichendsten Ansprüche. Das Bundesbeamtengesetz (BBG § 91 Abs. 1) berechtigt sie, auf Antrag in eine befristete Teilzeitbeschäftigung zu wechseln, weiterhin Vollzeit zu arbeiten und die dadurch angesparte Arbeitszeit als Blockfreizeit zu nehmen (*Teilzeitanparmodell*). Dabei kann die Ansparphase auch mehrere Jahre umfassen. Die Freistellungsphase darf bis zu einem Jahr dauern. Für Tarifbeschäftigte des Bundes bietet der TVöD (§ 6 Abs. 2) lediglich die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres eine Umverteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorzunehmen und damit längere Freizeitblöcke zu schaffen. Da die Ansparphase relativ kurz ist, sind längere Freistellungen auf diese Weise nicht zu realisieren. Für ein Sabbatical bietet der TVöD (§ 10 Abs. 6) lediglich die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Langzeitkontos eine bezahlte Auszeit anzusparen (*Ansparmodell mit Langzeitkonto*). Dazu muss allerdings mit dem Arbeitgeber und unter Beteiligung des Personalrats die Einrichtung eines Langzeitkontos (mit Insolvenzversicherung) vereinbart werden – sofern ein solches nicht schon im Betrieb besteht. Das eingerichtete Langzeitkonto kann dann im Prinzip auch über eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung aufgefüllt werden. In diesem Fall würde eine Kombination beider Ansparmodelle vorliegen.

In den Bundesländern finden sich allerdings unterschiedliche Regelungen zu Sabbaticals, die zum Teil über die Regelungen des TVöD hinausgehen. So kann beispielsweise in Nordrhein-Westfalen abweichend vom TVöD für die Verteilung der durchschnittlichen Arbeitszeit ein längerer Ausgleichszeitraum als ein Jahr festgelegt werden (TV-L § 6 Abs. 2). Für angestellte Lehrkräfte im Landesdienst gelten Sonderbestimmungen: Auf sie treffen beim Sabbatical die Regelungen für verbeamtete Lehrkräfte zu. Diese bieten die Möglichkeit, in einem Zeitraum von drei bis sieben Jahren, die vertragliche Arbeitszeit um ein Drittel bzw. ein Siebtel zu verkürzen, weiter Vollzeit zu arbeiten und auf diese Weise eine Freistellung von einem Jahr anzusparen.

Sabbaticals im Rahmen von Langzeitkonten – Fallbeispiel IT-Betrieb

Bei dem Fallbeispiel handelt es sich um einen international agierenden Anbieter von Infrastruktursoftware, der im Rahmen der Studie von Hildebrandt et al. (2009) und Wotschack (2012) ausführlich untersucht wurde. Das Beispiel steht für einen sehr sorgfältigen Einführungsprozess und klare Regelung der Anspar- und Entnahmemodalitäten des Langzeitkontos. Darüber hinaus verfügen die IT-Beschäftigten aufgrund eines hohen Qualifikations- und Einkommensniveaus und langer Arbeitszeiten über vergleichsweise große Spielräume zum Ansparen von Freistellungszeiten. Dies spiegelt sich auch in der hohen Verbreitung des Langzeitkontos wider: 80% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzeichnen Guthaben auf dem Langzeitkonto.

Die Einführung des Langzeitkontos wurde sehr sorgfältig vorbereitet und dauerte insgesamt zwei Jahre. Das verantwortliche Team setzte sich aus einem Arbeitszeitberater, dem damaligen Betriebsratsvorsitz und der Personalleitung zusammen, die nach eigenen Angaben sehr eng und konstruktiv zusammenarbeiteten. Den Ausgangspunkt für die Einführung des Instruments bildeten erhebliche Unterschiede im Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten mit zum Teil sehr großen Überstundenbeständen, die im Rahmen des bestehenden Arbeitszeitsystems kaum noch abgebaut werden konnten. Die Initiative für eine Neuregelung kam vonseiten der Personalleitung und des Betriebsrats. Ziel war es, ein Instrument zum Abbau von Mehrarbeitsguthaben auf den Kurzzeitkonten zu erreichen. Der Betriebsrat wollte darüber hinaus für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Zeitentnahme unabhängig von der Entscheidung der Vorgesetzten machen.

Das Team erarbeitete das Gesamtmodell und präsentierte es ausführlich dem Vorstand, den Führungskräften sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an allen Standorten in Deutschland. Die Führungskräfte erhielten ein verpflichtendes ganztägiges Training. Insgesamt dauerte die Einführung ein Vierteljahr einschließlich eines Probemonats. Anfänglich hatte eine neu gebildete Arbeitszeitkommission – die aus jeweils drei Vertretern der Personalleitung und des Betriebsrats bestand – die Kontenführung monatlich kontrolliert. Mittlerweile läuft das Modell nach Angaben der befragten betrieblichen Experten gut. Auch eine eigens dafür durchgeführte Beschäftigtenbefragung belegt, dass die Neuregelung der Arbeitszeiten eine sehr hohe Zustimmung erfährt.

Das Langzeitkonto hat das Ziel, eine individuelle Umverteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf zu ermöglichen. Es steht allen Mitarbeitergruppen offen. In einer Betriebsvereinbarung sind die vorgesehenen Ansparmöglichkeiten, Verwendungszwecke und Entnahmemodalitäten genau geregelt. Als Verwendungszweck sind individuelle Blockfreizeiten oder Teilzeitphasen mit voller Vergütung sowie vorgezogener Ruhestand vorgesehen. Die Entnahmen sind „wie Urlaub zu gewähren, wenn nicht dringende betriebliche Belange dagegen sprechen“. Die freiwilligen Einzahlungen erfolgen aus der Umwandlung von Entgelt (bis zu fünf Stunden pro Woche), dem 13. und/oder 14. Monatsgehalt, Entfernungspauschalen bei längerfristigen auswärtigen Einsätzen, Zusatzzeitbudgets oder Dienstreisezeiten. Das maximale Ansparvolumen beträgt 1.800 Stunden. Ab dem 45. Lebensjahr gilt diese Deckelung nicht mehr. Das Konto ist vollständig gegen Insolvenz gesichert.

Längere Entnahmen vom Langzeitkonto sind in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen und der jeweiligen Führungskraft möglich. Sie haben zum Befragungszeitpunkt jedoch noch kaum stattgefunden. Die Personalleitung nennt ein Beispiel, bei dem ein Mitarbeiter durch hartnäckiges Nachfragen zusammen mit dem Vorgesetzten eine längere Freistellung durch Resturlaub und Guthaben aus dem Langzeitkonto realisieren konnte. Als Zeitpunkte seien der Übergang des Mitarbeiters in eine andere Abteilung oder die Beendigung eines besonders belastenden Projekts günstig. Aus Sicht des Betriebsrats wird das Langzeitkonto zwar insgesamt positiv bewertet, eine aktive Nutzung von Entnahmen sei jedoch eher gering. Die Auswertung von Nutzungsdaten des Langzeitkontos im Betrieb zeigen drei Gruppen: Vier von fünf Beschäftigten nutzen das Langzeitkonto, bei jedem Zweiten zeigt sich ein kontinuierlicher Bestandsaufbau, bei jede(r) Vierten haben zwischenzeitliche Entnahmen in eher kleinerem Umfang stattgefunden (vgl. Wotschack 2017). Interviews mit Beschäftigten deuten darauf hin, dass größere Entnahmen von den Vorgesetzten nicht gern gesehen und zum Teil mit offenen oder verdeckten Druckmitteln eingeschränkt werden. Bei jüngeren Beschäftigten verringern darüber hinaus finanzielle außerberufliche Bedarfe die Ansparmöglichkeiten auf dem Langzeitkonto. Auch die Möglichkeit eines langfristigen Arbeitsplatzverlustes wird als Risiko für die Nutzung des Langzeitkontos gesehen. Auf der anderen Seite wird das Langzeitkonto von den befragten Beschäftigten als zeitliches „Sicherheitspolster“ für mögliche private oder berufliche Krisen geschätzt.

Sabbaticals ohne Langzeitkonto – Fallbeispiel Automobilhersteller

Bei diesem Fallbeispiel, das im Rahmen eines Forschungsprojekts am WZB (Wotschack et al. 2011) erhoben wurde, handelt es sich um einen großen deutschen Automobilhersteller, der als eines der ersten Unternehmen in Deutschland eine Sabbatical-Regelung für alle seine gewerblichen und administrativen Beschäftigten eingeführt hat. Die Regelung besteht seit 1994 und ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei fortlaufendem Entgelt Auszeiten von einem bis zu sechs Monaten zu nehmen. Das Entgelt wird dafür in einem Zeitraum von zwei bis drei Jahren proportional gekürzt. In der Regel reicht es aus, die Lohnzusatzleistungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Erfolgsbeteiligungen, zu nutzen, um die Entgeltfortzahlung für den Zeitraum der Freistellung zu gewährleisten. Jährlich nutzen etwa 1.000 Mitarbeiter (das entspricht 3% der Belegschaft) dieses Modell. Das Modell wird nach Angaben der Personalleitung stark im gewerblichen Bereich nachgefragt (etwas häufiger von den unteren Entgeltgruppen) und dort oft für die Meisterausbildung und zum Teil auch für den privaten Hausbau genutzt. Weibliche Beschäftigte nutzen Sabbaticals seltener als Männer, da sie eher auf die Teilzeitoptionen des Unternehmens zurückgreifen.

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein Sabbatical in Anspruch nehmen will, wird das zunächst mit dem direkten Vorgesetzten abgesprochen und zeitlich geplant. Im gewerblichen Bereich stehen flexible Arbeitskräfte zur Verfügung, um mögliche Lücken zu füllen, sodass die Realisierung der Freistellungsphase in der Regel unproblematisch bleibt. Bei Führungskräften bietet sich an, das Sabbatical im Zusammenhang mit einem Produktionswechsel zu nehmen: Bevor

eine neue Produktionsphase beginnt, findet eine Auszeit von drei bis sechs Monaten statt. Im Angestelltenbereich wird in der Regel der Wechsel zwischen zwei Projekten als Zeitpunkt gewählt. Arbeitsorganisatorisch lässt sich das Sabbatical auf diese Weise am einfachsten realisieren. Nach Angaben der Personalleitung halten sich die Vorbehalte vonseiten der Vorgesetzten in Grenzen. Das Modell wird vom Personalbereich aktiv unterstützt. Es wird im Unternehmen „gelebt“ und ist sichtbar.

Sobald Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sich über den Zeitpunkt und die Umsetzung des Sabbaticals einig sind, kann die Mitarbeiterin resp. der Mitarbeiter durch eine Computeranwendung errechnen lassen, welche Kosten das Sabbatical für sie oder ihn verursacht und wie sich diese über einen längeren Zeitraum verteilen. Sofern Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Vorgesetzte damit einverstanden sind, werden die Rahmendaten ausgedruckt, unterschrieben und an die Personalabteilung weitergeleitet. Administrativ ist dieser Prozess – auch wegen der großen Beliebtheit des Modells – fortlaufend optimiert worden

Bei Beschäftigten im Schichtsystem liegt die Regelarbeitszeit etwas höher als die vertragliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Es wird fast jeden Tag eine Stunde länger gearbeitet. Die Differenz von einer Stunde pro Tag wird auf einem Arbeitszeitkonto verbucht. Sind acht Stunden angesammelt, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Freischicht nehmen, um das Konto wieder auszugleichen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, das Zeitguthaben (in Absprache mit der/dem Vorgesetzten) zu sparen und in die Finanzierung des Sabbaticals einzubringen. Diese Option ist insbesondere für schwache Einkommensgruppen interessant. Möglich sind auch Kombinationen mit dem Jahresurlaub. So können beispielsweise zusätzlich zu einem Sabbatical sechs Wochen Urlaub genommen und mit Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto ergänzt werden.

Neben dem Sabbatical und dem Arbeitszeitkonto gibt es in dem Betrieb seit 2008 ein weiteres Instrument, um kürzere Freistellungen im Umfang von bis zu 20 Tagen (pro Kalenderjahr) zu realisieren: das Modell „Vollzeit Select“. 2009 haben fast 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Instrument genutzt. Die Regelungen zur Vereinbarung und Planung dieser Art der Freistellung entsprechen denen des Sabbaticals, sind aber vom zeitlichen Vorlauf her einfacher und noch flexibler. In der Regel reicht es, die Freistellung zwei Wochen vorher zu beantragen.

2.4 Problemfelder und Nutzungsbarrieren

Insgesamt zeigen die dargestellten Befunde und Studien, dass die Nutzung von Sabbaticals deutlich hinter der eingangs – etwa im 7. Familienbericht (BMFSFJ 2006) oder dem Weißbuch Arbeiten 4.0 (BMAS 2017) – formulierten Forderung nach einer lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitgestaltung zurückfällt. Sabbaticals als „akzeptierte Unterbrechungsmöglichkeit“ und „legitime Auszeiten“ (vgl. BMFSFJ 2006) zur besseren Verknüpfung unterschiedlicher Lebensbereiche im Erwerbsverlauf werden derzeit weder im Rahmen des Teilzeitanparmodells (auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) noch auf Basis von Langzeitkonten (auf Grundlage des Flexi-II-Gesetzes) in größerem Umfang realisiert. Fallbei-

spiele aus der betrieblichen Praxis und individuellen Nutzung von Sabbaticals (Siemers 2005; Hildebrandt et al. 2009; Wotschack 2017) bestätigen zwar das Potenzial des Instruments. Insgesamt zeigt sich jedoch eine große Diskrepanz zwischen einem weit verbreiteten Interesse der Beschäftigten und der politisch erkannten Notwendigkeit solcher Auszeiten sowie einer eher geringen und sozial selektiven Verbreitung und Nutzung dieser Modelle (vgl. Brandl et al. 2008). Welche Barrieren stehen einer breiteren Nutzung von Sabbaticals im Rahmen der bestehenden rechtlichen Möglichkeiten (*Teilzeitsparmodell* und *Langzeitkonto*) entgegen? Vor allem bezüglich der Nutzung des Langzeitkontos (vgl. Hildebrandt et al. 2009; Seifert et al. 2013; Wotschack et al. 2008), aber auch in Hinsicht auf das Teilzeitsparmodell (vgl. Klenner et al. 2002; Siemers 2005) lässt sich auf Basis verschiedener Studien eine Reihe von Problemfeldern identifizieren.

(1) *Abhängigkeit vom (begrenzten) betrieblichen Angebot*: Die Bilanz zur Verbreitung von Langzeitkonten fällt wie gezeigt eher nüchtern aus (Ellguth et al. 2013; Seifert et al. 2013). Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen ist das Langzeitkonto selten anzutreffen. Das Gleiche gilt für das Teilzeitsparmodell (Siemers 2005; Klenner et al. 2002). Dort, wo Langzeitkonten angeboten werden, sind die möglichen Verwendungszwecke oft beschränkt und beziehen sich vorrangig auf die Bewältigung des Altersübergangs. Darüber hinaus werden sie in vielen Unternehmen (entgegen den gesetzlichen Vorgaben) zur Anpassung von Auftragschwankungen eingesetzt. Eine solche Ausrichtung der Langzeitkonten lässt wenig Zeitguthaben für Qualifizierungs-, Familien-, Pflege- oder Erholungszeiten übrig. Dort, wo Langzeitkonten angeboten werden, nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es oft erstaunlich selten. Wenn sie es tun, dann zumeist verhalten. Als großes Problem erweist sich dabei, dass das Langzeitkonto wesentlich weniger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wird, die im operativen oder gewerblichen Bereich tätig sind, niedrige Qualifikationen und Einkommen aufweisen oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Damit verfügen oft jene Beschäftigte in geringerem Maße über Guthaben auf dem Langzeitkonto, die besonders oft mit Problemen der Vereinbarkeit und des gesundheitlichen Verschleißes konfrontiert sind und einen großen Weiterbildungsbedarf besitzen. Zugespitzt formuliert steht das Langzeitkonto also gerade den Beschäftigten seltener zur Verfügung, für die es im Rahmen der lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung ein besonders wichtiges Instrument darstellen sollte.

(2) *Fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen aufseiten der Beschäftigten*: Der Erhalt der alltäglichen Balance von Arbeit und Leben lässt für viele Beschäftigte kaum Spielraum für die Nutzung des Langzeitkontos. Eine ausreichende Balance von beruflichen und außerberuflichen Aktivitäten hat für die meisten Beschäftigten einen hohen Stellenwert, und zwar unabhängig von Geschlecht, betrieblicher Stellung und Lebensphase (Wotschack 2010). Bei vielen Beschäftigten aus niedrigen Qualifikations- und Einkommensgruppen, die auf die Auszahlung von Überstunden angewiesen sind, sowie bei Beschäftigten mit kleinen Kindern oder Pflegeverpflichtungen bleibt wenig Zeit oder Geld für das Teilzeitsparmodell oder Langzeitkonto übrig (vgl. Seifert et al. 2013). Das Ansparen größerer Zeitguthaben ist insbesondere für diese Gruppen mit erheblichen Anstrengungen und Schwierigkeiten verbunden.

rigkeiten verbunden (Wotschack 2011; Wotschack et al. 2008). Eine einfache Modellrechnung kann dies verdeutlichen: Wenn jedes Jahr wöchentlich zwei Stunden Mehrarbeit auf dem Langzeitkonto gespart werden, dauert es – bei 220 Arbeitstagen pro Jahr – ca. 22 Jahre, bis eine Freistellung im Umfang von einem Jahr möglich wird. Wie dieses Zeitguthaben dann eingesetzt werden soll – vorsorgend für eine bessere Balance der Lebensbereiche bzw. Weiterbildung oder nachsorgend für den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben –, ist gut zu überlegen. Beides zugleich wird man damit kaum leisten können.

(3) *Unsicherheit bezüglich der Folgen für Beschäftigungssicherheit und Karrierechancen:* Nicht zu unterschätzen ist schließlich das Risiko, dass die Nutzung eines Sabbaticals für die Beschäftigten zu mittel- oder langfristigen Nachteilen im Betrieb führt. Aus ökonomischer Sicht kann sich eine Freistellung nachteilig auf die Produktivität der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters und damit das Einkommen und die Aufstiegschancen auswirken, da in diesem Zeitraum keine Arbeitserfahrungen gesammelt werden und Qualifikationen veralten können (vgl. Román et al. 2006). Das gilt vor allem für längere Freistellungen. Unabhängig davon kann ein Sabbatical von Vorgesetzten und Kollegen als negatives Signal für eine geringe Erwerbs- und Karriereorientierung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters aufgefasst werden. Das ist vor allem in Betrieben und Arbeitskontexten zu erwarten, in denen eine hohe Arbeitsorientierung und lange Anwesenheitszeiten die Norm darstellen (vgl. Siemers 2005). Die Folge können Benachteiligungen in den Bereichen Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Karriere sein. Wenn Beschäftigte diese Risiken antizipieren, neigen sie eher dazu, auf eine Sabbatical zu verzichten. Sofern bestimmte Beschäftigtengruppen (wie zum Beispiel Frauen) häufiger ein Sabbatical in Anspruch nehmen, können mögliche langfristige Karriere- und Einkommensnachteile zu einer Verschärfung von Arbeitsmarktungleichheiten beitragen.

(4) *Betriebliche Arbeitsorganisation und Verfügbarkeit:* Auf der betrieblichen Ebene stellen sich durch die Freistellungsphase zusätzlich arbeitsorganisatorische Aufgaben. Die während der Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters anfallenden Arbeitsaufgaben sind entweder auf andere Beschäftigte zu verteilen, oder es muss eine geeignete Stellvertretung (innerhalb oder außerhalb des Unternehmens) gefunden werden. Neben dem administrativen Aufwand fürchten Betriebe dabei oft Effizienz-, Produktivitäts- und Flexibilitätsverluste durch die Abwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters (vgl. Siemers 2005). Das gilt vor allem für Arbeitsbereiche und Sektoren, die einem besonders dynamischen Wandel unterliegen. Sofern die erforderlichen Qualifikationen sehr spezifisch und selten sind oder längere Arbeitserfahrung in dem Bereich voraussetzen, kann es für den Betrieb zudem schwierig sein, die Lücke zu füllen. Darüber hinaus gibt es jedoch auch auf der Einstellungs- und Mentalitätsebene grundlegende Widerstände, die sich aus der arbeitskulturell verankerten Norm der permanenten Verfügbarkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben (vgl. Siemers 2005; Hildebrandt et al. 2009). Ein Sabbatical wird damit – unabhängig von den real bestehenden Möglichkeiten – von vornherein als unmöglich und nicht gewollt klassifiziert.

(5) *Kaum Einbettung und Unterstützung durch die Personalpolitik:* In der betrieblichen Praxis werden Langzeitkonten oft als „Ersatzlösung“ für die staatlich geförderte Altersteilzeit oder den vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben eingesetzt. Eindeutige Signale für individuelle Zeientnahmen vom Langzeitkonto während des Erwerbsverlaufs erhalten die Beschäftigten selten. Generell ist davon auszugehen, dass Beschäftigte in der betrieblichen Praxis nur eingeschränkt über die notwendige Zeitsouveränität für den Auf- und Abbau von Arbeitszeitkonten nach eigenen Interessen verfügen (Seifert 2001; Bauer et al. 2002). Auch für Langzeitkonten zeigt sich, dass die Entnahmewünsche der Beschäftigten oft auf Vorbehalte seitens der Vorgesetzten stoßen. Als ein Problem erweist sich dabei auch die fehlende Schulung und Erfahrung der Führungskräfte. In der Folge erfahren die Beschäftigten meist nur geringe Unterstützung bei der Nutzung von Sabbaticals. Die Untersuchung von Hildebrandt et al. (2009) hat zudem gezeigt, dass eine systematische Verbindung des Langzeitkontos mit anderen Feldern der Personalarbeit in den befragten Unternehmen nicht stattgefunden hat. Selbst dort, wo gezielte Programme in den Bereichen Weiterbildung, Gesundheit oder Work-Life-Balance bestanden, wurden diese nicht mit dem Langzeitkonto verknüpft.

(6) *Fehlende Vertrauensbeziehungen:* Eine weitere Einflussgröße für die Akzeptanz des Langzeitkontos im Unternehmen stellt die Arbeitszeit- und Unternehmenskultur des Betriebs dar. Beschäftigte, die in der Vergangenheit einen ausgewogenen Ausgleich von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen erlebten, Vertrauen in die Leitungs- und Führungsebene haben und für sich Sicherheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sehen, sind auch eher bereit, auf dem Langzeitkonto Guthaben für eine Freistellung anzusparen (vgl. Wotschack et al. 2008). Generell zeigt sich, dass Beschäftigte unter diesen Bedingungen eher Sabbaticals nutzen (vgl. Siemers 2005).

(7) *Fehlende Langfristperspektive:* Ein Langzeitkonto entfaltet seinen vollen Nutzen erst mittel- und langfristig, wenn größere Zeitguthaben entstanden sind. Eine solche Langfristperspektive ist heute aber für einen wachsenden Teil der Beschäftigten nicht mehr selbstverständlich. Befristete Arbeitsverhältnisse, unsichere Berufskarrieren und ein drohender Arbeitsplatzabbau lassen den langfristigen Verbleib in einem Unternehmen unsicher erscheinen. In den von Hildebrandt et al. (2009) untersuchten Unternehmen haben in den letzten Jahren einschneidende Entlassungen stattgefunden, die zu einer großen Verunsicherung der Beschäftigten geführt haben. Bei den befragten Dienstleistungsbeschäftigten gab nur jede(r) Zweite an, ein Gefühl von Arbeitsplatzsicherheit zu haben; nur jede(r) Vierte sah für sich gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Wotschack 2010). Ist die Zukunft im Betrieb unsicher, werden auch der Sinn und der Zweck eines Langzeitkontos infrage gestellt.

(8) *Gefährdung der Work-Life-Balance durch lange Phasen der Mehrarbeit:* Um langfristig größere Zeitguthaben aufbauen und verwenden zu können, muss in der Regel mehrere Jahre lang über die Regelarbeitszeit hinaus gearbeitet werden. Viele Beschäftigte, vor allem wenn sie außerberufliche Versorgungsaufgaben zu erfüllen haben, sind dazu nicht bereit oder in der Lage (Hoff 2007; Seifert et al. 2013). Zudem erhöhen sich durch solche langen Phasen der Mehrarbeit ohne kurz-

oder mittelfristigen Zeitausgleich die Belastungen und gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten (Nachreiner et al. 2010). Das Risiko einer vorzeitigen Erwerbsminderung steigt, insbesondere wenn weitere Belastungen etwa durch ungünstige Arbeitszeitlagen (wie Wechselschicht oder Nachtarbeit) hinzukommen. In diesem Fall kann das Langzeitkonto eher zur Gefährdung als zur Förderung der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit beitragen (Seifert et al. 2013).

(9) *Probleme des Insolvenzschutzes und der Übertragbarkeit von Zeitguthaben*: Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt beim Langzeitkonto der sogenannte „Störfall“ ein. Das heißt in der Regel, dass das bestehende Guthaben auf dem Langzeitkonto finanziell entgolten werden soll. Diese Option ist in der derzeitigen Praxis jedoch nicht immer gegeben und erhöht das Risiko des Verfalls des Guthabens. Nach einer repräsentativen Befragung des IAB hatte 2006 nur ein Drittel der Unternehmen das Langzeitkonto gegen Insolvenz geschützt (Fischer et al. 2007). Gibt es einen Betriebsrat, sind Sicherungen deutlich weiter verbreitet, zeigt die WSI-Betriebsratsbefragung 2007. Vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Unternehmen ohne Betriebsrat stellt der Insolvenzschutz ein Problem dar. Die Möglichkeit, das Guthaben zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, wurde zwar durch das sogenannte „Flexi-II-Gesetz“ (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen) eröffnet, hängt aber nach wie vor davon ab, ob das Guthaben von dem neuen Arbeitgeber übernommen wird. Durch diese Unsicherheiten verliert das Langzeitkonto für viele Beschäftigte an Attraktivität.

2.5 Handlungsbedarf – zur Rolle eines Rechtsanspruchs mit finanzieller Absicherung

Aufbauend auf den skizzierten Problemfeldern und Nutzungsbarrieren ist hier abschließend der Frage nachzugehen, in welchen Bereichen durch einen Rechtsanspruch und eine staatlich geförderte finanzielle und soziale Absicherung von Sabbaticals Verbesserungen zu erwarten sind und in welchen nicht.

Als ein großes Problem beim Zugang zu Sabbaticals haben sich – insbesondere beim Ansparmodell mit Langzeitkonten – das geringe Angebot und die hohe soziale Selektivität erwiesen. Beamte und Beamtinnen, Beschäftigte in großen Betrieben und im öffentlichen Dienst, Höherqualifizierte und Besserverdienende verfügen wie gezeigt über deutlich bessere Chancen, ein Sabbatical zu realisieren. Mit einem allgemeinen Rechtsanspruch würde diese Möglichkeit formal für alle Beschäftigten bestehen. Die Abhängigkeit vom betrieblichen Angebot und von der Bereitschaft des Arbeitgebers, ein Sabbatical zu gewähren, nimmt ab. Der Arbeitgeber dürfte nur in begründeten Ausnahmesituationen das Sabbatical ablehnen. Die dargestellten gesetzlichen Regelungen für Beamte und Beamtinnen des öffentlichen Dienstes können hier wegweisend sein. Sie belegen, dass ein überbetrieblich geregelter Anspruch auf ein Sabbatical in der Praxis funktioniert und zu einer vielfach höheren Nutzung des Modells beiträgt.

Auch wenn der formale Zugang zum Sabbatical im Rahmen eines Rechtsanspruchs für alle Beschäftigten gewährleistet ist, bleibt das Problem der Ressour-

cenabhängigkeit bestehen. Wie gezeigt, sind nicht alle Beschäftigten gleichermaßen in der Lage, den Entgeltverlust in der Freistellungsphase zu kompensieren. Die bestehenden Ansparmodelle (ob nun im Teilzeitanparmodell oder mit dem Langzeitkonto) beruhen auf finanziellen und zeitlichen Investitionen der Beschäftigten. Nicht alle Beschäftigten verfügen jedoch über die dafür notwendigen Ressourcen. Nicht alle können es sich leisten, für die Finanzierung des Sabbaticals vorübergehend eine Teilzeitbeschäftigung einzugehen (*Teilzeitanparmodell*), auf Einkommenszulagen und Sonderzahlungen zu verzichten oder über viele Jahre hinweg Überstunden anzusparen (*Langzeitkonto*). Hinzu kommt beim Langzeitkonto die Gefahr, dass durch lange Phasen der Mehrarbeit die Risiken für eine ausgewogene Work-Life-Balance und für die Gesundheit der Beschäftigten steigen. Eine finanzielle Unterstützung für die Zeit der Freistellung würde diese Probleme verringern. Sie könnte aus Steuern und/oder Beiträgen der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden und dabei auch die Beiträge zur Sozialversicherung einbeziehen. Je umfangreicher die finanzielle Förderung ausfällt, umso weniger wirken sich Einkommensunterschiede bei der Nutzung des Sabbaticals negativ aus. Aufbauend auf einer solchen finanziellen Grundförderung könnten Beschäftigte die Finanzierung ihres Sabbatical je nach Bedarf mit den bestehenden tariflichen und betrieblichen Ansparmodellen kombinieren und auf diese Weise längere Freistellungsphasen und/oder eine höheres Entgelt erzielen. In dieser Hinsicht wäre auch eine Belebung der derzeit existierenden Sabbatical-Modelle zu erwarten. Denkbar wäre auch eine zusätzliche finanzielle Förderung, wenn das Sabbatical für arbeitsmarkt- oder familienpolitisch wichtige Zwecke wie Weiterbildung oder Pflege genutzt wird.

Unabhängig von der formalen Zugangsberechtigung und der finanziellen und sozialen Absicherung von Sabbaticals wirken sich innerbetriebliche Barrieren nachteilig auf die Nutzung von Sabbaticals aus. Arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten, arbeitskulturelle Normen, die die allzeitige Verfügbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfordern, und Vorbehalte vonseiten der Vorgesetzten können sich als Hemmnisse für die Realisierung von Sabbaticals erweisen, auch wenn diese formal geregelt sind. Dieses Problem spiegelt sich auch in einer aktuellen Umfrage wider, wonach bei jeder bzw. jedem vierten Beschäftigten das Sabbatical am Einspruch des Arbeitgebers scheitert (vgl. Fittkau & Maaß Consulting 2015). Dass es sich hier nicht um unlösbare Probleme handelt, belegt das Beispiel des Automobilbetriebs, in dem Sabbaticals zur Normalität gehören und auch von Führungskräften in Anspruch genommen werden. Modelle der Job-Rotation, des flexiblen Einsatzes anderer Arbeitskräfte, der langfristigen Planung und Wahl eines günstigen Zeitpunkts für die Freistellung sowie eine entsprechende Schulung von Vorgesetzten können die Probleme aufseiten der Betriebe verringern. Nichtsdestotrotz unterstreichen die Befunde, dass den betrieblichen Akteuren und der betrieblichen Einbettung eine entscheidende Bedeutung für die tatsächliche Nutzung eines formalen Anspruchs auf ein Sabbatical zukommt.

Aufseiten der Beschäftigten wirken sich derzeit nicht nur fehlende formale Zugangsmöglichkeiten und begrenzte finanzielle und zeitliche Ressourcen negativ auf die Nutzung von Sabbaticals aus. Auch die Befürchtung beruflicher Nachteile

kann Beschäftigte davon abhalten, ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen. Dabei geht es neben der Rückkehr an den alten Arbeitsplatz (sofern diese gewünscht ist) auch um mittel- und langfristige Benachteiligungen in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten. Negative Konsequenzen sind insbesondere in kompetitiven Arbeitskontexten zu erwarten, vor allem dann, wenn lange Arbeitszeiten und eine hohe Arbeitsverausgabung die Norm darstellen. Im Wettbewerb um Einkommenserhöhungen, Status und Beförderungen kann sich eine längere Auszeit für die Beschäftigten als Nachteil erweisen. Sie kann von den Vorgesetzten als negatives Signal interpretiert werden, in dem sich eine geringere Arbeits- und Karriereorientierung zeigt. Inwieweit es sich hier um berechtigte Befürchtungen handelt und mit einem Sabbatical tatsächlich langfristige Benachteiligungen in den Bereichen Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, Erwerbsbeteiligung und beruflicher Aufstieg einhergehen, kann derzeit nicht gesagt werden. Eine gezielte Untersuchung dazu fehlt. Es kann allerdings erwartet werden, dass – ähnlich wie bei der Elternzeit und dem Elterngeld – mit einem formalen Rechtsanspruch und einer zunehmenden Verbreitung und „Normalisierung“ von Sabbaticals in der Arbeitswelt die skizzierten Befürchtungen und möglichen Benachteiligungen an Gewicht verlieren.

Es lässt sich schwer abschätzen, wie sich ein finanziell und sozial abgesicherter Rechtsanspruch auf ein Sabbatical in Deutschland tatsächlich auswirken würde, in welchem Umfang er von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in Anspruch genommen würde, für welche Zwecke er genutzt würde und welche langfristigen – positiven oder negativen – Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe zu erwarten sind. Hier hilft allerdings der Blick über die Landesgrenze hinaus. In einigen europäischen Nachbarländern wurden bereits Erfahrungen mit einem gesetzlich garantierten Sabbatical gemacht; es liegen zum Teil wissenschaftliche Evaluationen vor. Diese können für die Beurteilung der möglichen Auswirkungen eines Rechtsanspruchs in Deutschland herangezogen werden.

3. Erfahrungen mit gesetzlich garantierten Sabbaticals in anderen europäischen Ländern

Ein bedingungsloses, finanziell und sozial abgesichertes Sabbatical ist nur in wenigen Ländern Europas gesetzlich geregelt. Der Blick auf die folgenden drei Länder, die bereits Erfahrungen mit einem solchen Rechtsanspruch gemacht haben, kann Aufschluss über die Art der Regelungen, ihre Nutzung, Effekte, Probleme und Risiken geben. Daraus lassen sich wichtige Erkenntnisse für die mögliche Einführung eines gesetzlich garantierten Sabbaticals in Deutschland gewinnen.

3.1 Dänemark

Im Angesicht seiner wirtschaftlich schlechten Situation in den 1970er und 1980er Jahren und der enorm hohen Arbeitslosenquote von 12% schlug Dänemark Anfang der 1990er Jahre einen neuen Weg in seiner Arbeitsmarktpolitik ein (Compston/Madsen 2001, S. 118). 1994 führte Dänemark eine umfassende Arbeitsmarktreform durch, die auch unterschiedlichste Berufsfreistellungsmodelle beinhaltete. Die Freistellungsoptionen wurden in der europäischen Arbeitsmarktdebatte als innovatives, visionäres Instrument gesehen und als erster Schritt in Richtung eines bedingungslosen Grundeinkommens. Jacques Delors beispielsweise war von dem Instrument so überzeugt, dass er seine Nachahmung in anderen europäischen Ländern empfahl (Jensen 2000, S. 2). Beschäftigten wurden Anreize gesetzt, eine weiterbildungs- oder kindererziehungsbedingte Auszeit oder ein thematisch nicht fixiertes Sabbatjahr zu nehmen. Die daraus resultierende Job-Rotation sollte zu einer Aktivierung der Arbeitslosen führen und zu einer Weiterqualifikation der Beschäftigten. Neu gewonnene Praxiserfahrungen der „Ersatzarbeitnehmer“ sollten deren Weiterbeschäftigungschancen erhöhen (Jensen 2000, S. 2). Neben den zwei Auszeitarten, die spezifischen Zwecken zugeordnet waren, nämlich der Weiterbildung oder der Kindererziehung, gab es auch das allgemeine Sabbatjahr, das frei von inhaltlichen Auflagen für die Beschäftigten war. Es war ungewöhnlich flexibel, zunächst konnte zwischen einer Dauer von einer Woche bis zu einem Jahr jede denkbare Zeitspanne gewählt werden. Ab 1995 wurde die Minimaldauer dann auf 13 Wochen festgelegt.

In der ursprünglichen Regelung mussten die Arbeitgeber die frei werdenden Stellen neu besetzen; die Stelle frei zu halten war nicht gestattet. 1995 wurde diese Auflage noch verschärft. Fortan galt die Bedingung, dass die „Ersatzarbeitnehmer“ bereits seit mindestens 52 Wochen arbeitslos sein mussten. Damit sollte der Fokus vermehrt auf Langzeitarbeitslose gesetzt werden, da diese Gruppe bis dahin bei den „Ersatzarbeitnehmern“ unterrepräsentiert war.

Obwohl die Sabbatical-Regelungen als bedingungsloser gesetzlicher Anspruch auf eine berufliche Auszeit konzipiert wurden, mussten die Beschäftigten in jedem Fall die Einwilligung des Arbeitgebers einholen. Zunächst war eine staatliche Subventionierung des Sabbaticals in Höhe von 80% des jeweiligen Arbeitslosengeldanspruchs angesetzt, sukzessive wurde diese 1995 auf 70% und 1997 auf 60% ge-

senkt (Jensen 2000, S. 3). Das Instrument sah sich immer wieder der Kritik ausgesetzt, es sei zu teuer. Tatsächlich aber wurden die Ausgaben für die Zuschüsse der Sabbaticals durch Einsparungen in den Zahlungen von Arbeitslosengeld ausgeglichen (Compston/Madsen 2001, S. 122).

Bereits ein Jahr nach Einführung der Sabbatical-Regelungen konnten Erfolge verzeichnet werden; die Berufsauszeit-Instrumente reduzierten die Arbeitslosigkeit um 2% (Compston/Madsen 2001, S. 118). In Bezug auf ihre Wirksamkeit, Langzeitarbeitslose zu aktivieren, blieb die Reform jedoch bis 1995 hinter den Erwartungen zurück. Es erwies sich oft als schwierig, eine langzeitarbeitslose Person mit passender Qualifikation zu finden (Jensen 2000, S. 6). Ob das daran lag, dass die typischen Nutzer/innen von Sabbaticals eher aus höheren Qualifikations- und Einkommensgruppen stammten und damit weniger Einsatzmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose mit geringen Qualifikationen ließen, wurde in der Studie nicht untersucht. Die Hälfte der „Ersatzarbeitnehmer“ war im Vorfeld ihrer Neuanstellung nicht arbeitslos gewesen, und nur 13% waren mehr als drei Monate vor ihrer Stellvertreter-Einstellung arbeitslos gewesen (Jensen 2000, S. 6). Darüber hinaus wurde die Regelung überwiegend von Frauen genutzt, sodass die Freistellungsmodelle die traditionelle Arbeitsteilung innerhalb der Familien reproduzierten und Frauen verstärkt aus dem Arbeitsmarkt austraten (ebd., S. 7). Da zudem die Arbeitslosenzahlen und die Zahl der Beschäftigten, die die Freistellungsmodelle nutzten, zurückgingen, wurden die Freistellungsregelungen 1999 abgeschafft (Braun 2003, S. 97). Die Bewertung des dänischen Modells fiel unterschiedlich aus: auf der einen Seite wurde die Senkung der Arbeitslosigkeit gelobt, auf der anderen Seite wurden die nicht intendierten Effekte der Geschlechterdiskriminierung kritisiert.

3.2 Schweden

Schweden machte in den Jahren 2002 bis 2007 Erfahrungen mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument „Friar“, das umfangreiche staatlich subventionierte Berufsunterbrechungen ermöglichte. Zunächst wurde es zwischen 2002 und 2004 in zwölf Kommunen als Pilotprojekt getestet, von 2005 bis 2007 konnte es in ganz Schweden in Anspruch genommen werden. Die Dauer des so gewährten Sabbaticals lag zwischen drei und zwölf Monaten. Um sich in dieser Form freustellen zu lassen, mussten die Beschäftigten mindestens zwei Jahre in dem Betrieb angestellt gewesen sein. Aufseiten der Arbeitgeber war das Sabbatical an die Bedingung geknüpft, die freigestellten Beschäftigten durch arbeitslose Personen zu ersetzen (Larsson/Nordström Skans 2004, S. 8).

Mit dem Programm „Friar“ wurden verschiedene arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgt: Zum einen sollte den Beschäftigten eine niedrigschwellige Möglichkeit gegeben werden, sich weiterzubilden, sich umzuorientieren, sich selbstständig zu machen oder schlicht zu erholen. Wofür das Sabbatical letztlich genutzt wurde, mussten die Beschäftigten nicht angeben. Ein übergeordnetes Ziel aus der Perspektive des Staates war es, hierdurch Erkrankungen vorzubeugen und das Renteneintrittsalter der Beschäftigten zu erhöhen. Zum anderen sollte das Instrument zur Aktivierung von (Langzeit-)Arbeitslosen dienen. Letzteres Ziel wurde durch die

Auflage realisiert, dass die freigestellten Beschäftigten durch einen beim staatlichen Arbeitsamt gemeldeten Arbeitslosen ersetzt werden. Vor allem Langzeitarbeitslose, Arbeitslose mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit sowie Arbeitslose mit Migrationshintergrund sollten vom Arbeitsamt an die Arbeitgeber vermittelt werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, Praxiserfahrungen zu sammeln, die eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen sollten (Deutscher Bundestag 2013, S. 17).

Eine zweckungebundene und damit für die Beschäftigten quasi bedingungslose Freistellung mit gleichzeitiger staatlicher Subventionierung hatte es in diesem Ausmaß bisher nicht gegeben. Vor allem die Höhe der Förderung ist beachtlich. Die Subventionierung der Berufsunterbrechung betrug 85% der Arbeitslosenversicherung, die wiederum 80% des vorherigen Gehalts beträgt, was einer Unterstützung in Höhe von 68% des vorherigen Gehalts mit einer Obergrenze von 13.662 Schwedischen Kronen (ca. 1.500 Euro) während der ersten 100 Tage und 12.716 Schwedische Kronen (ca. 1.390 Euro) in der darauffolgenden Phase von bis zu einem Jahr entspricht (Nordström Skans/Lindqvist 2005, S. 6 f.). 2005 wurden für das Projekt 10.000 Sabbatical-Stellen bereitgestellt, im Jahr 2006 waren es 14.000. Doch die Nachfrage war weit größer: 2005 bewarben sich ca. 40.000 Personen für ein Sabbatical, was fast 1% aller Beschäftigten entspricht.

Dennoch empfahl die OECD bereits 2005, das Programm abzuschaffen, da es das verfolgte Ziel, Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, nicht erfüllen konnte. Der Großteil der „Ersatzarbeitnehmer“ war erst kürzlich arbeitslos geworden und stammte nicht aus der Zielgruppe, die ursprünglich erreicht werden sollte (OECD 2005, S. 94). Darüber hinaus hatten Studien des Instituts für die Evaluierung der schwedischen Arbeitsmarktpolitik ergeben, dass das Instrument nicht zu einer Steigerung des Arbeitsangebots geführt hatte. Das Ziel, das Renteneintrittsalter zu erhöhen, sieht die Studie ebenfalls nicht erfüllt, da zumindest kurzfristig eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit eines früheren Renteneintritts bei Teilnehmenden des Sabbatical-Programms festgestellt worden ist. Langfristige Effekte konnten aufgrund des kurzen Bestehens der Regelung nicht untersucht werden. Rund 3% Lohneinbußen weisen die „Friar“-Teilnehmenden im Vergleich zu Beschäftigten ohne Sabbatical verbuchen (Nordström Skans/Lindqvist 2005, S. 29). Seit 2007 existiert das Instrument „Friar“ nicht mehr, eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit ist in Schweden jedoch weiterhin üblich, wenn die Beschäftigten in die Selbstständigkeit oder einen anderen Beruf wechseln oder sich weiterbilden möchten (Deutscher Bundestag 2013, S. 17).

3.3 Belgien

Ein aktuell bestehender Ansatz, um lebensphasenbezogene Arbeitszeitanpassungen zu ermöglichen, wird in Belgien verfolgt. Das belgische Time-Credit- bzw. Career-Break-System (Debacker et al. 2004; Klammer 2008) zielt auf optionale befristete Freistellungen zur besseren Kombination von beruflichen und außerberuflichen Interessen auf Basis staatlicher Transfers. Das 1985 eingeführte Modell ermöglicht Beschäftigten eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit bis hin zur vollständigen Freistellung (Debacker et al. 2004; Devisscher 2004). Haupt-

ziel des Modells war – genau wie bei den Reformen in Dänemark und Schweden – zunächst die Umverteilung von Arbeitsplätzen und die Reaktivierung von Arbeitslosen. In Absprache mit dem Arbeitgeber konnten Beschäftigte des privaten Sektors und eines kleineren Teils des öffentlichen Sektors für eine bestimmte Periode weniger bzw. nicht mehr arbeiten und erhielten für diese Zeit vom Staat einen finanziellen Ausgleich, abhängig von der Beschäftigungsdauer und dem Volumen der Arbeitszeitreduktion. Der Arbeitsplatz wurde für die Zeit der befristeten Freistellung („Career-Break“) mit einem Arbeitslosen besetzt, dem auf diese Weise die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert werden sollte. Im Zeitverlauf erhielt allerdings das zweite Ziel, das bei der Einführung des Modells eine Rolle spielte, eine immer größere Bedeutung: die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Seit 1994 wurden von der flämischen Regierung zusätzliche finanzielle Prämien gezahlt, um das Modell für flämische Beschäftigte attraktiver zu machen. Für den flämischen privaten Gesundheits- und Pflegesektor galten sogar Extraprämien, um den Gefahren von Burn-out und vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit entgegenzuwirken. In der Folge machten überproportional viele flämische Beschäftigte von den Sabbatical-Regelungen Gebrauch, 65% der Nutzer/innen in Belgien stammen aus Flandern (Frans et al. 2011, S. 6).

Das Jahr 2002 stellte einen entscheidenden Bruch im bis dahin vorwiegend beschäftigungsorientierten System der Arbeitsfreistellungen dar. Das Time-Credit-System, ein neues Sabbatical-Modell nur für den privaten Sektor, wurde eingeführt. Im Gegensatz zum vorherigen Career-Break-Modell, das unter anderem zur Aktivierung von Arbeitslosen diente, stand beim Time-Credit-System die Vereinbarkeit von bezahlter Arbeit und außerberuflichen Anforderungen im Vordergrund (Román 2006, S. 132). Die bereits vorher angedeutete Tendenz, weg von einem primär beschäftigungsorientierten Instrument und hin zu einer Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wurde in der Reform von 2002 bestätigt: Die Bedingung, die austretenden Beschäftigten durch arbeitslose Personen zu ersetzen, wurde im privaten und im öffentlichen Sektor abgeschafft (Devisscher 2004, S. 3). Darüber hinaus wurden in den folgenden Jahren verschiedene Zwecke definiert, etwa Elternzeit oder die Pflege schwerkranker Familienangehöriger, die es den Beschäftigten auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich machen, eine befristete Freistellung zu nehmen.

Das aus der Reform von 2002 resultierende System der Karriereunterbrechungen unterscheidet zwischen dem Career-Break-Modell für den öffentlichen Sektor, dem Time-Credit-Modell für den privaten Sektor sowie den thematischen Sabbaticals, die sowohl für den privaten als auch den öffentlichen Sektor gelten. Das allgemeine System des Time-Credit-Modells im privaten Sektor ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeit ohne Angabe von Gründen entweder ein Jahr lang vollständig auszusetzen, zwei Jahre auf eine Halbtagsstelle zu gehen oder ihre Arbeitszeit für fünf Jahre um ein Fünftel zu reduzieren. Die vollständige Aussetzung sowie die Reduzierung auf eine Halbtagsstelle können auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. Beim Vollzeit- und beim Halbzeitkredit müssen die Beschäftigten seit 12 Monaten bei dem Arbeitgeber angestellt sein, bei dem der Time-Credit beantragt wird. Beim Ein-Fünftel-Kredit müssen sie fünf

Jahre in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden haben. Außerdem gibt es einen speziellen „Laufbahnende-Zeitkredit“ im privaten Sektor für Personen über 55 Jahre, in dem ähnlich hohe Zulagen wie im allgemeinen Time-Credit-System gezahlt werden; hierbei können die Personen ihre Arbeitszeit bis zur Pensionierung auf eine Halbtagsstelle oder um ein Fünftel der Arbeitszeit reduzieren. Um eine finanzielle Förderung des unbegründeten Sabbaticals zu erhalten, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt fünf Jahre berufstätig und zwei Jahre beim antragstellenden Arbeitgeber tätig gewesen sein. Der Arbeitgeber hat im privaten Sektor die Möglichkeit, das Einsetzungsdatum des Zeitkredits aufzuschieben, wenn dies aus inner- oder außerbetrieblichen Gründen notwendig ist. Diese Flexibilität aufseiten der Arbeitgeber ist ein Unterschied zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor, der im Zuge der Reformen von 2002 eingeführt wurde und weiterhin gilt. Die Beschäftigten haben während des Zeitkredits einen Kündigungsschutz, der drei Monate nach dem gewährten Sabbatical gilt (Landesamt für Arbeitsbeschaffung 2016). Im öffentlichen Sektor gibt es mit dem Career-Break-System ein äquivalentes Instrument, das ähnliche Bedingungen für die Gewährung eines (Teilzeit-)Sabbaticals mit sich bringt. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber weniger Möglichkeiten, Anträge auf Freistellung abzulehnen (Landesamt für Arbeitsbeschaffung 2016).

Während der Freistellung erhalten die Beschäftigten zwar kein Gehalt und haben auch keinen Anspruch auf Urlaub, aber sie erwerben Rentenansprüche und sind krankenversichert (Román 2006, S. 136). Die Höhe der gewährten Zulagen hängt davon ab, ob die Beschäftigten im öffentlichen oder im privaten Sektor tätig sind, Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, eine vollständige Aussetzung der Arbeit oder nur eine Reduzierung beantragt haben und ein thematisches oder unbegründetes Sabbatical in Anspruch nehmen möchten. Auch der Familienstand und das Alter der Kinder spielen eine Rolle. Anhand zweier Beispiele kann gesehen werden, wie die unterschiedlichen Bemessungsparameter die Förderhöhe bestimmen. In Beispiel 1 nimmt eine Vollzeitbeschäftigte des Privatsektors ein sechsmonatiges unbegründetes, nicht-thematisches Vollzeit-Sabbatical, nachdem sie sechs Jahre für ihren Arbeitgeber gearbeitet hat. Diese Konstellation der Bemessungsparameter ergibt eine Zulage von knapp 516 Euro pro Monat. In Beispiel 2 nimmt ein flämischer Vollzeitarbeitnehmer des Privatsektors ein 50%-Sabbatical, um sich um seine zweijährige Tochter zu kümmern. Da es sich um ein thematisches Sabbatical handelt, erhält die Person 223 Euro von der flämischen Regierung und 273 Euro von der Bundesregierung, also 496 Euro pro Monat für die Reduzierung seiner Arbeit auf eine Halbtagsstelle (Devisscher 2004, S. 8). Die Zulagen in beiden Beispielen stellen somit keine vollständige Kompensation des eingebüßten Gehalts dar, jedoch erleichtern sie, gemeinsam mit der Garantie, nach dem Sabbatical in die alte Stelle zurückkehren zu können, Berufsunterbrechungen merklich.

2012 erfuhr das belgische Sabbatical-System erneut fundamentale Veränderungen: Die finanzielle Förderung der unbegründeten Sabbaticals wurde mit der von der Di Rupo-Regierung veranlassten Reform eingestellt. Grund hierfür waren Budgetkürzungen der neuen Regierung. Neben dem Wegfall der finanziellen Förderung des bedingungslosen, nicht-themenspezifischen Sabbaticals wurde auch

das Alter der Zielgruppe für „Laufbahnende-Zeitkredite“ von 55 auf 60 Jahre angehoben. Außerdem erwerben Nutzer/innen des unbegründeten Sabbaticals künftig keine Rentenansprüche mehr in der Zeit ihrer Freistellung (Merla/Deven 2015, S. 73 f.). Der gesetzliche Anspruch auf die grundsätzliche Möglichkeit der Freistellung und die meisten dafür geltenden Rahmenbedingungen haben sich aber nicht geändert. Die Systeme des privaten und des öffentlichen Sektors sollen bis 2020 harmonisiert und bezüglich ihrer Geschlechtereffekte korrigiert werden (ebd., S. 74). Abgesehen von den unbegründeten Sabbaticals gibt es weiterhin die finanziell geförderten, thematisch fixierten Sabbaticals für die Kindererziehung und um medizinischen Beistand oder Palliativpflege zu leisten, welche im Gegensatz zu den unbegründeten Sabbaticals weiterhin finanziell gefördert werden (Landesamt für Arbeitsbeschaffung 2016). Die Budgetkürzungen stellen einen tiefgehenden Einschnitt in das belgische Sabbatical-System dar, der die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit des innovativen Instruments herausfordert (Deven 2012, S. 10 ff.).

Verteilung der Inanspruchnahme/Nutzerprofile

2002 machten fast 4% der belgischen Beschäftigten von der Möglichkeit einer befristeten Freistellung Gebrauch, und das mit steigender Tendenz: Frauen (78%) deutlich stärker als Männer (22%), ältere Beschäftigte (älter als 40 Jahre) stärker als jüngere. Die Nutzergruppe weist ein klares geschlechtsspezifisches Muster auf. Im Kern besteht sie zum einen aus Männern, die älter als 50 Jahre sind und die Freistellung vorrangig für Freizeitinteressen und Hobbys nutzen, zum anderen aus Frauen in der Kinderphase (zwischen 25 und 35 Jahren). Das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht entwickelte sich in den letzten Jahren etwas zurück, 2010 waren nur 66% der Nutzer/innen weiblich (Frans et al. 2011, S. 8). Die stetige Zunahme der Nutzer/innen zwischen 1996 und 2002 zeigte, dass die Sabbatical-Regelungen auf ein eindeutiges Bedürfnis nach einem Instrument zur Vereinbarkeit außerberuflicher und beruflicher Anforderungen stieß (Devisscher 2004, S. 10). Dass es vielen dabei nicht um eine vollständige Aussetzung der Arbeit, sondern um die Schaffung von Freiräumen für andere Aufgaben geht, zeigt sich daran, dass Teilzeit-Sabbaticals deutlich mehr genutzt werden als Vollzeit-Freistellungen. Im Jahr 2000 nahmen beispielsweise weniger als 20.000 Personen ein Vollzeit-Sabbatical in Anspruch (Frans et al. 2011, S. 6). Der Bedarf an Teilzeit-Freistellungen ist hingegen ungebremst hoch: Im Jahr 2014 machten insgesamt über 200.000 Beschäftigte in Belgien von ihrem Recht auf ein Sabbatical Gebrauch, was einen Anstieg von 20% im Vergleich zu 2007 bedeutet. Die Nutzung des Vollzeit-Sabbaticals ging seit 2000 jedoch stetig zurück (Merla/Deven 2015, S. 75). Es zeigt sich außerdem, dass sich die bedingungslosen, thematisch nicht fixierten Sabbaticals großer Beliebtheit erfreuen. Bis 2002 stieg zwar der Anteil thematisch fixierter Sabbaticals an insgesamt genommenen Auszeiten auf immerhin knapp 10%, was nicht verwundert, weil sie zusätzlich zu den bedingungslosen Sabbaticals genommen werden dürfen (Román 2006, S. 148f.). Gleichzeitig wird aber deutlich, dass dem Sabbatical, an das keine thematischen Bedingungen geknüpft sind, dennoch der Vorzug gegeben wird, obwohl die Bezüge dafür geringer ausfallen als für das thematisch fixierte Äquivalent. Bei den angegebenen Beweggründen wird er-

sichtlich, dass Weiterbildung nur eine nachrangige Bedeutung beigemessen wird und die dafür gezahlte Unterstützung als zu gering empfunden wird. Familien- und Pflegeanforderungen spielen eine deutlich größere Rolle (Devisscher 2004, S. 16).

Die größte Nutzergruppe sind Personen mit Partner(in) und Kindern, die nächstgrößte Gruppe sind Personen in fester Partnerschaft ohne Kinder. Alleinerziehende machen einen sehr geringen Teil der Nutzerinnen und Nutzer aus, da sie neben der Reduzierung des eigenen Gehalts während des Sabbaticals nicht auf das Gehalt eines Partners oder einer Partnerin zurückgreifen können (Román 2006, S. 151). Die Alleinerziehenden-Gruppe ist deutlich unterrepräsentiert: Ihr Anteil an der Nutzergruppe fällt um 40% geringer aus als ihr Anteil an der Bevölkerung. Nur 4,2% der Nutzerinnen und Nutzer sind Alleinerziehende, während 64,6% Paare mit Kindern sind. Es ist augenscheinlich, dass hier eine Barriere für Alleinerziehende besteht, der durch eine bestimmte Ausgestaltung des Instruments entgegenwirkt werden sollte (ebd., S. 151 f.). Doch der Familienstand ist nicht der einzige sozioökonomische Faktor, der die Inanspruchnahme eines Sabbaticals beeinflusst. Je höher das individuelle Einkommen, desto wahrscheinlicher ist eine Laufbahnunterbrechung. Für diese Beschäftigtengruppe ist das Sabbatical zwar mit größeren finanziellen Einbußen verbunden, sie sind aber zugleich eher in der Lage, eine ausreichende Finanzierungsüberbrückung zu schaffen (Román 2006, S. 157 f.). Verfügt sowohl die oder der Beschäftigte als auch der Partner oder die Partnerin über ein hohes Einkommen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Sabbatical in Anspruch genommen wird, zusätzlich an. Gehört die Partnerin oder der Partner einer sehr niedrigen Lohngruppen an, sinkt die Wahrscheinlichkeit hingegen deutlich (ebd., S. 153 ff.).

Probleme/Effekte

Die Evaluierung des Career-Break- bzw. Time-Credit-Systems deutet auf eine Reihe von nicht intendierten Folgen und Risiken hin. Als nachteilig erweist sich neben den Kosten für den Staat ein negativer Effekt auf die Lohnentwicklung. Ein großes Problem stellt zudem das Risiko eines Austritts aus dem Arbeitsmarkt dar.

Am Ende der Freistellung entscheidet sich ein Teil der Beschäftigten für eine Teilzeitstelle bzw. beendet die Erwerbstätigkeit. In einer Studie war von den 80% der Beschäftigten, die vor der Freistellung Vollzeit arbeiteten, danach nur noch die Hälfte vollzeitbeschäftigt, 40% arbeiteten in Teilzeit und 5% verließen den Arbeitsmarkt. Der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung oder sogar ganz aus dem Arbeitsmarkt auszutreten, wird in Umfragen noch deutlicher, als es die tatsächlichen Austrittszahlen zeigen: Nur jede(r) fünfte Nutzer(in) möchte nach einem Sabbatical in Vollzeit weiterarbeiten, ein weiteres Fünftel wünscht sich eine Verlängerung der Auszeit und 16% können sich einen vollständigen Austritt aus dem Arbeitsmarkt vorstellen. Die Freistellung ist für einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten offensichtlich ein erster Schritt zu Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechung oder vorzeitigem Ende der Erwerbstätigkeit (Devisscher 2004, S. 15). Auch in diesem Bereich sind unterschiedliche Tendenzen für Männer und Frauen er-

kennbar. Männer nutzen ein Teilzeit-Sabbatical vor allem gegen Ende ihrer Karriere, begünstigen damit einen sanften verlängerten Ausstieg und verhindern ein abruptes verfrühtes Karriereende und verbleiben damit länger aktiv in bezahlter Arbeit (Román 2006, S. 138). Frauen, die Auszeiten häufig in früheren Lebensphasen nehmen, um berufliche und familiäre Anforderungen in Einklang zu bringen, kehren weniger zuverlässig in den Arbeitsmarkt zurück als Männer. Von den unter 50-jährigen Frauen kehrt nur etwas mehr als die Hälfte (51,4%) und von den über 50-Jährigen nur knapp jede Fünfte (20,5%) im gleichen Umfang wie vor der Pause in ihren Job zurück (ebd., S. 159 f.). Ein (Teilzeit-)Sabbatical stellt einen willkommenen Zwischenschritt zwischen einer Vollzeit- und einer Teilzeitstelle dar. Die Nutzung eines Sabbaticals zeigt einen signifikanten Einfluss auf die Beständigkeit der Arbeitsmarktteilnahme. Hierbei ist der Effekt der Arbeitsmarktaustritte bei Frauen stärker als bei Männern. Die Dauer der Unterbrechung hat bei Frauen einen negativen Effekt, wohingegen bei Männern die Länge eines Sabbaticals bezüglich der Arbeitsmarktpartizipation keine Rolle zu spielen scheint (ebd., S. 162).

Ein weiterer Bereich, in dem zum Teil negative Auswirkungen von Sabbaticals festgestellt wurden, sind die mittel- und langfristigen Einkommenseffekte. Die Ergebnisse der Forschung sind allerdings widersprüchlich. Die Mehrzahl der Studien zeigt deutlich die negativen Effekte von Career-Breaks auf (Theunissen et al. 2009; Spivey 2005). Nur wenige berichten positive Auswirkungen (Román 2006; Román et al. 2006). Die Studie von Román findet zwar Hinweise darauf, dass Teilzeit-Sabbaticals bei Männern zunächst negative Auswirkungen auf die Lohnhöhe nach Wiederaufnahme der Arbeit haben. Dieser Nachteil gleiche sich aber langfristig wieder aus (Rebound-Effekt) (Román et al. 2006, S. 167). Für Vollzeit-Sabbaticals bei Männern zeigt sich in der Studie kein signifikanter Einfluss auf die Lohnhöhe. Eine mögliche Ursache dafür könnte das Timing des Sabbaticals darstellen: Wird es später im Erwerbsverlauf genommen – wie es für Männer typisch ist –, ist die berufliche Position in der Regel eher gefestigt und die Chance von Einkommensveränderungen sinkt. Anders sieht es bei den Frauen aus. Hier findet die Studie einen positiven Zusammenhang von Vollzeit-Sabbaticals und der Lohnhöhe. Das gilt auch für die Lohnentwicklung von Müttern mit kleinen Kindern (Román et al. 2006, S. 171). Dieses Ergebnis wird als Beleg dafür interpretiert, dass Sabbaticals für Frauen eine förderliche Wirkung auf das Humankapital entfalten. Das gilt allerdings nur, wenn sie nicht länger als ein Jahr dauern, sonst zeigen sich negative Effekte. Teilzeit-Sabbaticals haben bei Frauen hingegen keinen signifikanten Einfluss auf das Lohnniveau.

Frans et al. (2011) stellen einen Widerspruch in den bisherigen Studien fest und versuchen mit ihren eigenen Analysen, die konträren Aussagen aufzulösen. Ihre Untersuchungen deuten darauf hin, dass es tatsächlich zu Lohneinbußen bei Personen kommt, die ein Sabbatical nehmen. Dabei ist auffällig, dass auch hier ein Geschlechtereffekt beobachtet werden kann: Der Lohnunterschied zwischen Nutzern und Nicht-Nutzern des Sabbaticals ist bei Männern größer als bei Frauen. Die Nutzung von Sabbaticals wird bei Männern offenbar stärker sanktioniert als bei Frauen. Erklärt werden kann dies einerseits mit der Stigmatisierung von Män-

nern, die eine Berufsauszeit nutzen. Sie werden als weniger engagierte Arbeitnehmer wahrgenommen, deren Priorität nicht der Beruf ist. Hierdurch werden sie von Beförderungen und Lohnerhöhungen ausgeschlossen. Eine andere Erklärung für die geringeren Lohneinbußen bei Frauen lässt sich in der Tatsache finden, dass bei Frauen völlig unabhängig davon, ob sie tatsächlich ein Sabbatical in Anspruch nehmen oder nicht, eine Karriereunterbrechung antizipiert wird. Die Lohndiskriminierung, der Männer nach einer tatsächlichen Karriereunterbrechung ausgesetzt sind, erfahren viele Frauen also bereits zusätzlich im Vorfeld. Dies würde auch erklären, warum der Lohnunterschied zwischen den Frauen, die tatsächlich ein Sabbatical nehmen, und jenen, die es nicht tun, weniger groß ist als bei Männern. Auch bei Analysen, in denen das Alter, das Anfangseinkommen und die Anzahl der Kinder von Frauen kontrolliert wurden, zeigt sich ein starker Lohnunterschied. Bei Männern ist ebenfalls ein negativer Effekt auf die Lohnentwicklung festzustellen, mit Ausnahme der Nutzung von thematischen Sabbaticals und Teilzeit-Sabbaticals im privaten Sektor.

Vollzeit-Sabbaticals scheinen den stärksten negativen Einfluss zu haben, sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Erklärt wird dies durch den Abbau von Humankapital während der Freistellungsphase, in der Qualifikationen veralten können, Arbeitsroutinen verloren gehen, während sich Arbeitsanforderungen und Technologien verändern. Gestützt wird dies durch den Befund, dass Frauen, die nur ein Teilzeit-Sabbatical nutzen, geringere Einbußen zu vermelden haben, als Frauen, die ein Vollzeit-Sabbatical in Anspruch nehmen. Da Frauen in einem Teilzeit-Sabbatical weiter in den Arbeitsroutinen verbleiben, wird bei ihnen der Abbau des Humankapitals gering eingeschätzt. Die geringsten Lohneinbußen sind bei thematischen Sabbaticals zu sehen, bei Männern sind sogar keine Unterschiede im Vergleich zu denen, die kein Sabbatical genutzt haben, zu verzeichnen. Dies mag daran liegen, dass thematische Sabbaticals sozial akzeptiert sind und kein Signal einer vermeintlich falschen Prioritätensetzung oder eines geringen Engagements senden. Die Dauer eines Sabbaticals ist ebenfalls von großer Bedeutung für die Einkommenseffekte: Je länger ein Sabbatical ist, desto stärkere sind die negativen Auswirkungen auf die Höhe des Lohns. Gerade Männer zu Beginn oder in der Mitte ihrer Karriere erfahren durch die Nutzung eines Sabbaticals erhebliche Nachteile. Ihnen wird ein geringeres Engagement in und Interesse an ihrer Arbeit unterstellt, weswegen sie als weniger ambitioniert stigmatisiert werden. (Frans et al. 2011, S. 31f.).

Beurteilung aus Sicht der Nutzerinnen und Nutzer

Die Beurteilung der „Career-Break“-Option aus Sicht der Beschäftigten ist durchgehend positiv. Dabei geben 90% der Nutzerinnen und Nutzer an, mehr Zeit für Familie, Freunde und die persönliche Entwicklung zu haben, von fast 74% wird der Einkommensverlust nicht als Problem gesehen, 72% erwarten keine nachteiligen Auswirkungen auf den weiteren Verlauf der Berufskarriere (Devisscher 2004, S. 14).

Aktuell wird versucht, das Modell für Männer attraktiver zu machen, um deren niedrige Partizipationsrate zu erhöhen – mit ersten Erfolgen. Als nachteilig könn-

te sich neben den Kosten für den Staat auch ein negativer Effekt des Modells auf die Arbeitsmarktpartizipation sowie auf die Lohnentwicklung erweisen. Insgesamt ist die Bilanz des Career-Break- bzw. Time-Credit-Modells positiv. Die Resonanz ist gut mit steigender Tendenz. Selbst nach den gekürzten Subventionen für das unbegründete Sabbatical steigen die Zahlen der Nutzerinnen und Nutzer. Der administrative Aufwand hält sich in Grenzen. Die Nutzerinnen und Nutzer sind fast durchgehend zufrieden und bestätigen eine Verbesserung ihrer „Work-Life-Balance“.

3.4 Bilanz: „Lessons learned“ – positive und negative Effekte

Primäres Ziel der drei dargestellten Sabbatical-Systeme war es zunächst, als beschäftigungsorientiertes Instrument für die Reaktivierung von (Langzeit-)Arbeitslosen und die Senkung der Arbeitslosigkeit zu sorgen. In Dänemark wurde eine Senkung der Arbeitslosenzahlen erreicht, Langzeitarbeitslose konnten jedoch auch mit diesem Instrument nicht erreicht werden. Aus diesem Grund wurde das Instrument wieder abgeschafft, obwohl es angenommen und eine Verbesserung der Work-Life-Balance erreicht wurde. Das primäre Ziel (Arbeitslosigkeit senken) galt als erreicht, zudem wurden für die Reaktivierung von Langzeitarbeitslosen andere Instrumente als geeigneter erachtet. Auch in Schweden wurde die Möglichkeit eines Sabbaticals nur deshalb wieder eingestellt, weil es die anvisierten Langzeitarbeitslosen nicht reaktivieren konnte. In Belgien sorgte ebenfalls nicht etwa eine negative Evaluierung des Sabbatical-Systems für die jüngsten Einschränkungen, sondern ausschließlich Budgetkürzungen machten diese notwendig.

In den Profilen der Nutzerinnen und Nutzer zeigen sich starke Geschlechtereffekte sowie Unterschiede nach soziodemografischen und ökonomischen Faktoren. Sabbaticals scheinen vor allem für junge Frauen attraktiv, die die Auszeit nutzen, um Care-Tätigkeiten und berufliche Anforderungen zu vereinbaren. Es bleibt nach wie vor eine große Herausforderung, Männer für die Nutzung von Sabbaticals zu aktivieren, Anreize zu setzen und Barrieren abzubauen. Ein weiterer Selektionsmechanismus bei der Inanspruchnahme von Sabbaticals ist der Familienstand: Alleinerziehende sind hier deutlich unterrepräsentiert. Bei der Ausgestaltung der finanziellen Unterstützung ist zu berücksichtigen, dass Alleinerziehende eine deutlich höhere Förderung benötigen, um von ihrem Anspruch auf eine berufliche Auszeit Gebrauch zu machen. Zusätzlich überlagert sich dieser Mechanismus noch mit Hemmnissen, die durch eine niedrige Einkommenshöhe auf der Individual- und Haushaltsebene entstehen. Eine zu niedrige finanzielle Förderung hat zum Ergebnis, dass eher gutverdienende Personen und Haushalte ein Sabbatical in Anspruch nehmen. Es wird deutlich, dass eine ausreichend hohe finanzielle Unterstützung nötig ist, um solche Selektionseffekte zu vermeiden. Die Studien haben darüber hinaus gezeigt, dass Teilzeitoptionen weitaus stärker nachgefragt sind als Vollzeitoptionen. Bedingungslos, das heißt thematisch nicht fixierte Auszeiten werden zudem häufiger genutzt als jene mit klar fixierten Bedingungen (wie Elternzeit), obwohl sie geringer bezuschusst werden. Hierin zeigt sich einerseits

deutlich der Bedarf an Auszeiten, die an keinerlei Erklärungen und Bedingungen geknüpft sind. Andererseits ist auch denkbar, dass bestehende Auflagen für thematisch fixierte Sabbaticals nicht niedrigschwellig genug sind und ihr Zugang weiter vereinfacht werden sollte.

Ein weiteres Problemfeld ergibt sich aus den individuellen Arbeitsmarkteffekten, die sich mittel- und langfristig ergeben. Das Risiko von Arbeitsmarktaustritten, einer geringeren Arbeitsmarkteteiligung und Einkommenseinbußen steigt nach der Nutzung eines Sabbaticals. Bei Männern fallen die Lohneinbußen dabei besonders stark aus. Die Einkommensnachteile sind allerdings insgesamt geringer, wenn die Sabbaticals durch eine kürzere Freistellungsphase gekennzeichnet sind und/oder nicht in Vollzeit stattfinden. Da gerade bei Frauen mit der Nutzung eines Sabbaticals das Risiko eines vorzeitigen Arbeitsmarktausstiegs steigt, erscheint es als besonders wichtig, für diese Gruppe über flankierende Maßnahmen und Anreize für den Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nachzudenken.

Insgesamt fallen die Bewertungen des Sabbaticals bei den Nutzerinnen und Nutzern wie gezeigt sehr positiv aus. Dies belegen auch die hohen Nutzungs- und Bewerberquoten, die als Beleg für den großen Bedarf an diesem Instrument interpretiert werden können. Eine deutlich verbesserte Work-Life-Balance wird dabei von der überwiegenden Mehrheit als wichtiger bewertet als die mit dem Sabbatical verbundenen Einkommensverluste und mögliche Nachteile hinsichtlich zukünftiger Aufstiegschancen.

4. Resümee – Welchen Beitrag kann ein gesetzlich garantiertes Sabbatical in Deutschland leisten?

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den Befunden zur Nutzung von Sabbaticals in Deutschland und den Erfahrungen mit gesetzlich geregelten Sabbaticals in anderen europäischen Ländern ziehen? Welche positiven Effekte sind dadurch zu erwarten, und welche Probleme und Risiken zeigen sich? Und schließlich: Welche Anforderungen stellen sich für die Implementierung, Ausgestaltung und Einbettung einer solchen Regelung in die betriebliche Praxis? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt dieses resümierenden und bilanzierenden Abschnitts.

4.1 Chancen und Risiken

(1) *Erhöhung der Nutzungsquote:* Durch die Einführung eines finanziell und sozial abgesicherten Rechtsanspruchs auf ein Sabbatical kann insgesamt eine deutlich höhere Inanspruchnahme erwartet werden. Dies belegen die positiven Fallbeispiele aus dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft ebenso wie das Beispiel Belgiens. Auch wenn sich auf Basis dieser Beispiele keine direkte Prognose für Deutschland ableiten lässt, so deuten die verschiedenen Studien doch auf ähnliche Nutzerquoten im Umfang von etwa 3% pro Jahr hin. Allerdings ist für die Nutzungsquote in Belgien zu beachten, dass dort auch Teilzeit-Sabbaticals mit einfließen – also Arbeitsfreistellungen, die in Form einer Arbeitszeitreduzierung stattfinden und nicht als vollständige Auszeit. Insgesamt können die Zahlen zugleich als Hinweis darauf interpretiert werden, dass das von Umfragen ausgewiesene Interesse an einem Sabbatical sich auch in der Nutzungspraxis niederschlägt. Dass der Anteil der Interessenten dabei deutlich höher ausfällt als die jährliche Nutzungsquote des Sabbaticals, erklärt sich daraus, dass nicht alle Beschäftigten, die grundsätzlich Interesse an einem Sabbatical haben, dies sofort und gleichzeitig nehmen. Die tatsächliche Nutzung erfolgt eher sukzessiv über den Lebensverlauf, in Abhängigkeit von individuellen Verwendungsinteressen, Zeitbedarfen und betrieblichen Opportunitätsstrukturen.

(2) *Dominante Nutzung für Kinderbetreuung und Vorruhestand:* Hinsichtlich der Verwendung von Sabbaticals lassen die einbezogenen Studien einerseits eine relativ breite Nutzung für unterschiedliche Zwecke wie Kinderbetreuung, Pflege, Erholung, Weiterbildung, berufliche Umorientierung oder persönliche Interessen erwarten, die sich mit den politisch formulierten Zielvorgaben decken. Der Blick auf Dänemark, Schweden und Belgien zeigt andererseits, dass das beschäftigungspolitische Ziel einer Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt im Rahmen von Stellvertreter-Modellen nur begrenzt realisiert wurde und zunehmend in den Hintergrund getreten ist. Eine mögliche Ursache dafür könnte darin liegen, dass die Qualifikations- und Tätigkeitsprofile der derzeitigen Sabbatical-Nutzer/innen nur selten denen von Langzeitarbeitslosen mit geringen Qualifikationen entsprechen. Auch die Nutzung des Sabbaticals für persönliche Interessen jenseits von Care-Aufgaben, Regeneration und beruflicher Weiterentwicklung ist nur für

einen Teil der Beschäftigten zu erwarten. Dagegen belegen die Studien zur Nutzung von Auszeiten in Deutschland und Belgien, dass diese besonders häufig für Kinderbetreuung (vor allem von Frauen in der mittleren Lebensphase) und einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben (vor allem bei Männern in der späten Erwerbsphase) genutzt werden. Weiterbildung rangiert hingegen eher auf den hinteren Plätzen.

(3) *Erwartete Nutzung höher bei Frauen, Besserverdienenden und Paarhaushalten:* Auch wenn mit einem universellen Rechtsanspruch und der finanziellen und sozialen Absicherung des Sabbaticals bestehende Selektivitäten beim Zugang vermutlich deutlich verringert werden, führen unterschiedliche Zeitbedarfe bei Männern und Frauen (aufgrund der traditionellen Rollenteilung) sowie bestehende Einkommensungleichheiten zu Unterschieden in der Nutzung. Finanzielle Gründe werden von vielen Beschäftigten in Deutschland als Hindernis für eine Sabbatical genannt. Wie in Belgien gesehen, fällt die Nutzungsquote trotz finanzieller Unterstützung bei niedrigen Individual- und Haushaltseinkommen deutlich geringer aus. Vor allem Alleinerziehende können dort das Sabbatical kaum nutzen. Darüber hinaus führt die traditionelle Rollenverteilung im Haushalt dazu, dass Frauen das Sabbatical besonders häufig nachfragen und vor allem für Kinderbetreuung nutzen. Für viele Frauen stellen Sabbaticals offenbar ein wichtiges zusätzliches Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Dies ist in Belgien eine wesentliche Ursache für die insgesamt hohe Nutzungsquote.

(4) *Betriebliche Barrieren und mögliche Karrierenachteile bleiben ein Hindernis:* Auch unter der Bedingung, dass alle Beschäftigten formal die gleiche Zugangsberechtigung haben, ist zu erwarten, dass die Freistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Vorbehalte vonseiten der Vorgesetzten hinsichtlich organisatorischer Probleme erschwert wird. Umfragen belegen, dass die Mehrheit der Beschäftigten ein Sabbatical aus betrieblichen Gründen nicht für möglich halten. Vor allem bei Qualifikationen und Tätigkeiten (wie Führungsaufgaben), die nicht leicht zu ersetzen sind, stellt ein Sabbatical eine Herausforderung für die Personalarbeit dar. Schwierigkeiten sind auch in kleineren und mittleren Unternehmen zu befürchten, in denen faktisch weniger Flexibilität im Personaleinsatz besteht. Das Gleiche gilt für Arbeitskontexte, in denen eine hoher Arbeitseinsatz und die allzeitige Verfügbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Norm darstellen. Eine Verletzung dieser Norm kann zu Sanktionen vonseiten der Vorgesetzten und Nachteilen im weiteren Karriereverlauf führen, was viele Beschäftigte davon abhalten wird, das Sabbatical zu nehmen – auch wenn sie Interesse daran haben. Insgesamt besteht somit das Risiko, dass sich Selektivitäten aufgrund betrieblicher Barrieren fortsetzen, vor allem wenn es sich um schwer zu ersetzende Funktionen handelt und wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen oder die Bereitschaft des Betriebs nicht ausreichend gegeben sind.

(5) *Langfristige Risiken für Einkommen, Karriere und Erwerbsbeteiligung:* Mit einem Sabbatical können für die Beschäftigten mittel- und langfristige Nachteile am Arbeitsmarkt entstehen. Über die faktischen Auswirkungen von Sabbaticals auf das Arbeitsplatzrisiko, die Einkommensentwicklung und die Aufstiegschancen wissen wir bisher nur wenig. Die Untersuchungen in Belgien deuten jedoch über-

wiegend darauf hin, dass zumindest mittelfristig Einkommensnachteile für die Beschäftigten zu erwarten sind. Diese fallen für Männer stärker aus als für Frauen und nehmen mit der Dauer des Sabbaticals zu. Vor allem bei Auszeiten, die länger als ein Jahr dauern, steigt das Risiko von Nachteilen bei der Einkommensentwicklung. Auch bezüglich der langfristigen Erwerbsbeteiligung deutet das Beispiel Belgiens auf Risiken hin: Ein Teil der Beschäftigten, insbesondere Frauen, reduziert nach dem Sabbatical die Arbeitszeit oder zieht sich ganz vom Arbeitsmarkt zurück. Diese Tendenz kann arbeitsmarktpolitische Strategien, die auf eine Anhebung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und Älteren zielen, gefährden. Inwieweit ein Sabbatical negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit und den beruflichen Aufstieg haben kann, ist nicht untersucht worden. Ausgeschlossen werden kann eine solche negative Wirkung jedoch nicht. In Belgien gibt es für die ersten drei Monate nach der Rückkehr aus dem Sabbatical einen gesetzlichen Kündigungsschutz. Für die Zeit danach existiert kein formaler Schutz für die Beschäftigten.

(6) *Ambivalente Rolle des Sabbaticals für Frauen:* Die geschlechtstypischen Nutzungsmuster, die sich in Belgien ebenso wie in den skizzierten Fallstudien für Deutschland zeigen, verweisen auf die grundsätzlich ambivalente Funktion, die Sabbaticals für weibliche Beschäftigte haben. Auf der einen Seite stellen Sabbaticals für viele Frauen offenbar ein zusätzliches Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Auf der anderen Seite bleibt damit für Frauen deutlich seltener Zeit für andere Verwendungen, wie persönliche Interessen, Erholung, Weiterbildung oder berufliche Umorientierung. Zudem kann eine massiv höhere Nutzung von Sabbaticals durch Frauen geschlechtstypische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt verschärfen. Zugespitzt formuliert ist es möglich, dass mit dem Sabbatical zwar das Ziel einer besseren Work-Life-Balance im Lebensverlauf erreicht wird – wie von der Arbeitsmarkt-, Familien-, Bildungs- und Sozialpolitik gewünscht –, dass der Preis dafür jedoch eine Zunahme von Geschlechterungleichheit bei der Erwerbsbeteiligung und den Karrierechancen ist. In diesem Szenario nutzen vor allem Frauen das Sabbatical, um damit Zeit für außerberufliche Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben zu gewinnen. Ein Teil von ihnen kehrt nach dem Sabbatical nur in Teilzeitbeschäftigung oder gar nicht in den Betrieb zurück. Mit zunehmender Dauer des Sabbaticals sinken zugleich die Aufstiegschancen, insbesondere im Vergleich zu Männern, die das Sabbatical seltener und wenn, dann eher für persönliche Interessen oder den Vorruhestand nutzen. Sie tun das zudem überwiegend in der zweiten Erwerbshälfte, wenn die berufliche Position und Karriere gefestigt sind.

4.2 Offene Fragen und Anforderungen an die institutionelle Ausgestaltung

Vor dem Hintergrund der dargestellten Befunde lassen sich verschiedene Handlungsfelder und Eckpunkte der institutionellen Ausgestaltung, Implementierung und Flankierung eines möglichen Rechtsanspruchs auf ein Sabbatical identifizieren. Damit werden gleichzeitig Fragen an und Aufgaben für die Politik benannt. Wichtige Entscheidungen bei einem gesetzlich garantierten und finanziell abgesi-

cherten Sabbatical betreffen die Dauer der Freistellung, den Umfang und Aufbau der finanziellen Unterstützung, die Verankerung in der tariflichen und betrieblichen Praxis, die mögliche Rolle der Bundesanstalt für Arbeit sowie Beratungsangebote auf der betrieblichen und individuellen Ebene.

(1) *Länge des Sabbaticals*: Die dargestellten Untersuchungen zur Nutzung von Sabbaticals in Deutschland wie in Belgien deuten darauf hin, dass mit zunehmender Dauer des Sabbaticals die Risiken von mittel- und langfristigen individuellen Benachteiligungen und einer abnehmenden Arbeitsmarktbeteiligung wachsen. Um Einkommens- und Karrierenachteile gering zu halten und eine Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zu ermöglichen, sollte das Sabbatical also nicht zu lang sein. Insbesondere bei einer Dauer von mehr als einem Jahr zeigten sich in Belgien negative Effekte für die Arbeitsmarktbeteiligung und das Einkommen. Um den mit dem Sabbatical anvisierten Zielen einer verbesserten Work-Life-Balance und Beschäftigungsfähigkeit gerecht zu werden, sollten die Zeiträume andererseits auch nicht zu kurz sein. Ein Rechtsanspruch von sechs Monaten mit einer Verlängerungsmöglichkeit im Rahmen bestehender betrieblicher Ansparmodelle oder individueller Finanzierungsmodelle (siehe unten) auf maximal zwölf Monate könnte hier einen möglichen Kompromiss darstellen. Eine offene Frage betrifft auch die Ermöglichung von Teilzeit-Sabbaticals, also Arbeitsfreistellungen, die nicht als vollständige Auszeit, sondern in Form einer Arbeitszeitreduzierung stattfinden. Die Erfahrungen in Belgien zeigen, dass diese Variante des Sabbaticals für viele Beschäftigte eine attraktive Option darstellt. Andererseits widerspricht sie der Grundidee einer „echten“ Auszeit und fällt eher in die Kategorie einer temporären Teilzeitoption.

(2) *Finanzielle Unterstützung und soziale Absicherung*: Der Umfang der individuellen finanziellen Zuwendung in der Freistellungsphase ist in erster Linie eine politische Frage. Je höher die finanzielle Unterstützung ausfällt, umso eher kann das Sabbatical auch von Personen mit niedrigen Individual- und Haushaltseinkommen genutzt werden. Sofern es ein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht, werden Personen mit niedrigen Einkommen nicht mehr ausgeschlossen. Um Nachteile in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu vermeiden, sollte die Förderung in jedem Fall auch die Sozialversicherungsbeiträge für die Zeit der Freistellung umfassen. Sofern das Sabbatical stärker von Personen mit niedrigeren Qualifikationen und Einkommen nachgefragt wird, steigt die Chance, dass die freiwerdenden Stellen auch von Personen mit geringen Qualifikationen besetzt werden können. Das würde für viele Langzeitarbeitslose neue Möglichkeiten bieten und könnte auch Stellvertretermodelle neu beleben. Prinzipiell wären zwei Wege der finanziellen Förderung denkbar: Entweder eine relativ hohe Grundförderung, die für alle Beschäftigten ein existenzsicherndes Einkommen in der Freistellungsphase gewährleistet. Oder eine niedriger angesetzte Grundförderung mit zusätzlichen Fördersätzen für Personen mit niedrigen Einkommen, Alleinerziehende oder andere Personengruppen in prekären Lebenssituationen. Letzterer Ansatz bietet nicht nur den Vorteil, dass er kostengünstiger ist, sondern er ermöglicht eine gezielte finanzielle Förderung benachteiligter Beschäftigtengruppen. Denkbar wären auch finanzielle Anreize für bestimmte Verwendungszwecke, wie

Weiterbildung oder berufliche Umorientierung (vgl. Bosch 2012). Beschäftigte mit einem hohen Haushaltseinkommen könnten die Grundförderung dagegen aus eigenen Mitteln oder im Rahmen betrieblicher Ansparmodelle aufstocken.

(3) *Betriebliche und tarifliche Einbettung und Flankierung*: Um die skizzierten Barrieren auf der betrieblichen Ebene zu verringern, erscheint es notwendig, Sabbaticals stärker in der betrieblichen Praxis zu verankern. Auf der gesetzlichen Ebene können die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz und die Unrechtmäßigkeit von Benachteiligungen im Zuge des Sabbaticals geregelt werden. Darüber hinaus erscheint es als sinnvoll, einen Dialogprozess mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, Personalverantwortlichen, Betriebs- und Personalräten anzustoßen, um geeignete tarifliche und betriebliche Maßnahmen (wie Schulungs- und Beratungsangebote) und Regelungen zur praktischen Umsetzung von Sabbaticals zu erarbeiten und zu implementieren. Betriebliche Best-Practice-Beispiele können hier wegweisend sein und interorganisationale Lernprozesse ermöglichen, von denen insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen profitieren würden. Auch von einer gezielten Verknüpfung des gesetzlich garantierten Sabbaticals mit den bestehenden betrieblichen Modellen (wie Langzeitkonten oder Teilzeitan Sparmodellen) sind wichtige Impulse für die Nutzung und Attraktivität des Instruments zu erwarten. So könnten individuell oder betrieblich erworbene Freistellungsansprüche etwa dazu genutzt werden, die Dauer des gesetzlichen Sabbaticals zu verlängern oder die staatliche Grundförderung aufzustoßen. Das Beispiel des gesetzlich garantierten Sabbaticals in Belgien zeigt ebenso wie die Einführung des Elterngeldes in Deutschland, dass mit der zunehmenden Verbreitung und Nutzung von Freistellungen eine „Normalisierung“ in den Betrieben in Gang gesetzt werden kann, die den skizzierten Barrieren und Benachteiligungen zusätzlich entgegenwirken dürfte.

(4) *Unterstützungs- und Beratungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit*: Die Bundesagentur für Arbeit könnte in dreierlei Hinsicht eine förderliche Funktion für die Nutzung gesetzlich garantierter Sabbaticals spielen. Sofern Sabbaticals generell oder zumindest in Bezug auf bestimmte arbeitsmarktrelevante Verwendungszwecke (wie Weiterbildung oder berufliche Umorientierung) als Instrumente einer präventiven Arbeitsmarktpolitik verstanden werden, könnten sie eine Teilfinanzierung durch Mittel der Bundesagentur für Arbeit rechtfertigen. Das wäre insbesondere für die Übernahme der Kosten der Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum des gesetzlichen Freistellungsanspruchs denkbar. Darüber hinaus besteht zweitens die Möglichkeit, Arbeitslose für den Zeitraum der Freistellung an Betriebe zu vermitteln und damit Brücken in den ersten Arbeitsmarkt zu bauen. Solche Angebote könnten vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen interessant sein, um Freistellungen trotz begrenzter Ressourcen und Personalkapazitäten zu realisieren. Die Erfahrung aus anderen europäischen Ländern hat allerdings gezeigt, dass von Sabbaticals nur begrenzt eine beschäftigungspolitische Wirkung zu erwarten ist. Um eine breite Nutzung von Sabbaticals zu fördern, erscheint es damit nicht sinnvoll, die Besetzung der temporär frei werdenden Stelle mit einer arbeitslosen Person verbindlich vorzuschreiben. Drittens schließlich könnte die Bundesagentur für Arbeit mit einer umfassenden Informationskam-

pagne und gezielten Beratungsangeboten für Beschäftigte und Betriebe wesentlich zur Verbreitung von Sabbaticals beitragen. Zu überlegen wären auch verbindliche Informationsgespräche (a) zur Planung und Gestaltung des Sabbaticals sowie (b) gegen Ende des Sabbaticals zum Wiedereinstieg in die Arbeit und zum weiteren beruflichen Werdegang. Auf diese Weise könnte auch dem Risiko eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben nach Beendigung des Sabbaticals entgegen gewirkt werden.

(5) *Strategien gegen die geschlechtsspezifische Nutzung von Sabbaticals:* Als besonders schwierig erweist sich der Umgang mit der vor allem in Belgien sichtbaren Nutzung von Sabbaticals entlang der traditionellen Rollenverteilung der Geschlechter. Wie gezeigt spielt das Sabbatical für Frauen eine ambivalente Rolle: Einerseits hat es eine wichtige Funktion für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird entsprechend häufig dafür genutzt. Im Vergleich zu Männern, die Sabbaticals seltener, eher für andere Zwecke und meist in der zweiten Erwerbshälfte nutzen, sind damit andererseits zusätzliche Arbeitsmarktrisiken für Frauen verbunden, die zu Einkommens- oder Karriereachteilen und einer geringeren Erwerbsbeteiligung führen können. Das Beispiel Belgien zeigt deutlich, dass vor allem das Teilzeit-Sabbatical eine beliebte Option zur Schaffung von Freiräumen für Care-Arbeit ist, die überwiegend von Frauen übernommen wird. Es zeigt sich damit eine starke Nachfrage nach Instrumenten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Zugleich wird deutlich, dass der eigentliche Zweck des Vollzeit-Sabbaticals damit oft hintansteht.

Ein denkbarer Weg, um Geschlechterunterschiede bei der Nutzung des Sabbaticals zu verringern, wäre die „Entlastung“ des Sabbaticals von Kinderbetreuungsaufgaben im Rahmen alternativer Vereinbarkeitsinstrumente. Sofern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen einer guten Kinderbetreuungsinfrastruktur, einer niedrigeren Arbeitszeitnorm („kleine Vollzeit“), Teilzeitoptionen mit Rückkehrmöglichkeit und einer stärkeren Beteiligung der Männer gewährleistet ist, sinkt für Frauen die Notwendigkeit, das Sabbatical vorrangig für Vereinbarkeitszwecke zu nutzen. Parallel dazu könnte auch über eine Altersuntergrenze (von beispielsweise 35 Jahren) beim Zugang zum Sabbatical nachgedacht werden. Ab dieser Phase des Erwerbsverlaufs sind die beruflichen Positionen und Karrieren in der Regel gefestigt, und mögliche negative Effekte eines Sabbaticals dürften deutlich geringer ausfallen.

Literatur

- Allmendinger, Jutta; Dressel, Kathrin (2005): Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (B 23-24), S. 1-6.
- Allmendinger, Jutta (2012): Schulaufgaben. Wie wir das Bildungssystem verändern müssen, um unseren Kindern gerecht zu werden. München: Pantheon Verlag.
- Allmendinger, Jutta; Kelle, Nadiya; von den Driesch, Ellen (2015): Partnerschaftliche Lebensmodelle als Grundlage ökonomischer Unabhängigkeit der Frauen in Ost- und Westdeutschland. In: Jens Hartung, Irina Mohr, Franziska Richter (Hg.): 50 Jahre Deutsche Einheit. Weiter denken – zusammen wachsen. Bonn: Dietz Verlag, S. 118-129.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munz, Eva; Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Institut zur Erforschung Sozialer Chancen. Köln (Bericht 67).
- Beermann, Beate (2010): Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung. In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 115), S. 101-114.
- Bielenski, Harald (2000): Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und in Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. WSI Mitteilungen 7 (4): 228-237.
- Bielenski, Harald; Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra (2002): Working time preferences in sixteen European countries. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- BMAS (Hg.) (2017): Weissbuch – Arbeiten 4.0. Arbeit Weiter Denken. BMAS. Online verfügbar unter www.arbeitenviernull.de.
- BMFSFJ (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik – 7. Familienbericht. BMFSFJ. Berlin.
- BMFSFJ (2013): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013. Hg. v. BMFSFJ. Berlin.
- Braun, Thorsten (2003): Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen (2/2003).
- Bosch, Gerhard (2012): Weiterbildungsfonds – ein Finanzierungsmodell auch für Deutschland? In: BIBB BWP Themenschwerpunkt 1/2012, S. 23-26
- Brandl, Sebastian; Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip (Hg.): Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 212. Düsseldorf.
- Compston, Hugh; Madsen, Per Kongshøj (2001): Conceptual innovation and public policy: Unemployment and paid leave schemes in Denmark. In: Journal of European Social Policy (Vol. 11 (2)), S. 117-132.
- Debacker, Maja; Lathouwer, Lieve de; Bogaerts, Kristel (2004): Time Credit and Leave Schemes in the Belgian Welfare State. Quality in Labour Market Transitions: an European Challenge. Paper presented at TLM.net conference: Centre for Social Policy – University of Antwerp, 25.11.2004.
- Deutscher Bundestag (2008): Voraussetzungen und Erfahrungen des Sabbaticals in der freien Wirtschaft. Hg. v. Deutscher Bundestag – Wissenschaftliche Dienste (WD 6 – 3000 – 191/08).
- Deutscher Bundestag (2013): Regelungen zum „Sabbatical“ in Deutschland und ausgewählten europäischen Staaten. Sachstand. Deutscher Bundestag – Wissenschaftliche Dienste (WD 6 – 3000 – 034/13, WD 4 – 3000 – 047/13).
- Deven, Fred (2012): The Belgian career break/time credit system. A life course approach to ensure work-family balance. Knowledge Center WVG, Dept. of Well Being, Health & Family. Brüssel (UN European Expert Group Meeting).
- Devisscher, Stephanie (2004): The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government. Discussion Paper. Hg. v. IDEA Consult. Online verfügbar unter <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/belgium%2004/Discussion%20paper%20BELO4.pdf>.

- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. Hg. v. IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (IAB Kurzbericht Nr. 3).
- Fischer, Gabriele; Wahse, Jürgen; Dahms, Vera; Frei, Marek; Riedmann, Arnold; Janik, Florian (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006. Hg. v. IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (5/2007).
- Fittkau & Maaß Consulting (2015): 41. W3B-Studie.
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographietools“ für die betriebliche Praxis. Projektergebnisbericht. Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag der DekaBank. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln.
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2010): Der Weg aus der Demografie-Falle. Lebenszyklusorientierte Personalpolitik als innovatives Gesamtkonzept – gerade für High Potentials. In: Gerhard Naegele (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Sozialpolitik und Sozialstaat), S. 411–428.
- Frans, Dorien; Mortelmans, Dimitri; Masquillier, Caroline (2011): Financial consequences of career breaks. A latent growth model on register data. WSE-Report. Hg. v. Steunpunt Werk en Sociale Economie (7-2011).
- Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip; Kirschbaum, Almut (2009): Zeit auf der hohen Kante. Langzeitkonten in der betrieblichen Praxis und Lebensgestaltung von Beschäftigten. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 98).
- Hoff, Andreas (2007): Warum auf Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten verzichtet werden sollte. In: WSI-Mitteilungen (11/2007).
- INQA (2011): Gesundheitsnetzwerke. Ein Leitfaden für Klein- und Mittelbetriebe. 1. Auflage. Dortmund: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) Geschäftsstelle c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Jensen, Per H. (2000): The Danish Leave of Absence Schemes – Origins, Functioning and Effects from a Gender Perspective. In: CCWS Working Paper (No. 19/2000).
- Klammer, Ute (2008): Business cycle and life cycle - conflicting or complementary? Towards a life course policy integrating different interests and actors. In: Brandl, Sebastian; Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 212. Düsseldorf.
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2002): Arbeitszeit – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten? Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQZ) des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/wsi_proj_sabbati2.pdf, zuletzt geprüft am 22.05.2017.
- Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Hg.) (2016): Der Zeitkredit allgemeines System KAA Nr. 77 bis Infoblatt T131. Online verfügbar unter http://www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/t131#h2_2.
- Larsson, Laura; Nordström Skans, Oskar (2004): Early indication of program performance: The case of a Swedish temporary employment program. Working paper. Uppsala: IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation (2004:7).
- Merla, Laura; Deven, Fred (2015): Belgium. In: Peter Moss (Hg.): 11th International Review of Leave Policies and Related Research. International Network on Leave Policies and Research. INSTITUTE OF EDUCATION UNIVERSITY OF LONDON, S. 69–77.
- Miethe, Horst (2000): Ergebnisse und Erfahrungen der befristeten Arbeitszeitverkürzung durch Einführung von Sabbatical-Modellen. Hans-Böckler-Stiftung. Cottbus.
- Nachreiner, Friedhelm; Wirtz, Anna; Browatzki, Daniela; Dittmar, Ole; Schomann, Carsten (2010): Lebensarbeitszeit, Schichtdienst und Gesundheit. In: Gerhard Naegele (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Sozialpolitik und Sozialstaat), S. 115–136.

- Naegele, Gerhard (2010): Soziale Lebenslaufpolitik – Grundlagen, Analysen und Konzepte. In: Gerhard Naegele (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Sozialpolitik und Sozialstaat), S. 110–137.
- Naegele, Gerhard; Barkholdt, Corinna, de Vroom, Bert; Andersen, Goul J., Krämer, Katrin (2010): A new organisation of time over working life – Results from a European Foundation research project of the same name. In: Gerhard Naegele (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwiss. (Sozialpolitik und Sozialstaat), S. 110–137.
- Negt, Oskar (1985): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. 2. Aufl. Frankfurt Main u.a.: Campus-Verl. (Reihe Campus, 1005).
- Nordström Skans, Oskar; Lindqvist, Linus (2005): Causal effects of subsidized career breaks. Working papers/Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. Uppsala: Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (2005:17). Online verfügbar unter <http://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/>.
- OECD (2005): Economic Surveys – Sweden (/Economics), 2005/9. In: OECD economic surveys.
- Priebe, Andreas; Absenger, Nadine (2015a): Sabbaticals. In: Arbeitsrecht im Betrieb (4/2015), S. 38–41.
- Priebe, Andreas; Absenger, Nadine (2015b): Sabbaticals im öffentlichen Dienst. In: Der Personalrat (11/2015), S. 38–43.
- Rahner, Sven (2014): Zukunftsaufgabe Weiterbildung. Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (WISO Diskurs).
- Román, Amelia (2006): Deviating from the standard. Effects on labor continuity and career patterns. Amsterdam: Dutch University Press.
- Román, Amelia; Schippers, Joop J.; Heylen, L. (2006): Career breaks in Belgium: How they affect labor participation and individual careers. Tilburg/ Leuven: OSA & WAV.
- Rürup, Bernd; Gruescu, Sandra (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hg. v. BMFSFJ. Berlin.
- Seifert, Hartmut (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, S. 84–91.
- Seifert, Hartmut (2010): Beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen. Intermezzo oder arbeitszeitpolitischer Ausbruch? In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 115), S. 37–52.
- Seifert, Hartmut (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Selbstbestimmt, variabel und differenziert. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung).
- Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelinka; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? In: WSI-Mitteilungen 66 (2), S. 133–143.
- Siemers, Barbara (2005): Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Zugl.: Bremen, Univ., Diss., 2004. Frankfurt am Main, Wien u.a.: Lang.
- Spivey, Christy (2005): Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings. In: Industrial & labor relations review : a publication of the New York State School of Industrial and Labor Relations, a statutory college of the State University, Cornell University, Ithaca 59 (1), S. 119–140.
- Theunissen, Gert; Verbruggen, Marijke; Forrier, Anneleen; Sels, Luc (2009): Career Sidestep, Wage Setback? The Impact of Different Types of Employment Interruptions on Wages. In: Gender, Work & Organization 34 (2), S. 294. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00471.x.
- Wotschack, Philip (2010): Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung in Zeiten der Krise. In: Hermann Groß und Hartmut Seifert (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 115), S. 195–212.
- Wotschack, Philip (2011): Mehr Zeitsouveränität – für manche. Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte. WZB. Berlin (WZB- Mitteilungen, Heft 134).
- Wotschack, Philip (2012): Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit. In: Soziale Welt – Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis 63 (1), S. 25–44.

- Wotschack, Philip (2017): Leave saving options over the life course – only for the highly skilled? Evidence from two German best-practice companies. In: *European Societies* 26 (1), S. 1–23. DOI: 10.1080/14616696.2017.1281429.
- Wotschack, Philip; Hildebrandt, Eckhart; Scheier, Franziska (2008): Langzeitkonten. Neue Chancen für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen? In: *WSI-Mitteilungen* (61), S. 619–626.
- Wotschack, Philip; Scheier, Franziska; Schulte-Braucks, Philip; Solga, Heike (2011): Zeit für Lebenslanges Lernen: Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik. In: *WSI-Mitteilungen* 64 (10), S. 541–547.

Bücher der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

(nur über den Buchhandel erhältlich)

2016

Ehlert, Martin (2016): *The Impact of Losing Your Job. Unemployment and Influences from Market, Family, and State on Economic Well-Being in the US and Germany.* Series Changing Welfare States. Amsterdam: Amsterdam University Press

Buchmann, Marlies, Heike Solga (Eds.) (2016): *School-to-Work Transitions across Time and Place. Patterns, Socioeconomic Achievement and Parenthood. Research in Social Stratification and Mobility, Special Issue, Vol. 46, Part A.* Amsterdam u.a.: Elsevier

2015

Heisig, Jan Paul (2015): *Late-Career Risks in Changing Welfare States. Comparing Germany and the United States since the 1980s.* Series Changing Welfare States. Amsterdam: Amsterdam University Press

Rusconi, Alessandra, Caren Kunze (Hg.) (2015): *Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 37, H. 3.* München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

Solga, Heike, Reinhold Weiß (Hg.) (2015): *Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata.* Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetzwerk. Nr. 17 - Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

2014

Protsch, Paula (2014): *Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel.* Opladen u.a.: Budrich UniPress

2013

Graf, Lukas (2013): *The Hybridization of Vocational Training and Higher Education in Austria, Germany, and Switzerland.* Opladen u.a.: Budrich UniPress

Rusconi, Alessandra, Christine Wimbauer, Mona Motakef, Beate Kortendiek, Peter A. Berger (Hg.) (2013): *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung.* Gender - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Sonderheft 2. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich

Huschka, Denis, Hubert Knoblauch, Claudia Oellers, Heike Solga (Hg.) (2013): *Forschungsinfrastrukturen für die qualitative Sozialforschung*. Berlin: Scivero

2012

Becker, Rolf, Heike Solga (Hg.) (2012): *Soziologische Bildungsforschung*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52. Wiesbaden: Springer VS

2011

Söhn, Janina (2011): *Rechtsstatus und Bildungschancen. Die staatliche Ungleichbehandlung von Migrantengruppen und ihre Konsequenzen*. Sozialstrukturanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Pfahl, Lisa (2011): *Techniken der Behinderung. Der deutsche Lernbehinderungsdiskurs, die Sonderschule und ihre Auswirkungen auf Bildungsbiografien*. Disability Studies. Bielefeld: transcript

Powell, Justin, J.W. (2011): *Barriers to Inclusion. Special Education in the United States and Germany*. Boulder, CO: Paradigm Publishers

Richardson, John G., Justin J.W. Powell (2011): *Comparing Special Education. Origins to Contemporary Paradoxes*. Stanford, CA: Stanford University Press

2009

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

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

Wotschack, Philip (2009): *Household Governance and Time Allocation. Four Studies on the Combination of Work and Care*. ICS Dissertation Series, Bd. 157. Amsterdam: Thela Thesis

2008

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

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

2007

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

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

2006

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

2005

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

Discussion Papers der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

(online: <http://www.wzb.eu/de/publications/discussion-paper/bildung-und-arbeit>)

Bestelladresse: Informations- und Kommunikationsreferat,
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Reichpietschufer 50,
10785 Berlin)

2017

SPI 2017-501

Philip Wotschack, Claire Samtleben, Jutta Allmendinger, Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern, 42 S.

2015

SPI 2015-503

Heike Solga, “A fault confessed is half redressed” – Review essay on low-achieving school leavers’ access to apprenticeships and their returns to participation in prevocational training measures, 13 S.

2014

SPI 2014-501

Jonna M. Blanck, Organisationsformen schulischer Integration und Inklusion. Eine vergleichende Betrachtung der 16 Bundesländer, 82 S.

SPI 2014-502

Heike Solga, Paula Protsch, Christian Ebner, Christian Brzinsky-Fay, The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges, 29 S.

SPI 2014-503

Jan Paul Heisig, Heike Solga, Skills inequalities in 21 countries. PIAAC results for prime-age adults, 35 S.

2013

SPI 2013-501

Heike Solga, Christian Brzinsky-Fay, Lukas Graf, Cornelia Gresch, Paula Protsch,
Vergleiche innerhalb von Gruppen und institutionelle Gelingensbedingungen –
Vielpersprechende Perspektiven für die Ungleichheitsforschung, 48 S.

SPI 2013-502

Philipp Schulte-Braucks, Von Schweden lernen. Weiterbildung gering Qualifizierter im Rahmen der kommunalen Erwachsenenbildung (Komvux), 57 S.

SPI 2013-503

Philip Wotschack, Heike Solga, Voraussetzungen einer guten betrieblichen Weiterbildungspraxis. Ergebnisse aus zehn Fallstudien in „Best-Practice“-Betrieben, 52 S.

SPI 2013-504

Jonna M. Blanck, Benjamin Edelstein, Justin J.W. Powell, Von der schulischen Segregation zur inklusiven Bildung? Die Wirkung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen auf Bildungsreformen in Bayern und Schleswig-Holstein, 33 S.

2012

SPI 2012-501

Uwe Ruß, Bildung, Meritokratie und Ungleichheit. Gibt es einen Zusammenhang zwischen Bildungsungleichheiten, Meritokratiegläubigen und der Verteilung der Einkommen in fortgeschrittenen Gesellschaften?, 52 S.

2011

SPI 2011-501

Philip Wotschack, Franziska Scheier, Philipp Schulte-Braucks, Heike Solga, Mehr Zeit für Weiterbildung. Neue Wege der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, 22 S.

SPI 2011-502

Paula Protsch, Zugang zu Ausbildung – Eine historisch vergleichende Perspektive auf den segmentierten Ausbildungsmarkt in (West-)Deutschland, 36 S.

SPI 2011-503

Claudia Finger, The Social Selectivity of International Mobility among German University Students. A Multi-Level Analysis of the Impact of the Bologna Process, 106 S.

2010

SPI 2010-501

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

SPI 2010-502

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

SP I 2010-503

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

SP I 2010-504

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

SP I 2010-505

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

SP I 2010-506

Franziska Scheier, Eckart Hildebrandt, *Arbeitszeit – eine wichtige Zeitdimension für die Lebenslaufperspektive?*, 61 S.

SP I 2010-507

Christian Brzinsky-Fay, *The Concept of Transitional Labour Markets. A Theoretical and Methodological Inventory*, 21 S.

2009

SP I 2009-501

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

SP I 2009-502

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

SP I 2009-503

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

SP I 2009-504

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

SP I 2009-505

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

SPI 2009-506

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

SPI 2009-507

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

2008**SPI 2008-501**

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

SPI 2008-502

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

SPI 2008-503

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

SPI 2008-504

Lisa Pfahl, Legitimationen schulischer Aussonderung. Eine Rekonstruktion des Lernbehinderungsdiskurses im 20. Jahrhundert in Deutschland, 42 S.

SPI 2008-505

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

SPI 2008-506

Paula Protsch, Wachsende Unsicherheiten: Arbeitslosigkeit und Einkommensverluste bei Wiederbeschäftigung, 27 S.

SPI 2008-507

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