

Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich

*Karin Schulze Buschoff
unter Mitarbeit von
Jana Rückert-John*

Teilzeitarbeit **im europäischen** **Vergleich**

**Individuelle Dynamik,
Haushaltskontext,
Wohlfahrtserträge**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 10

© Copyright 1999 by Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 1999

ISBN 3-928204-82-3

Bestellnummer: 13010

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

VORWORT		5
1.	TEILZEITARBEIT IN DEUTSCHLAND	9
1.1	Einleitung	9
1.2	Teilzeitarbeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit	11
1.2.1	Teilzeitpräferenzen nach Wirtschaftssektor, Bildung, Alter, beruflicher Stellung und Betriebsgröße	16
1.2.2	Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenzen	18
1.2.3	Arbeitszeitpräferenzen nach Haushaltstypen und Familienkontext	20
1.2.4	Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen von (Ehe-)Paaren	24
1.2.5	Teilzeitarbeit beim Berufseinstieg und -ausstieg	25
1.3	Ausblick: Trend der Arbeitszeitpräferenzen	26
1.4	Wichtigste Ergebnisse	28
2.	TEILZEITARBEIT IM EU-LÄNDERVERGLEICH	33
2.1	Einleitung	33
2.2	Haushalts- und Familienkontext	37
2.2.1	Anteil der verheirateten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	37
2.2.2	Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mit Kindern	38
2.3	Subjektive Angaben zur persönlichen Arbeits(platz)situation	40
2.3.1	Gründe für die Teilzeitbeschäftigung	40
2.3.2	Bereitschaft, weniger zu arbeiten (mit und ohne vollen Lohnausgleich)	43
2.3.3	Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit	44
2.3.4	Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz allgemein	45
2.3.5	Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes	47
2.3.6	Wichtigkeit von flexiblen Arbeitszeiten	48
2.4	Einschätzungen und Meinungen zur allgemeinen Lage von Teilzeitbeschäftigten bzw. von Frauen am Arbeitsmarkt	49
2.4.1	Haben Frauen und Männer bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz gleiche Chancen?	49
2.4.2	Haben Teil- und Vollzeitbeschäftigte mit gleicher Qualifikation gleiche Chancen?	51

2.4.3	Kann eine Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung führen?	55
2.4.4	Sollte der soziale Schutz von Teilzeitbeschäftigten verbessert werden?	55
2.4.5	Ist es für Frauen ebenso wichtig wie für Männer, eine Arbeitsstelle zu haben?	57
2.4.6	Wenn Jobs knapp sind, sollten Männer dann mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen?	57
2.4.7	Haben Frauen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko?	57
2.4.8	Haben arbeitslose Frauen ein höheres Risiko der Marginalisierung als Männer?	59
2.4.9	Sind Frauen gezwungen, zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden?	59
2.4.10	Sozialpolitische Unterstützung für Mütter mit kleinen Kindern	62
2.4.11	Ist die Beschäftigung einer Frau schlecht oder gut fürs Kind/für die Frau?	65
2.5	Wichtigste Ergebnisse und Schlußfolgerungen	65
2.5.1	Wichtigste Ergebnisse	65
2.5.2	Schlußfolgerungen	70
3.	ANALYSEN ZUM ERWERBSVERHALTEN VON FRAUEN IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH	75
3.1	Die Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung in den EU-Ländern	75
3.2	Individuelle Einflußgrößen	80
3.2.1	Empirische Analyse: LISREL-Modell für die EU-Länder	82
3.2.2	Ergebnisse	86
3.3	Makrosoziologische Einflußgrößen	91
3.3.1	Erwerbsbeteiligung und Sozialpolitik in Schweden, Großbritannien und Deutschland	93
3.3.2	Empirische Analyse: Drei-Länder-Panel-Vergleich	104
3.3.3	Ergebnisse	106
4.	RESÜMEE	119
5.	LITERATUR	123
	SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	129

Der folgende Bericht dokumentiert Ergebnisse des Forschungsprojekts mit dem Titel »Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Individuelle Dynamik, Haushaltskontext, Wohlfahrtserträge«, das am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) unter der Leitung von Prof. Wolfgang Zapf durchgeführt wurde und im Dezember 1998 nach zweijähriger Laufzeit endete.

Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung im Rahmen des Forschungsprogramms »Perspektiven der Arbeitsgesellschaft« gefördert. Neben diesem Projekt wurden seit 1995 durch das Forschungsprogramm zehn weitere Projekte gefördert, die mit unterschiedlichen Konzepten und empirischen Zugängen arbeitszeitpolitische Fragestellungen bearbeiteten. Mit dem Ziel, der arbeitszeitpolitischen Diskussion neue Impulse zu geben, insbesondere in bezug auf die Anforderungen an die arbeitsmarktpolitischen Akteure, standen die komplexen Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Wirkungen von neuen Mustern der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit im Zentrum der Forschungsarbeiten.

Ausgangspunkt der Forschungsarbeiten des Projekts »Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich« ist die Überlegung, daß die auf europäischer Ebene auch zukünftig zu erwartende Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Zunahme der Teilzeitarbeit sowohl neue Freiräume für die Individuen eröffnen als auch Einschränkungen bereithalten könnten. Im Mittelpunkt steht deshalb die Frage, welche negativen und positiven Wohlfahrtserträge aus der Teilzeitarbeit in den europäischen Ländern erzielt werden. Auf der Grundlage von subjektiven und objektiven Determinanten der Wohlfahrt wird untersucht, ob Teilzeitarbeit als Weg für eine bedürfnisorientierte Arbeitsgestaltung und mehr Lebensqualität in Deutschland und darüber hinaus auf europäischer Ebene betrachtet werden kann. Um empirisch fundierte Aussagen über das Entwicklungspotential von Teilzeitarbeit machen zu können, werden nationale und international vergleichende Repräsentativbefragungen sekundäranalytisch ausgewertet.

Die Forschungsarbeiten umfassen verschiedene Themenbereiche, die in drei Kapiteln des Berichtes vorgestellt werden:

1. Teilzeitarbeit in Deutschland
2. Teilzeitarbeit im EU-Ländervergleich
3. Erklärungen für die Länderunterschiede (Erklärungen für die national unterschiedliche Verbreitung der Teilzeitarbeit und das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Frauen).

Ausgangspunkt der ländervergleichenden Analyse und primärer Bezugsrahmen für die anwendungsorientierte Auswertung der Ergebnisse ist die Situation in Deutschland, die Thema des ersten Kapitels ist. Bei der Analyse der deutschen Daten stellt die vergleichende Untersuchung der Verbreitung und des Interesses an der Teilzeitarbeit in den beiden Teilen Deutschlands einen Schwerpunkt dar. Auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) werden Analysen zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Ost- und Westdeutschland erstellt.

Im Rahmen eines deskriptiven Ländervergleichs ist die Beurteilung der Teilzeitarbeit in Deutschland auch Teil des zweiten Kapitels. Als zweiter Themenschwerpunkt wird hier eine vergleichende Bestandsaufnahme zur Situation der Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern der Europäischen Union vorgenommen. Auf der Basis von international vergleichenden Individualdaten (Eurobarometer 1995 und 1996) wird dabei ein breites Spektrum objektiver Lebens- und Arbeitsbedingungen und subjektiver Bewertungen im Ländervergleich erfaßt.

Die Frage nach den Ursachen der im deskriptiven Ländervergleich ermittelten Unterschiede ist Thema des dritten Kapitels. Zunächst werden in der sozialwissenschaftlichen Forschung gängige Erklärungen für die national unterschiedliche Verbreitung der Teilzeitarbeit bzw. des national unterschiedlichen Erwerbsverhaltens von Frauen referiert. Mit Hilfe verschiedener statistischer Verfahren werden dann zwei Erklärungsansätze konzipiert und ausgewertet. Der erste Erklärungsansatz basiert auf einem kausalanalytischen Modell, das den Einfluß bestimmter Faktoren der »Mikroebene« auf das Erwerbsverhalten von Frauen im EU-Länder-Vergleich messen soll: Mit Hilfe der Analysemethode »LISREL« wurde anhand von Daten des Eurobarometers 1990 geprüft, welche individuellen (d.h. persönlichen und familiären) Faktoren die Arbeitszeiten und die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen in den einzelnen Ländern der EU beeinflussen. Mit der Methode der Ereignisdatenanalyse thematisiert der zweite Erklärungsansatz im Drei-Länder-Vergleich (Großbritannien, Schweden, Deutschland) die individuelle Dynamik der Teilzeitbeschäftigten. Auf der Basis von Längsschnittanalysen mit nationalen Haushaltspaneldata (BHPS, HUS und SOEP¹) wurde für den Zeitraum 1984 bis 1996 ein Drei-Länder-Panelvergleich zur zeitlichen Dynamik und zum Haushaltskontext von teilzeitbeschäftigten Frauen erstellt. Mit den Ergebnissen dieses statistischen Verfahrens werden Rückschlüsse auf die Bedeutung von Faktoren der »Makroebene« für das Erwerbsverhalten von Frauen gezogen. Für Großbritannien, Schweden und Deutschland, Länder, die unterschiedliche Wohlfahrtsregime repräsentieren, wird vergleichend

1 Großbritannien – British Household Panel Study (BHPS); Schweden – Household Market and Nonmarket Activities (HUS); Deutschland – Sozio-ökonomisches Panel (SOEP).

geprüft, ob zwischen dem individuellen Erwerbsverhalten von Frauen und der Sozialpolitik bzw. dem Wohlfahrtsregime des jeweiligen Landes ein Zusammenhang erkennbar ist.

In einem abschließenden Kapitel werden auf der Grundlage der Ergebnisse der einzelnen Themenbereiche Schlußfolgerungen und Ausblick formuliert.

Das Forschungsprojekt wurde hauptverantwortlich von Karin Schulze Buschhoff konzipiert und durchgeführt. Der deskriptive EU-Ländervergleich (Kapitel 2) und der Drei-Länder-Panelvergleich (in Kapitel 3) wurden gemeinsam mit Jana Rückert, die LISREL-Analysen im EU-Ländervergleich (in Kapitel 3) gemeinsam mit Jana Rückert und Inge Weller bearbeitet.

1. TEILZEITARBEIT IN DEUTSCHLAND¹

1.1 EINLEITUNG

Über Restriktionen und Potentiale zunehmender Verbreitung »atypischer« Arbeitsformen und zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung wird in den 90er Jahren intensiv debattiert. Noch in den 80er Jahren herrschte eine eher starre Haltung der kollektiven arbeitsmarktpolitischen Akteure in beschäftigungspolitischen Grundsatzfragen vor. Die Standpunkte der Entscheidungsträger in Politik, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erschienen im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen in langjährigen Stellungs- und Positionskämpfen festgefahren und wenig flexibel. Die zu Recht kritisierte Haltung der arbeitsmarktpolitischen Akteure (Dierkes, Pawlowsky, Strümpel, 1993) ist in erster Linie durch das beharrliche Festhalten am Normalarbeitsverhältnis als beschäftigungspolitischem Maßstab zu charakterisieren. Mit der Zuspitzung der Beschäftigungskrise in den 90er Jahren kommt Bewegung in die starren Fronten: Die alten Tabus weichen. Zwei der überholten Tabus heißen: »Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse« und »Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich«.

Kennzeichnend für die Debatte sind unterschiedliche, ja gegenläufige Ideen und Modellvorstellungen. Sowohl Forderungen nach einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in Form einer *Verlängerung der Arbeitszeiten* als auch Modelle der *Verkürzung tariflicher Arbeitszeiten* haben Konjunktur. Die Standardisierung der Arbeitsverhältnisse ist nicht nur in der Debatte um die zukünftige Verteilung der Arbeit, sondern auch in der Praxis unter Druck geraten. Das Normalarbeitsverhältnis verliert an Normalität – und das nicht erst seit der praktischen Umsetzung »neuer« Arbeitszeitmodelle wie der Vier-Tage-Woche bei den Volkswagenwerken in Wolfsburg. Bereits mit den ökonomischen Krisenerscheinungen, die Ende der 70er Jahre einsetzten, kamen umfassende »Deregulierungs«-Maßnahmen zum Tragen, die die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes erhalten sollten.

Infolge der Deregulierung haben sich vielfältige »atypische« Beschäftigungsverhältnisse z. B. in Form von Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Teilzeitarbeit ausgebreitet. Unter den »atypischen« Beschäftigungsverhältnissen nimmt die Teilzeitarbeit die quan-

1 Teile dieses Kapitels basieren auf Ergebnissen des WZB-Papers FS III 97-410, Karin Schulze Buschoff: Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland.

titativ bedeutendste Stellung ein: In Deutschland gab es Mitte 1997 rund 3,6 Millionen Teilzeitbeschäftigte, das waren gut 13 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Globus Kartendienst Ka-4790, 1998). Zum Vergleich: 1960 betrug die Teilzeitquote insgesamt lediglich 4 % (Bäcker, Stolz-Willig, 1993: 545). Die Zahl der sozialversicherungsfreien, sogenannten »geringfügig« Beschäftigten ist in Deutschland seit Ende der 80er Jahre beträchtlich gestiegen: von 2,8 Millionen 1987 über 4,5 Millionen 1992 auf 5,6 Millionen 1997 (Globus Kartendienst Ka-5224; vgl. auch O'Reilly, Bothfeld, 1998: 7). Teilzeitarbeit ist in Deutschland überwiegend Frauensache. Von jeweils 100 Teilzeitarbeitsplätzen waren 1997 nur zehn von Männern besetzt (Sozialpolitische Umschau Nr. 234, 1998: 17). Von den geringfügigen Beschäftigungen waren 1997 drei Viertel von Frauen besetzt (Sozialpolitische Umschau Nr. 404, 1998: 23).

In Westdeutschland ist die Debatte um Arbeitszeitgestaltung in den letzten Jahren intensiv geführt worden. Die Kritik an dem sogenannten »Normalarbeitsverhältnis« als beschäftigungspolitischem Maßstab und als Bezugspunkt sozialstaatlicher Absicherungen ist dabei immer lauter geworden. Untersuchungen über Arbeitszeitpräferenzen in Westdeutschland belegen, daß die dem Normalarbeitsverhältnis zugrundeliegenden Normalitätsannahmen häufig nicht mit den subjektiven Interessenlagen und den Erwerbspräferenzen der Arbeitnehmer in Einklang stehen. Eine breite Streuung von Arbeitszeitpräferenzen spiegelt die heterogenen Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer wider, die Arbeitszeiten entsprechend den individuellen Lebensumständen zu variieren. Detaillierte Kenntnisse über Arbeitszeitpräferenzen und ihre Motive und Hintergründe können die Debatte um Arbeitszeitregelungen um grundlegende Daten zur Entwicklung bedürfnisgerechter Arbeitszeitperspektiven bereichern.

Die Diskussion um die Arbeitszeitgestaltung bezieht sich zumeist auf westdeutsche Verhältnisse. Sie fällt jedoch in die Zeit der Wiedervereinigung Deutschlands, ohne dem Umstand grundsätzlich verschiedener Erwerbsarbeitswelten in beiden Landesteilen allzuviel Aufmerksamkeit geschenkt zu haben. Die deutsche Wiedervereinigung hat zwei Gesellschaften mit unterschiedlichen Erwerbsmustern, speziell von Frauen, einem unterschiedlichen Verständnis von der Rolle der Frauen in Beruf und Familie sowie nicht zuletzt mit anderen Arbeitszeitmustern zusammengeführt. Die Vermutung liegt nahe, daß die im Vergleich zu Westdeutschland anders gearteten Voraussetzungen auch mit anderen Arbeitszeitvorstellungen der ostdeutschen Arbeitnehmer und vor allem der Arbeitnehmerinnen korrespondieren. Will man bedürfnisgerechte Arbeitszeitregelungen entwickeln, so muß den möglichen Ost-West-Unterschieden Rechnung getragen werden.

Ein Indikator für bedürfnisgerechte Arbeitszeitregelungen sind Arbeitszeitpräferenzen. Im Mittelpunkt der folgenden Analysen stehen Arbeitszeitpräferenzen im Quer-

schnitt und im Zeitverlauf, Motive und Hintergründe für Arbeitszeitpräferenzen (z. B. familienbiographische und berufliche Aspekte) sowie der Vergleich zwischen realisierten und gewünschten Arbeitszeiten. Die Ergebnisse dieser Analysen lassen Rückschlüsse auf die Akzeptanz verschiedener Arbeitszeitmodelle auf Arbeitnehmerseite zu. Ziel dieser Untersuchung ist somit die Bereitstellung von Informationen über Arbeitszeitwünsche als grundlegende Voraussetzung zur Entwicklung von Perspektiven einer bedürfnisgerechteren Arbeitszeitgestaltung in Ost- und in Westdeutschland. Datenbasis der folgenden Analysen ist das Sozio-ökonomische Panel.²

1.2 TEILZEITARBEIT ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

An dieser Stelle werden zunächst die Arbeitszeitpräferenzen Erwerbstätiger in Ost- und Westdeutschland 1995³, die Diskrepanz zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Erwerbstätigen sowie die Arbeitszeitpräferenzen Nicht-Erwerbstätiger vorgestellt.

Im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels werden Erwerbstätige in West- und Ostdeutschland nach ihrer präferierten Wochenarbeitszeit befragt, wobei sie berücksichtigen sollen, daß sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändert. Als Erwerbstätige gelten im folgenden sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte, in Kurzarbeit Beschäftigte, geringfügig oder unregelmäßig Erwerbstätige sowie Selbstständige. Um eine genauere Vorstellung davon zu bekommen, in welchem Ausmaß Arbeitszeitpräferenzen von der zumeist tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit des »Normalarbeitsverhältnisses« abweichen, werden »Vollzeit-« und »Teilzeitpräferenzen« gegenübergestellt. Vollzeitarbeit wird als wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr und Teilzeitarbeit entsprechend als wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden

- 2 Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) ist die erste Längsschnittstudie für die Bundesrepublik Deutschland, die sowohl repräsentative Haushalts- als auch Personendaten bereitstellt. Die wesentlichen Themengebiete des SOEP betreffen die Haushaltszusammensetzung, die Erwerbsbeteiligung, die berufliche Mobilität, Einkommensverläufe und die regionale Mobilität. Darüber hinaus werden in den einzelnen Wellen Daten zu verschiedenen Schwerpunkten erhoben, z. B. zu sozialen Netzwerken und zur Zeitverwendung. 1984 wurde die erste Datenerhebung in knapp 6.000 (auch ausländischen) Haushalten durchgeführt. Befragt werden alle Haushaltsmitglieder ab 16 Jahre, Wiederholungsbefragungen finden im jährlichen Rhythmus statt. Die Leitung des SOEP liegt beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- 3 Die folgenden Analysen beziehen sich zum größten Teil auf das Jahr 1995. 1996 wurde die Arbeitszeitpräferenz durch das SOEP nicht erfragt, und der Datensatz von 1997 lag uns zum Zeitpunkt der Bearbeitung noch nicht vor. 1997er Daten wurden jedoch in der Phase des Projektendes vom DIW veröffentlicht. Wir haben diese vom DIW veröffentlichten Daten im letzten Teil dieses Kapitels in einem Abschnitt mit dem Titel »Ausblick: Trend der Arbeitszeitpräferenzen« übernommen, um einen möglichst aktuellen Stand zu vermitteln.

definiert. Eine Aufteilung in zwei Teilzeitkategorien (unter 35 und unter 20 Stunden) ergibt einen Anhaltspunkt über die Streuung der gewünschten Wochenarbeitszeit (vgl. Tabelle 1.1).

34 % der Erwerbstätigen in Westdeutschland wünschen sich 1995 unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen einen Teilzeitarbeitsplatz mit einer Wochenarbeitszeit bis zu 34 Stunden. Dabei sind die Unterschiede zwischen den

Tabelle 1.1: Arbeitszeitpräferenzen Erwerbstätiger¹

Arbeitszeitpräferenzen	West			Ost		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
≥ 35 Std./Woche	66	84	42	76	87	63
20 – 34 Std./Woche	23	10	40	15	5	27
< 20 Std./Woche	11	6	19	9	8	11

1 Antwort auf die Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?
Datenbasis: SOEP 1995

Tabelle 1.2: Faktische und präferierte Arbeitszeiten

Stunden/Woche	West				Ost			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	AZ	AZP	AZ	AZP	AZ	AZP	AZ	AZP
	in %							
≥ 50 Stunden/Woche	22	9	6	2	35	14	10	3
45 – 49	14	6	6	1	16	7	13	3
40 – 44	29	35	22	14	38	46	44	34
35 – 39	29	34	23	25	7	21	11	22
30 – 34	1	7	6	14	1	3	11	19
25 – 29	1	1	6	8	1	1	4	3
20 – 24	1	2	12	17	1	1	3	5
10 – 19	2	2	13	10	1	2	2	1
1 – 9	1	4	6	9	1	6	2	5

AZ – faktische Arbeitszeit; AZP – präferierte Arbeitszeit

Datenbasis: SOEP 1995

Geschlechtern eklatant: 59 % der Frauen, aber nur 16 % der Männer wünschen sich diese Arbeitszeit. Von den Erwerbstätigen in Ostdeutschland präferieren 24 % einen Teilzeitarbeitsplatz mit einer Arbeitszeit bis zu 34 Stunden wöchentlich. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern groß: 38 % der Frauen, aber nur 13 % der Männer äußern den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Ein wesentlicher Unterschied besteht in den Arbeitszeitvorstellungen von Frauen aus West- und Ostdeutschland. Während Frauen in Westdeutschland mehrheitlich Teilzeitarbeitsplätze präferieren, überwiegt bei Frauen in Ostdeutschland das Interesse an Vollzeitarbeitsplätzen (vgl. Abbildungen 1.1 und 1.2).

Erhebliche Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten ost- und westdeutscher Arbeitnehmer schlagen sich im alltäglichen Zeitbudget nieder (vgl. Tabelle 1.2, Abbildungen 1.1 und 1.2).

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit ist bei ostdeutschen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern um ca. zwei Stunden höher als bei westdeutschen, die faktisch geleistete Wochenarbeitszeit sogar um ca. drei Stunden. So geben z. B. Vollzeit erwerbstätige Männer in Ostdeutschland durchschnittlich 47 Stunden als faktisch geleistete Wochenarbeitszeit an, Männer in Westdeutschland dagegen 44 Stunden. Im Vergleich zur faktisch

Abbildung 1.1: Faktische und präferierte Arbeitszeit in Westdeutschland

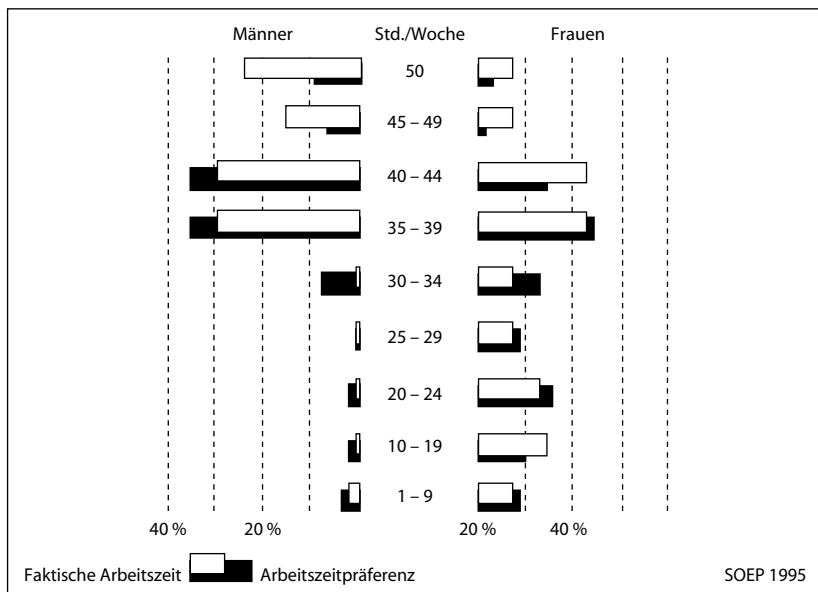
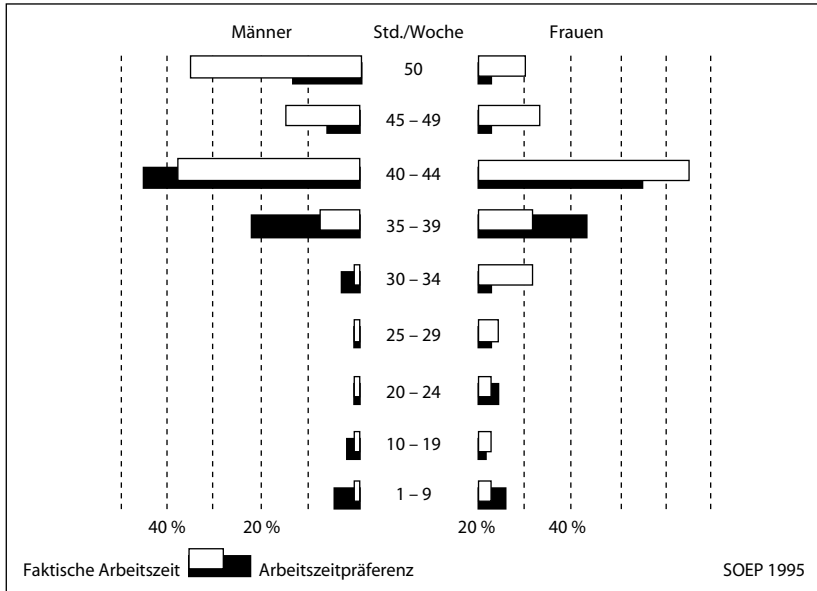


Abbildung 1.2: Faktische und präferierte Arbeitszeit in Ostdeutschland



geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit ist die gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit erwerbstätigen Männern in Ostdeutschland im Durchschnitt um sieben Stunden und bei Männern in Westdeutschland um fünf Stunden kürzer. Oder, aus einer anderen Per-

Tabelle 1.3: Diskrepanzen zwischen faktischen und präferierten Arbeitszeiten

	West		Ost			
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	in %					
Arbeitszeit > Arbeitszeitpräferenz ¹	49	54	44	57	60	53
Arbeitszeit = Arbeitszeitpräferenz ²	39	37	42	30	31	29
Arbeitszeit < Arbeitszeitpräferenz ³	12	10	14	13	10	18

1 – Faktische Arbeitszeit mind. 3 Stunden höher als die präferierte Arbeitszeit.

2 – ± 2 Stunden entspricht die faktische der präferierten Arbeitszeit.

3 – Faktische Arbeitszeit mind. 3 Stunden niedriger als die präferierte Arbeitszeit.

Datenbasis: SOEP 1990 – 1995

spektive betrachtet: Jeder zweite Mann in Ostdeutschland und jeder dritte Mann in Westdeutschland gibt 45 Stunden und mehr als faktisch geleistete wöchentliche Arbeitszeit an, aber nur jeder fünfte bzw. jeder siebte wünscht sich diese Arbeitszeit.

Die Hälfte der Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland wünscht sich unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden – damit besteht ein beträchtliches Potential für Arbeitszeitverkürzungen (vgl. Tabelle 1.3). Ein Bedarf besteht besonders an »kürzeren« Vollzeitarbeitsverhältnissen bzw. Teilzeitarbeitsplätzen, die den Umfang einer Vollzeitarbeit nur geringfügig unterschreiten (im Bereich von 30 bis 34 Stunden wöchentlich in Westdeutschland bzw. von 35 bis 39 Stunden in Ostdeutschland). Eine Ausdehnung der Arbeitszeiten um mindestens drei Stunden wünschen sich nur 12 % der westdeutschen und 13 % der ostdeutschen Erwerbstätigen. Eine Übereinstimmung zwischen Arbeitszeitwunsch und Arbeitszeitrealität ist bei 39 % der westdeutschen und bei 30 % der ostdeutschen Erwerbstätigen gegeben.

Im Gegensatz zu den Erwerbstätigen werden Nicht-Erwerbstätige im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels nicht nach ihrer präferierten Wochenstundenzahl gefragt, sondern generell danach, ob sie »Vollzeit« oder »Teilzeit« bevorzugen würden, oder ob ihnen »beides recht« wäre.

Die Daten belegen, daß die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen bei Nicht-Erwerbstätigen im Vergleich zu den Erwerbstätigen verhältnismäßig groß ist (vgl. Tabelle 1.4). Auch hier sind es wiederum die Frauen, die an Teilzeit besonders häufig interessiert sind. 58 % der nicht-erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland, die gerne eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden, würden eine Teilzeitstelle bevorzugen. In Ostdeutschland geben 26 % der Nicht-Erwerbstätigen Frauen einen Teilzeitwunsch an, aber weiteren 30 % wären »beides recht«. Bei den nicht-erwerbstätigen Männern liegt

Tabelle 1.4: Arbeitszeitpräferenz Nicht-Erwerbstätiger

Arbeitszeitpräferenz	Insgesamt		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in %					
Vollzeit	76	27	72	23	88	40
Teilzeit	9	51	11	58	2	26
Beides recht	11	15	11	10	9	30
Weiß noch nicht	5	8	6	9	2	4

Datenbasis: SOEP 1995

das Schwergewicht der Präferenzen dagegen deutlich auf Vollzeitverhältnissen. Aber immerhin 11 % der nicht-erwerbstätigen Männer in Westdeutschland würden lieber Teilzeit arbeiten, und weiteren 11 % wäre »beides recht«. In Ostdeutschland äußern dagegen nur 2 % der Männer einen Teilzeitwunsch, und 9 % wäre »beides recht«.

1.2.1 Teilzeitpräferenzen nach Wirtschaftssektor, Bildung, Alter, beruflicher Stellung und Betriebsgröße

Vor welchem Hintergrund entstehen unterschiedliche Arbeitszeitvorstellungen? Zur Klärung dieser Frage soll geprüft werden, ob zwischen bestimmten »objektiven« Merkmalen und der Teilzeitpräferenz ein spezifischer Zusammenhang erkennbar ist. Als »objektive« Merkmale werden der Wirtschaftssektor, die Bildung, die berufliche Stellung, die Betriebsgröße und das Alter berücksichtigt. Tabelle 1.5 weist die Anteile der Teilzeitinteressierten, bezogen auf die Gesamtheit der Erwerbspersonen, nach diesen Merkmalen für West- und Ostdeutschland aus.

Wirtschaftssektor

Erwerbstätige, die im primären Sektor (z. B. Land- und Forstwirtschaft) oder im sekundären Sektor (z. B. Industriebetriebe oder Baugewerbe) beschäftigt sind, arbeiten relativ selten Teilzeit – sie sind jedoch im Vergleich zu Beschäftigten in den anderen Sektoren auch seltener an Teilzeitarbeitsplätzen interessiert. Verbreiteter ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei Beschäftigten im tertiär-öffentlichen Sektor (z. B. Sozialversicherungen und sonstiger öffentlicher Dienst, Bundespost und Bundesbahn) und am häufigsten im tertiär-privaten Sektor (z. B. Banken, private Versicherungen, Kirchen, Verbände, Handel).

Bildung

Je höher die Schulbildung eines/r Erwerbstätigen, desto häufiger ist er/sie an Teilzeitarbeit interessiert. In der Realität ist der Anteil derjenigen, die Teilzeit arbeiten, an den Erwerbstätigen ohne Schulabschluß, mit Hauptschul- oder Realschulabschluß oder mit Abitur etwa gleich hoch. Im Hinblick auf die berufliche Bildung ist die Teilzeitpräferenz bei Hochschulabsolventen am häufigsten – bei ihnen ist jedoch auch die Diskrepanz zwischen häufigem Wunsch und selten realisierten Teilzeitarbeitsplätzen am größten (Ausnahme: ostdeutsche Frauen).

Tabelle 1.5: Teilzeitpräferenzen und faktische Teilzeitarbeit nach objektiven Determinanten

Determinanten	Teilzeitpräferenzen						Faktische Teilzeitarbeit					
	West			Ost			West			Ost		
	Insg.	Män.	Fr.	Insg.	Män.	Fr.	Insg.	Män.	Fr.	Insg.	Män.	Fr.
	in %											
<i>Wirtschaftssektoren</i>												
Primär	21	13	46	9	4	21	11	1	44	5	0	16
Sekundär	21	13	46	18	13	35	11	5	31	5	2	18
Tertiär-privat	44	19	63	26	11	36	33	11	49	19	7	28
Tertiär-öffentlich	41	21	60	32	16	40	24	6	42	14	5	20
<i>Schulbildung</i>												
Ohne Abschluß	27	8	48	18	0	38	21	11	32	0	0	0
Hauptschule	33	13	65	22	14	34	23	4	52	12	4	26
Realschule	35	17	53	24	10	39	21	5	36	14	2	23
Abitur	36	22	60	27	20	35	23	10	44	12	8	22
<i>Berufliche Bildung</i>												
Ohne Abschluß	35	15	52	24	14	35	26	8	41	16	9	22
Lehre	32	14	59	23	11	38	21	5	43	12	2	23
Fachhochschule	36	20	75	25	20	33	21	9	54	13	0	25
Hochschule	37	23	62	28	24	33	22	9	50	15	10	22
<i>Alter</i>												
16 – 25 Jahre	31	19	47	23	12	36	16	6	28	13	3	24
26 – 45 Jahre	35	13	66	24	13	37	25	5	54	11	2	21
46 Jahre bis zur Rente	39	18	69	23	14	39	30	9	59	20	14	31
<i>Berufliche Stellung</i>												
Landwirte	14	13	—	—	—	—	4	0	18	—	—	—
Un-/angelernter Arbeiter	40	17	63	23	10	44	33	9	57	24	5	55
Facharbeiter	17	13	56	15	11	33	5	1	38	6	2	27
Einfache Angestellte/Beamte	42	18	58	32	9	33	27	5	41	16	3	20
Leitende Angestellte/Beamte	28	16	61	23	18	39	16	7	39	7	5	11
Selbständige	32	19	60	22	18	29	28	17	49	15	8	30
<i>Betriebsgröße</i>												
< 20 Beschäftigte	42	12	70	24	11	39	32	6	55	15	4	28
20 – 200	33	17	56	25	15	40	23	8	44	13	3	29
200 – 2000	29	15	48	22	15	28	15	4	31	8	2	14
> 2000	30	18	54	24	9	37	14	4	35	7	0	12

Primärer Sektor: Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau; Sekundärer Sektor: Industrielle Produktion;

Tertiärer Sektor: Dienstleistungen, Handel, Verkehr

— Fallzahl < 30; Teilzeit: < 35 Stunden

Datenbasis: SOEP 1995

Alter

Teilzeitpräferenzen sind über alle Altersgruppen breit gestreut. In Westdeutschland steigt tendenziell das Interesse der älteren Arbeitnehmer an Teilzeit. Während noch in den 80er Jahren die mittlere Altersgruppe (26 bis 45 Jahre) am häufigsten den Wunsch

nach Teilzeit äußerte, trifft dies Mitte der 90er Jahre für die Altersgruppe der über 46jährigen zu. In Ostdeutschland ist das Interesse an Teilzeitarbeit über alle Altersgruppen gleich verteilt.

Berufliche Stellung

Neben den Landwirten und den Facharbeitern mit vergleichsweise seltenem Interesse an Teilzeitarbeit fallen in Ostdeutschland die einfachen Angestellten und Beamten durch ein häufigeres Interesse an Teilzeitarbeit auf. In Westdeutschland wollen die un-/und angelernten Arbeiter sowie die einfachen Angestellten und Beamten besonders häufig Teilzeit arbeiten.

Betriebsgröße

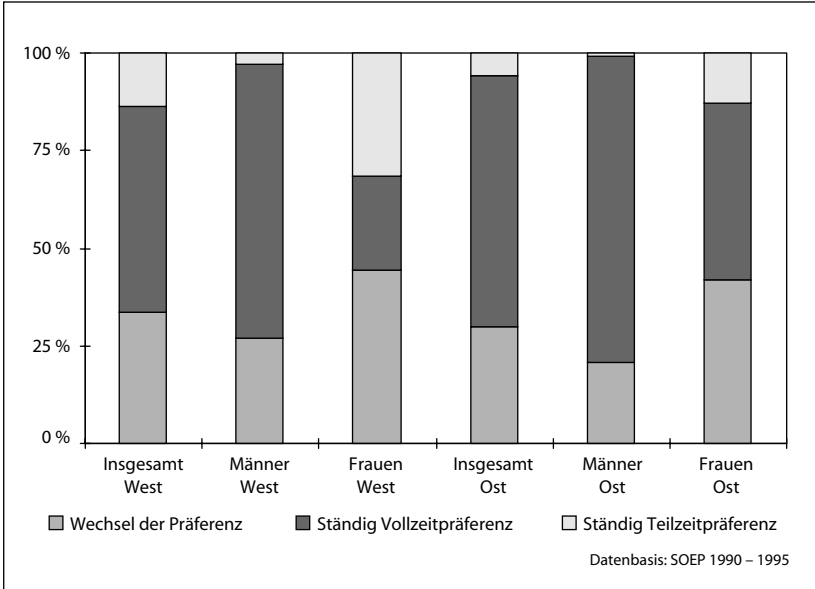
Je kleiner der Betrieb, d.h. je geringer die Anzahl der Beschäftigten eines Betriebes, desto eher wird Teilzeit gearbeitet. Je kleiner der Betrieb, desto eher wird von Beschäftigten in Westdeutschland auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit geäußert. In Ostdeutschland stehen die Teilzeitpräferenzen in keinem Zusammenhang zur Betriebsgröße.

1.2.2 Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenzen

Die folgende Analyse der Varianz von Arbeitszeitpräferenzen bezieht sich ausschließlich auf Personen, die in dem Zeitraum von 1990 – 1995 kontinuierlich erwerbstätig waren. Es ist jedoch zu vermuten, daß sich die nicht berücksichtigten Personen, die zwischenzeitlich ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, nicht nur in ihrem tatsächlichen Erwerbsverhalten, sondern auch in der Präferenzierung von Arbeitszeiten mobiler verhalten als kontinuierlich Erwerbstätige. Insbesondere für Frauen, deren Erwerbsverläufe im Schnitt diskontinuierlicher verlaufen als die der Männer (Quack, 1993), ergäbe sich durch die Mitberücksichtigung Nicht-Erwerbstätiger möglicherweise ein noch differenzierteres Bild über die Streuung von Arbeitszeitpräferenzen.

Doch auch ohne die Berücksichtigung dieses »mobileren« Teils der Erwerbspersonen zeigt sich erstaunlich viel Bewegung in den Arbeitszeitpräferenzen über die Zeit. Das Ergebnis überrascht vor allem deshalb, weil die Querschnittsanalyse der Arbeitszeitpräferenzen, insgesamt und nach Männern und Frauen betrachtet, ein homogenes Bild von Arbeitszeitpräferenzen ergibt, das, über die Zeit (1990 – 1995) betrachtet relativ konstante Werte für jedes Jahr aufweist. Wieviel Bewegung aber, d.h. Wechsel von Präferenzen bei einzelnen Personen, in dem Beobachtungszeitraum tatsächlich stattge-

Abbildung 1.3: Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenz



funden hat (die sich im Jahresdurchschnitt durch etwa gleich hohe Zahlen von Zu- und Abgängen der Wechsel möglicherweise aufaddieren und deshalb nicht sichtbar sein könnte), wird erst durch gezielte Betrachtung der Dauerhaftigkeit von Präferenzen deutlich. Von Interesse ist dabei besonders, wie dauerhaft der Wunsch nach Vollzeitarbeit (gleiche Anzahl oder über 35 Stunden) ist und wie stabil im Vergleich dazu sich die Präferenz für Teilzeitarbeit (unter 35 Stunden) über die Zeit betrachtet gestaltet.

Tabelle 1.6: Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenz

	West			Ost		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	in %					
Wechsel der Präferenz	34	27	45	30	21	42
Ständig Vollzeitpräferenz	53	70	24	64	79	45
Ständig Teilzeitpräferenz	14	3	32	6	1	13

Datenbasis: SOEP 1990 – 1995

Dazu werden im folgenden drei Kategorien gebildet: neben den Kategorien Teilzeitwunsch und Vollzeitwunsch auch eine dritte Kategorie »Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitwunsch«. Die folgenden Zahlen sagen jedoch nichts über die Bewegung innerhalb der Kategorien aus. Jemand, der sich beispielsweise in einem Jahr 19 Stunden Wochenarbeitszeit wünscht und im nächsten 34 Stunden, wird trotzdem der Kategorie »Immer Teilzeit« zugerechnet (vgl. Abbildung 1.3 und Tabelle 1.6).

53 % der dauerhaft Erwerbstätigen im Westen und 64 % im Osten wünschen sich während des gesamten Erhebungszeitraumes von 1990-1995 kontinuierlich eine Vollzeitstelle, d.h. eine Arbeitsstelle mit wöchentlicher Arbeitszeit von 35 und mehr Stunden. 14 % im Westen und 6 % der dauerhaft Erwerbstätigen im Osten wünschen kontinuierlich eine Teilzeitstelle (unter 35 Stunden). Der Anteil der Wechsler zwischen Vollzeit- und Teilzeitpräferenz ist mit 34 % bzw. 30 % in West bzw. Ost bemerkenswert hoch.

Auch hier gibt es beachtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen und zwischen ost- und westdeutschen Frauen: Ca. drei Viertel der dauerhaft erwerbstätigen Männer in Ost und West wünschten sich von 1990 – 1995 kontinuierlich eine Vollzeitarbeitsstelle – was dagegen nur für ein Viertel der Frauen im Westen und knapp die Hälfte der Frauen im Osten zutrifft. Über ein Viertel der Männer im Westen und ein Fünftel der Männer im Osten wollen zu mindestens einem Befragungszeitpunkt Teilzeit arbeiten. Ständig Teilzeit arbeiten wollen jedoch lediglich 3 % bzw. 1 % der Männer.

Bei den Frauen sehen die Verteilungen grundsätzlich anders aus: Drei Viertel der dauerhaft erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland wollen in dem Zeitraum von 1990 – 1995 mindestens in einem Jahr Teilzeit arbeiten; ein Drittel will ständig Teilzeit arbeiten. In Ostdeutschland will über die Hälfte der Frauen in mindestens einem Jahr Teilzeit arbeiten, ständig Teilzeit arbeiten wollen aber nur 13 %. Die in dem folgenden Kapitel vorgestellten Analysen zeigen, daß die starke Varianz der Arbeitszeitpräferenzen von Frauen im Zeitverlauf in engem Zusammenhang mit ihrem jeweiligen lebensphasenspezifischen familiären Kontext steht.

1.2.3 Arbeitszeitpräferenzen nach Haushaltstypen und Familienkontext

Auch differenziert nach Haushaltstypen betrachtet, sind die Arbeitszeitwünsche, besonders die von Frauen, breit gestreut (vgl. Tabelle 1.7 und Abbildung 1.4). Eine deutliche Präferenz für einen Vollzeitarbeitsplatz weisen alleinlebende Frauen (62 % in Ost und West) auf. In den (Ehe-)Paarhaushalten ohne Kinder wünscht sich jede zweite Frau im Westen, aber nur jede vierte Frau im Osten eine Teilzeitstelle. Auch in den Haushaltstyp-

Tabelle 1.7: Arbeitszeitpräferenzen und Haushaltstypen 1995

	West			Ost		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	in %					
<i>Alleinwohnend</i>						
1 – 19 Std./Woche	8	5	11	15	15	15
20 – 34 Std./Woche	20	14	27	16	11	24
≥ 35 Std./Woche	73	81	62	69	74	62
<i>Paar ohne Kind</i>						
1 – 19 Std./Woche	9	6	13	6	6	6
20 – 34 Std./Woche	26	14	38	11	3	21
≥ 35 Std./Woche	65	81	49	83	91	73
<i>Alleinerziehend</i>						
1 – 19 Std./Woche	15	7	19	7	0	9
20 – 34 Std./Woche	29	12	38	13	5	17
≥ 35 Std./Woche	56	81	43	79	95	74
<i>Paar mit Kind < 16 Jahre</i>						
1 – 19 Std./Woche	14	5	31	10	9	12
20 – 34 Std./Woche	25	9	53	18	3	36
≥ 35 Std./Woche	61	86	16	73	88	53
<i>Paar mit Kind ≥ 16 Jahre</i>						
1 – 19 Std./Woche	11	8	17	10	9	13
20 – 34 Std./Woche	18	5	40	11	6	18
≥ 35 Std./Woche	71	87	43	79	86	69

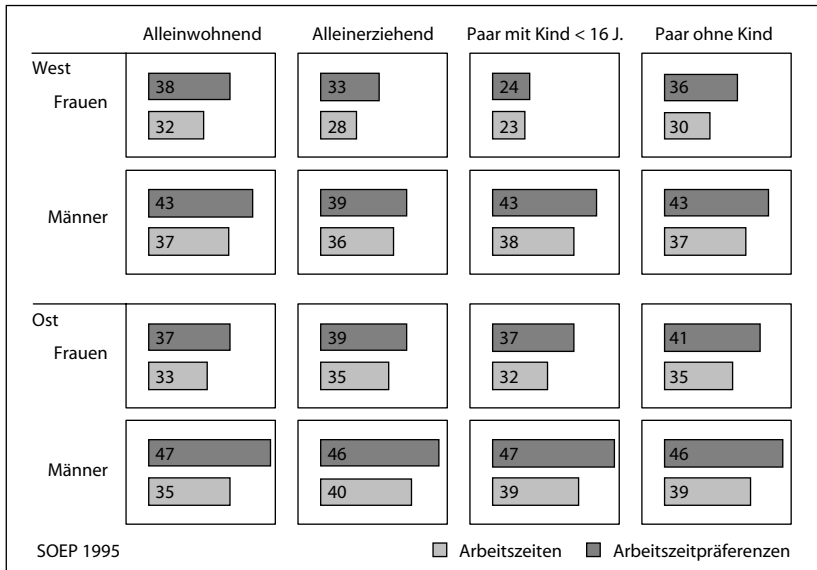
Datenbasis: SOEP 1995

pen mit Kindern fallen Ost-West-Unterschiede stark ins Gewicht: Während die Mehrheit der alleinerziehenden Frauen im Westen Teilzeit präferiert (57 %), überwiegt bei den alleinerziehenden Frauen im Osten deutlich der Vollzeitwunsch (74 %).

Eine deutliche Teilzeitpräferenz zeigt sich bei westdeutschen Frauen, die mit ihrem Partner und mit einem oder mehreren Kindern unter 16 Jahren zusammenleben. 84 % dieser Frauen würden gerne Teilzeit arbeiten; 53 % bevorzugen dabei eine wöchentliche Stundenzahl von 19 bis 34 Stunden. Bei den Frauen im Osten überwiegt auch in diesem Haushaltstyp die Vollzeitpräferenz (53 %). Dasselbe Muster zeigt sich auch in (Ehe-)Paarhaushalten mit Kindern im Alter von 16 und mehr Jahren. Die Mehrheit der

Abbildung 1.4: Arbeitszeit – Wunsch und Wirklichkeit bei verschiedenen Haushaltstypen

(Wochenarbeitsstunden im Durchschnitt)



westdeutschen Frauen präferiert hier Teilzeitarbeit (57 %), die Mehrheit der ostdeutschen Frauen dagegen Vollzeitarbeit (69 %).

Die unterschiedlichen familiären Konstellationen und Haushaltszusammensetzungen prägen vor allem die Arbeitszeitpräferenz der Frauen in Westdeutschland. Bei Männern überwiegt in Ost- und Westdeutschland in allen Haushalts- und Familienkonstellationen deutlich die Vollzeitpräferenz. Teilzeitwünsche äußern aber immerhin jeweils 19 % bzw. 26 % der west- bzw. der ostdeutschen männlichen Singles. Hier kann von einer stärkeren Freizeitorientierung einer kleinen Gruppe von Männern ausgegangen werden, die allein über ihr eigenes Einkommen verfügen können. Die stärkere Freizeitorientierung dieser Männer erklärt sich sicher z.T. auch aus dem fehlenden Familienkontext, wodurch sie im Vergleich zu Männern mit Kindern von der Rolle des (Haupt-) Ernährers der Familie entlastet werden.

Bei Frauen in Westdeutschland ist im Vergleich zu Frauen in Ostdeutschland der familienbiographische Kontext ein deutlicherer Indikator für die Arbeitszeitpräferenz und für die faktischen Arbeitszeiten. Die präferierte Wochenarbeitszeit von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren liegt in Westdeutschland bei durchschnittlich 23 Stunden wöchentlich, bei Frauen ohne Kinder im Haushalt dagegen bei 30 Stunden.

In Ostdeutschland unterscheidet sich die präferierte Wochenarbeitszeit von Frauen mit Kindern im Haushalt mit durchschnittlich 34 Stunden kaum von der präferierten Wochenarbeitszeit von Frauen ohne Kinder mit 35 Stunden. Auch für den Umfang der faktischen Arbeitszeiten von ostdeutschen Frauen sind Kinder im Haushalt kein entscheidendes Kriterium: Sie liegen sowohl bei erwerbstätigen Frauen ohne Kinder als auch bei erwerbstätigen Frauen mit Kindern bei durchschnittlich 40 Stunden pro Woche. Anders bei erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland: Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit liegt mit 35 Stunden bei Frauen ohne Kinder um rund zehn Stunden pro Woche höher als bei Frauen mit Kindern im Haushalt. Zu beachten ist aber in diesem Zusammenhang, daß jede zweite Frau in Westdeutschland mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt nicht-erwerbstätig und nur jede achte Vollzeit erwerbstätig ist. In Ostdeutschland ist dagegen nur jede dritte Frau mit Kindern nicht-erwerbstätig, aber jede zweite arbeitet Vollzeit.

Worin liegen nun die Ursachen für so erhebliche Unterschiede in den Arbeitszeitmustern und Arbeitszeitpräferenzen ostdeutscher und westdeutscher Mütter? Ein nicht zu unterschätzendes Kriterium ist das im Vergleich zu westdeutschen Haushalten geringere Einkommensniveau ostdeutscher Haushalte. In Ostdeutschland sind Frauen in Paarhaushalten und erst recht Alleinerziehende eher auf ein »volles« Einkommen angewiesen.

In den Arbeitszeitvorstellungen spiegelt sich aber auch ein in beiden Landesteilen unterschiedliches Verständnis von der Rolle der Frau in Beruf und Familie wider. Ostdeutsche stehen der Berufstätigkeit von Frauen und insbesondere von Müttern positiver gegenüber als Westdeutsche. Zu DDR-Zeiten war die Berufstätigkeit von Müttern die Regel und normatives Leitbild. Außerfamiliäre Kinderbetreuungseinrichtungen und weitere Entlastungsangebote stützten die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf. Neuere Untersuchungen belegen, daß die Akzeptanz der Berufstätigkeit von Müttern in der ostdeutschen Bevölkerung auch heute noch anhaltend hoch ist (Spellerberg, 1996). Ungebrochen ist auch die hohe Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen. Sie halten häufig an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen Vollzeit zu arbeiten.

Demgegenüber präferieren westdeutsche Frauen in Kinderbetreuungsphasen mehrheitlich Teilzeitarbeit. Die Etablierung der Teilzeitarbeit in Westdeutschland als typische Erwerbsform von Müttern hat neben spezifischen Arbeitsmarktbedingungen noch andere Ursachen. Hier entspricht die Entkoppelung von Kinderbetreuungsphase und Berufsphase der Norm und wird sozialpolitisch begünstigt. Mit der steigenden Erwerbsorientierung auch der westdeutschen Frauen wächst aber der Anteil der Mütter, die ihre Erwerbsarbeit nicht längerfristig unterbrechen wollen. Sie betrachten Teilzeitarbeit als Möglichkeit, Beruf und Kinderbetreuung miteinander in Einklang zu bringen. Dabei

werden die mit Teilzeitbeschäftigungen derzeit verbundenen Benachteiligungen (zum Beispiel verminderte Karrierechancen) und Risiken der sozialen Sicherung notwendigerweise in Kauf genommen.

Damit sind seit der Wiedervereinigung auch Frauen in Ostdeutschland konfrontiert. Dennoch gibt es bislang keine Anzeichen dafür, daß sie sich mit dem westlichen Familien- und Erwerbsmodell arrangieren. Die Reduzierung der Arbeitszeit in Kinderbetreuungsphasen auf den Umfang einer Teilzeitarbeitsstelle oder gar die Aufgabe der Berufstätigkeit stellt für sie derzeit keine Alternative dar.

1.2.4 Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen von (Ehe-)Paaren

Die Bedeutung ökonomischer Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitpräferenz läßt sich aus der Höhe des Einkommens nicht ohne weiteres erschließen. Daß ökonomische Rahmenbedingungen und insbesondere materielle Notwendigkeiten für das Ausmaß der Arbeitszeitpräferenz jedoch durchaus relevant sind, zeigt sich, wenn man die Arbeitszeitpräferenz von Personen im Alter zwischen 25 und 58 Jahren in Abhängigkeit von dem Erwerbsstatus des Partners betrachtet, mit dem sie zusammen in einem Haushalt leben. Auch das folgende Ergebnis trifft wiederum besonders für Frauen zu. Bei Männern hat der Erwerbsstatus der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin weder nennenswerten Einfluß auf die tatsächlichen Arbeitszeiten noch auf die Arbeitszeitpräferenzen.

Table 1.8: Arbeitszeitpräferenzen von Frauen in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus der Partner

Arbeitszeitpräferenz der Frau	West		Ost	
	Erwerbsstatus des Partners			
	Vollzeit-tätig	Nicht-erwerbstätig	Vollzeit-tätig	Nicht-erwerbstätig
	in %			
Vollzeit \geq 35 Std./Woche	24	42	58	70
Teilzeit 34 – 20 Std./Woche	50	40	30	26
Teilzeit 1 – 19 Std./Woche	26	18	13	4

In die Analyse wurden Paare aufgenommen, die zusammenwohnen und deren männliche Partner zwischen 25 und 58 Jahre als sind.
Datenbasis: SOEP 1995

Deutlich zeigt sich die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung des (Ehe-)Partners bei den Arbeitszeitpräferenzen der westdeutschen Frauen (vgl. Tabelle 1.8). Ist der (Ehe-)Partner Vollzeit erwerbstätig, wollen nur 24 % der Frauen ebenfalls Vollzeit arbeiten, und 76 % wollen Teilzeit arbeiten (ostdeutsche Frauen: 58 % Vollzeit, 43 % Teilzeit). Ist der (Ehe-)Partner dagegen nicht-erwerbstätig, steigt die Vollzeitpräferenz der Frauen: 42 % der Frauen in Westdeutschland mit nicht-erwerbstätigem Partner präferieren eine Vollzeitbeschäftigung und 58 % eine Teilzeitbeschäftigung (Ostdeutschland: 70 % Vollzeit, 30 % Teilzeit). Erkennbar wird dieser Zusammenhang selbst bei Haushaltstypen mit Kindern unter 16 Jahren, also Haushaltstypen, die die höchsten Anteile von Frauen mit Teilzeitinteresse aufweisen. Teilzeitarbeit wird von Frauen dieser Haushaltstypen vor allem dann als Möglichkeit betrachtet, Familie und Beruf vereinbaren zu können, wenn der Partner Vollzeit erwerbstätig ist. Ist der Partner jedoch nicht-erwerbstätig, stellt sich auch bei den Frauen mit Kindern unter 16 Jahren die Alternative Teilzeitarbeit seltener. Mit nicht-erwerbstätigem Partner sind diese Frauen trotz der Kinder auf eine Vollzeitstelle, und damit ein »volles« Einkommen angewiesen.

1.2.5 Teilzeitarbeit bei Berufseinstieg und -ausstieg

Den folgenden Berechnungen liegt die Annahme zugrunde, daß Arbeitszeitpräferenzen in bestimmten Lebensphasen variieren. Berechnet wurden die Arbeitszeitpräferenzen von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland ein Jahr nach dem Berufseinstieg und vor dem Berufsausstieg, d. h. ein Jahr vor dem Beginn der Altersrente.

Den in Tabelle 1.9 ausgewiesenen Arbeitszeitpräferenzen bei Berufseinstieg und bei -ausstieg sind jeweils die faktischen Teilzeitanteile gegenübergestellt, um zu ermitteln, ob ein Bedarf an weiteren Teilzeitarbeitsplätzen besteht. Kein zusätzlicher Bedarf besteht bei den Männern in der Phase des Berufseinstieges, d. h. ein Jahr nach Beginn der ersten Berufstätigkeit. Von ihnen präferieren 13 % eine Teilzeitstelle, und 14 % arbeiten tatsächlich Teilzeit. Anders bei den Frauen: von ihnen arbeiten ebenfalls 14 % beim Berufseinstieg Teilzeit, aber 40 % präferieren eine Teilzeitstelle. Das heißt, 26 % der Berufsanfängerinnen (28 % im Westen und 18 % im Osten) würden statt Vollzeit lieber Teilzeit arbeiten. Ein anderes Bild ergibt sich kurz vor dem Berufsausstieg, d. h. ein Jahr vor dem Beginn der Altersrente. In dieser Phase arbeitet faktisch kaum ein Mann Teilzeit, aber knapp jeder fünfte würde eine Teilzeitstelle präferieren. Von den Frauen arbeitet vor dem Berufsausstieg knapp ein Drittel Teilzeit, aber mehr als die Hälfte würde eine Teilzeitstelle präferieren. Diese Daten zeigen, daß das Altersteilzeitgesetz, das die

Tabelle 1.9: Quoten von faktischer und präferierter Teilzeit bei Berufseinstieg und -ausstieg

Lebensphase	Insgesamt			West			Ost		
	TZ	TZP	Δ	TZ	TZP	Δ	TZ	TZP	Δ
	in %								
<i>Berufseinstieg</i>									
Männer	14	13	- 1	16	14	- 2	6	6	0
Frauen	14	40	26	14	42	28	14	32	18
Insgesamt	14	27	13	15	28	13	9	19	10
<i>Berufsausstieg</i>									
Männer	0	19	19	0	21	21	--	--	--
Frauen	29	56	27	29	56	27	--	--	--
Insgesamt	15	38	23	15	39	24	--	--	--

TZ – Teilzeitarbeit < 35 Std./Woche; TZP – Teilzeitpräferenz < 35 Std./Woche

Δ – Differenz Teilzeitpräferenz und Teilzeitarbeit; -- Fallzahl zu gering

Datenbasis: SOEP 1994 – 1995

Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vorsieht, auf einen entsprechenden Bedarf trifft.

1.3 Ausblick: Trend der Arbeitszeitpräferenzen

Im folgenden werden die Daten des SOEP von 1995, die den vorherigen Berechnungen zugrunde liegen, mit Daten des SOEP von 1990 für Westdeutschland und mit Daten des SOEP von 1997 für West- und Ostdeutschland verglichen, um die Tendenz der Arbeitszeitpräferenz zu ermitteln (vgl. Tabellen 1.10 und 1.11). Dabei werden »Vollzeit-« und »Teilzeitpräferenzen« gegenübergestellt. Vollzeitarbeit wird als wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr und Teilzeitarbeit entsprechend als wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden definiert. Die Kategorisierung nach Wochenarbeitszeiten (unter 35 und unter 20 Stunden) zeigt eine differenziertere Streuung der Teilzeitwünsche.

Während sich 1990 noch knapp drei Viertel (73 %) der Erwerbstätigen in Westdeutschland eine Vollzeitstelle wünschten, äußerten 1995 und 1997 nur noch jeweils zwei Drittel (66 % bzw. 67 %) den Wunsch nach einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 und mehr Stunden (vgl. Tabelle 1.10). Bei den Männern hat der Anteil der Vollzeitinteressierten von 1990 bis 1995 zunächst abgenommen, von 1995 bis 1997 dagegen leicht zugenommen (1990: 90 %, 1995: 84 %, 1997: 86 %). Bei den Frauen ist dagegen eine ste-

Tabelle 1.10: Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen Erwerbstätiger in Westdeutschland¹

Lebensphase	Insgesamt			Männer			Frauen		
	1990	1995	1997	1990	1995	1997	1990	1995	1997
	in %								
≥ 35 Std./Wo.	73	66	67	90	84	86	49	42	40
20 – 34 Std./Wo.	22	23	25	8	10	12	40	40	45
< 20 Std./Wo.	5	11	8	2	6	2	11	19	15

1 Antwort auf die Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?
Datenbasis: SOEP 1990, 1995; DIW-Wochenbericht 37/98

tige Abnahme des Interesses an einer Vollzeitstelle zu verzeichnen: (1990: 49 %, 1995: 42 %, 1997: 40 %). 1995 war das Interesse an einer Arbeitszeit unter 20 Stunden größer als 1990 und auch größer als 1997 (1990: 5 %, 1995: 11 %, 1997: 8 %). Die Abnahme der Präferenzen für eine Teilzeitstelle unter 20 Stunden von 1995 bis 1997 spiegelt sich vor allem bei den Frauen in einer Zunahme einer präferierten Teilzeitstelle im Umfang von 20 bis 34 Wochenstunden wider. Mit einem Anteil von 45 % wird 1997 eine »lange Teilzeit« von 20 bis 34 Wochenstunden von westdeutschen Frauen weitaus häufiger gewünscht als eine »kurze Teilzeit« von 19 und weniger Stunden mit einem Anteil von 15 % und erstmals auch häufiger als eine Vollzeitstelle mit einem Anteil von 40 %.

Auch in Ostdeutschland hat von 1995 – 1997 das ohnehin geringe Interesse an »kurzer« Teilzeit nochmals erheblich abgenommen (1995: 9 %, 1997: 2 %; vgl. Tabelle 1.11). Kaum ein Erwerbstätiger möchte noch weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten. Im

Tabelle 1.11: Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen Erwerbstätiger in Ostdeutschland¹

Arbeitszeitpräferenzen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	1995	1997	1995	1997	1995	1997
	in %					
≥ 35 Std./Woche	76	81	87	91	63	69
20 – 34 Std./Woche	15	17	5	3	27	28
< 20 Std./Woche	9	2	8	3	11	2

1 Antwort auf die Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?
Datenbasis: SOEP 1995; DIW-Wochenbericht 37/98

gleichen Zeitraum ist eine moderate Zunahme des Wunsches nach »langer« Teilzeit zu beobachten (1995: 15 %, 1997: 17 %). Deutlicher noch ist die Zunahme des Interesses an einer Vollzeitstelle über 34 Stunden von 76 % im Jahr 1995 auf 81 % im Jahr 1997. In Ostdeutschland sind im Gegensatz zu Westdeutschland bei Männern und Frauen gleiche Trends der Entwicklung der Arbeitszeitwünsche zu verzeichnen.

Zusammenfassend gilt festzuhalten: In Ostdeutschland geht ein von 1995 – 1997 deutlich abnehmendes Interesse an »kurzer« Teilzeit mit einer moderaten Zunahme des Interesses an »langer« Teilzeit und einer deutlichen Zunahme des Interesses an Vollzeit einher. In Westdeutschland spiegelt sich dagegen das abnehmende Interesse an »kurzer« Teilzeit vor allem in der Zunahme des Interesses an »langer« Teilzeit wider. Von einer Annäherung der Arbeitszeitwünsche in Ost- und Westdeutschland kann deshalb am Ende der 90er Jahre nicht die Rede sein. Im Gegenteil: Die deutlichen Unterschiede vor allem bezüglich der Teilzeitpräferenzen von Frauen verschärfen sich noch. Während bei westdeutschen Frauen das Interesse an Teilzeitarbeitsplätzen, vornehmlich im Bereich von 20 bis 34 Wochenstunden, weiterhin zunimmt, nimmt bei den ostdeutschen Frauen vor allem der Anteil derjenigen, die eine Vollzeitstelle im Bereich von 35 und mehr Wochenstunden präferieren, zu.

1.4 WICHTIGSTE ERGEBNISSE

Trotz der deutlichen Expansion »atypischer« Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere der Teilzeitarbeit bildet das Modell des Normalarbeitsverhältnisses als normativer Bezugspunkt nach wie vor die Basis sozialstaatlicher Absicherungen (Quack, 1993). Mit dieser starren Orientierung wird jedoch unterstellt, »daß die dem Normalarbeitsverhältnis zugrundeliegenden Normalitätsannahmen und von ihm ausgehende Normalitätszwänge nach wie vor mit der objektiven Lebenslage wie auch mit der subjektiven Interessenlage und den Erwerbspräferenzen der Erwerbstätigen in Einklang stehen« (Büchtemann, Neumann, 1990: 225). Unsere Analysen dokumentieren eine breite Streuung von Arbeitszeitbedürfnissen und -vorstellungen, die nicht mit »Normalitätsvorstellungen« zu vereinbaren sind. Die wichtigsten Ergebnisse unserer Analysen im einzelnen:

1. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist weit verbreitet. Jede(r) vierte Erwerbstätige in Westdeutschland und jede(r) fünfte Erwerbstätige in Ostdeutschland wünscht sich 1995 bei entsprechender Verdiensteinbuße eine wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden.

2. Es sind überwiegend Frauen, die eine Teilzeitarbeitsstelle präferieren. 59 % der westdeutschen und 38 % der ostdeutschen Frauen, die erwerbstätig sind, wünschen sich 1995 eine Teilzeitstelle, dagegen nur 16 % bzw. 13 % der Männer. Die Teilzeitarbeit ist weitgehend eine Domäne der Frauen; das gilt für die Quote der gewünschten ebenso wie für die Quote der realisierten Teilzeitarbeitsplätze. Im Gegensatz dazu manifestiert sich eine Zurückhaltung der Männer gegenüber der Teilzeit, auch als »Angst des Mannes vor der Teilzeit« (Dribbusch, 1993) interpretiert, sowohl in der geringen Teilzeitquote der Männer als auch in ihren Arbeitszeitpräferenzen.
3. Das Schwergewicht der Teilzeitwünsche liegt knapp unter der 35-Stunden-Marke bzw. bei der Kategorie 19 bis 34 Stunden. Nur jede(r) zehnte Erwerbstätige möchte 1995 weniger als 20 Stunden wöchentlich arbeiten.
4. Die Hälfte der Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland wünscht sich unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden – damit besteht ein beträchtliches Potential für Arbeitszeitverkürzungen. Ein Bedarf besteht besonders an »kürzeren« Vollzeitarbeitsverhältnissen bzw. Teilzeitarbeitsplätzen, die den Umfang einer Vollzeitarbeit nur geringfügig unterschreiten.
5. Starke Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwunsch sind besonders an den »Rändern« der Arbeitszeitverteilung zu beobachten: Arbeitnehmer mit überlangen Arbeitszeiten wollen erheblich weniger, geringfügig Beschäftigte erheblich mehr arbeiten.
6. Ostdeutsche wünschen sich im Schnitt längere Arbeitszeiten als Westdeutsche. In Ostdeutschland sind jedoch (noch) sehr viel längere Arbeitszeiten üblich, deshalb ist per Saldo der Bedarf an Arbeitszeitverkürzungen in Ostdeutschland insgesamt höher als in Westdeutschland.
7. Teilzeitpräferenzen sind über alle Altersgruppen breit gestreut. In Westdeutschland steigt tendenziell das Interesse der älteren Arbeitnehmer an Teilzeit. Während noch in den 80er Jahren die mittlere Altersgruppe (26 bis 45 Jahre) am häufigsten den Wunsch nach Teilzeit äußerte, trifft dies Mitte der 90er Jahre für die Altersgruppe der über 46jährigen zu. In Ostdeutschland ist das Interesse an Teilzeitarbeit über alle Altersgruppen gleich verteilt.
8. Nicht-Erwerbstätige haben ein überdurchschnittlich hohes Interesse an Teilzeitarbeit. So würden z. B. 58 % der nicht-erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland, die beabsichtigen, in den nächsten fünf Jahren eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, eine Teilzeitstelle bevorzugen.
9. Noch häufiger als die Nicht-Erwerbstätigen insgesamt interessieren sich die Hochschulabsolventen unter den Nicht-Erwerbstätigen für eine Teilzeitstelle.

10. Über die Zeit betrachtet variieren Arbeitszeitpräferenzen bei Frauen stark (häufige Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitpräferenz). Im Gegensatz zu den Frauen orientieren sich Männer kontinuierlich an Vollzeitverhältnissen, bevorzugen jedoch tendenziell kürzere (Vollzeit-)Arbeitsverhältnisse.
11. Gewünscht werden Teilzeitarbeitsplätze vor allem von Erwerbspersonen, die im tertiär-öffentlichen und im tertiär-privaten Sektor beschäftigt sind. Bei Erwerbspersonen im primären und im sekundären Sektor ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit relativ selten.
12. Je höher die schulische und je höher die berufliche Bildung, desto häufiger wird der Wunsch nach Teilzeitarbeit geäußert. Am größten ist das Interesse an Teilzeitarbeitsplätzen bei Hochschulabsolventen – bei ihnen ist jedoch auch die Diskrepanz zwischen häufigem Wunsch und selten vorhandenen Teilzeitarbeitsplätzen am größten.
13. Neben den Landwirten und den Facharbeitern mit vergleichsweise seltenem Interesse an Teilzeitarbeit fallen in Ostdeutschland noch die einfachen Angestellten und Beamten durch ein häufigeres Interesse an Teilzeitarbeit auf. In Westdeutschland wollen die un- und angelernten Arbeiter sowie die einfachen Angestellten und Beamten besonders häufig Teilzeit arbeiten.
14. Je kleiner der Betrieb, d. h. je geringer die Anzahl der Beschäftigten eines Betriebes, desto eher wird Teilzeit gearbeitet. Je kleiner der Betrieb, desto eher wird von Beschäftigten in Westdeutschland auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit geäußert. In Ostdeutschland stehen die Teilzeitpräferenzen in keinem Zusammenhang zur Betriebsgröße.
15. Ein zusätzlicher Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen besteht insbesondere bei Berufsanfängerinnen und bei Männern und Frauen am Ende der Berufslaufbahn, d. h. vor Beginn der Altersrente. Kein zusätzlicher Bedarf besteht bei männlichen Berufsanfängern.
16. Vor allem die Arbeitszeitpräferenz von westdeutschen Frauen wird entscheidend durch die Haushalts- und Familienkonstellation geprägt. Neben Kindern im Haushalt ist das Zusammenleben mit einem Partner ein entscheidender Faktor. Bei den Männern dominiert dagegen unabhängig von der Haushaltskonstellation immer deutlich der Vollzeitwunsch.
17. Neben der Haushalts- und Familienkonstellation ist der Erwerbsstatus des Partners von entscheidender Bedeutung für die Arbeitszeitpräferenz von Frauen. Ist der Partner nicht-erwerbstätig, steigt der Anteil der Frauen, die sich eine Vollzeitstelle wünschen. Ist der Partner dagegen Vollzeit erwerbstätig, überwiegt der Anteil der teilzeitinteressierten Frauen. Bei Männern hat der Erwerbsstatus der Partnerin dagegen keine Bedeutung für die Arbeitszeitpräferenz.

18. Ostdeutsche Arbeitnehmerinnen zeigen seltener Interesse an Teilzeitarbeit als westdeutsche Arbeitnehmerinnen. Während westdeutsche Frauen Teilzeitarbeit in der Regel als Möglichkeit präferieren, Beruf und Familie zu vereinbaren, halten ostdeutsche Frauen häufiger an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen Vollzeit zu arbeiten.
19. In Ostdeutschland geht ein von 1995 bis 1997 deutlich abnehmendes Interesse an »kurzer« Teilzeit (19 Wochenstunden und weniger) mit einer moderaten Zunahme des Interesses an »langer« Teilzeit (20 bis 34 Wochenstunden) und einer deutlichen Zunahme des Interesses an Vollzeit einher. In Westdeutschland spiegelt sich dagegen das abnehmende Interesse an »kurzer« Teilzeit vor allem in der Zunahme des Interesses an »langer« Teilzeit wider.

Prägnanteste Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung sind die Unterschiede in den Arbeitszeitwünschen zwischen Männern und Frauen und zwischen Ost- und Westdeutschen. Von einer Angleichung der Arbeitszeitwünsche zwischen Männern und Frauen und/oder zwischen Ost- und Westdeutschen kann in den 90er Jahren nicht die Rede sein. Im Gegenteil: Während eine immer größer werdende Mehrheit der westdeutschen Frauen Teilzeit präferiert, steigt bei Frauen in Ostdeutschland tendenziell das Interesse an Vollzeit.

Zwar sinkt in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen das Interesse an einer Arbeitszeit unter 20 Stunden pro Woche. In Westdeutschland geht jedoch die sinkende Bereitschaft zu »kurzer« Teilzeit mit einer steigenden Bereitschaft zu »langer« Teilzeit im Bereich von 20 bis 34 Wochenstunden einher, in Ostdeutschland dagegen eher mit einer steigenden Bereitschaft zu einer »vollen« Arbeitszeit im Bereich von 35 und mehr Stunden. Ursache für diese Ost-West-Unterschiede sind neben den unterschiedlichen Arbeitszeittraditionen die prekäre Arbeitsmarktsituation und damit verbundene drohende und reale Einkommensverluste, von denen die Ostdeutschen besonders betroffen sind.

Der Verwirklichung des steigenden Interesses an einer Teilzeit im Bereich von 20 bis 34 Wochenstunden steht die derzeitige Arbeitsmarktlage entgegen. Statt der gewünschten »langen« Teilzeit wurden in den 90er Jahren vor allem (hauptsächlich in der Privatwirtschaft) Teilzeitarbeitsplätze im unteren Stundenbereich geschaffen. Durch die enge Angebotslage werden immer mehr Arbeitnehmer in sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse im Bereich von unter 15 Stunden wöchentlich abgedrängt.

Außerdem konzentrieren sich die neu geschaffenen Teilzeitarbeitsplätze auf wenige Branchen: auf den Handel, das produzierende Gewerbe, das Gast- und das Reinigungsgewerbe. In diesen Branchen sind qualifizierte Tätigkeiten im unteren Stundenbereich

selten. Die sozialrechtlich »ungeschützte« Stellung der Teilzeitarbeitenden geht daher oft mit der Ausübung einer unqualifizierten Tätigkeit einher (Quack, 1993). Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind zudem oft von kurzer Dauer, da sie häufig abgebrochen werden oder ohnehin befristet sind (Schupp, 1989: 246f.). Von diesen Problemlagen sind vor allem Frauen betroffen, da sie rund 90 % aller Teilzeitbeschäftigten stellen (Quack, 1993). Auch in bezug auf betriebliche oder tarifliche Sozialleistungen (zum Beispiel Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt) sind Teilzeitarbeitnehmer im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten benachteiligt.

Eine weitere Bewertung von Teilzeitbedingungen in Deutschland nach objektiven und vor allem nach subjektiven Maßstäben ist im Rahmen eines Ländervergleichs auch Teil des nächsten Kapitels. Basis der folgenden deskriptiven und vergleichenden Bestandsaufnahme von Teilzeitbeschäftigungen in den Ländern der EU sind aktuelle Individualdaten (Eurobarometer 1995 und 1996). Neben der Bewertung der Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten können auf der Grundlage der folgenden Analysen ländervergleichend auch Aussagen über das vorherrschende Rollenbild und mögliche Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt getroffen werden.

2. TEILZEITARBEIT IM EU-LÄNDERVERGLEICH¹

2.1 EINLEITUNG

Im Weißbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaft »Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung« wird die Ausweitung der Teilzeitarbeit als Möglichkeit der Beschäftigungssicherung und als Weg einer breiteren Verteilung von Arbeitsplätzen und Einkommen in Europa empfohlen. Mit dieser eindeutig positiven Stellungnahme zum Entwicklungspotential von Teilzeitarbeit wurde der Debatte um eine gesamteuropäische Arbeitszeitpolitik und -gestaltung ein neuer Impuls gegeben. Zur Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze werden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, »sich (zu) bemühen, die Hindernisse auszuräumen, die dem sich abzeichnenden Wandel bei den Tendenzen, Präferenzen und Wünschen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in bezug auf Arbeitszeit und Arbeitszeitstruktur entgegenstehen, (...)« (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 1994: 145). Zur Umsetzung dieser Aufforderung wird unter anderem die »Änderung des gesetzlichen Rahmens« empfohlen, »so daß Personen, denen daran gelegen ist, weniger zu arbeiten, beim sozialen Schutz und bei den Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter gestellt werden« (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 1994: 145).

Seit Anfang der 90er Jahre ist in den Ländern der Europäischen Union alljährlich eine, wenn auch geringe, Abnahme der Zahl der Vollzeitarbeitsplätze zu verzeichnen. Gleichzeitig nahm die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze weiterhin zu, wie dies in diesem Jahrzehnt, sogar einschließlich der Rezessionsperiode, alljährlich der Fall war. Auf die Teilzeitbeschäftigung entfiel deshalb das gesamte Beschäftigungswachstum (Eurostat 1997).

Die Erosion der Normalarbeitszeit und darüber hinaus des Normalarbeitsverhältnisses setzt sich als genereller Trend im Europa der 90er Jahre fort. Auf europäischer Ebene nehmen Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse zu, die sich im Umfang und in der Lage der Arbeitszeit sowie in den Beschäftigungsbedingungen und der sozialstaatlichen Absicherung von der traditionellen »Normalarbeitszeit« unterscheiden. So haben »atypische« Beschäftigungsverhältnisse und speziell die Teilzeitarbeit in Europa seit

1 Teile dieses Kapitels basieren auf Ergebnissen des WZB-Papers FS III 98-404, Karin Schulze Buschoff und Jana Rückert: Teilzeitbeschäftigte in Europa. Arbeitsbedingungen, Familienkontext, Motive und subjektive Bewertungen.

den 70er Jahren einen Boom erlebt. In einzelnen europäischen Ländern liegt heute der Umfang der Arbeitszeiten von über einem Viertel aller Arbeitnehmer/innen unter dem allgemein üblichen Niveau (Niederlande, Großbritannien, Schweden, Norwegen, Dänemark).

Die auf europäischer Ebene auch zukünftig zu erwartende weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt, vor allem der Arbeitszeiten, könnte sowohl neue Freiräume zur Gestaltung der zentralen Lebensbereiche eröffnen als auch Einschränkungen für die Individuen bereithalten. Entscheidend ist, ob und inwiefern bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von der tendenziellen Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses profitieren können. Mehr Zeitwohlstand und Lebensqualität geht mit einer Flexibilisierung der Erwerbsarbeit dann einher, wenn die Arbeitszeiten in Einklang mit lebensphasenspezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer stehen. Als Richtschnur zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten dienen derzeit jedoch weniger soziale als ökonomische Kriterien. Wohlfahrtsgewinnen und einer Erhöhung der Lebensqualität durch neue, »atypische« Beschäftigungsformen steht auch im Wege, daß Schutzfunktionen in Form von materiellen und sozialrechtlichen Absicherungen häufig ein Spezifikum des Normalarbeitsverhältnisses bleiben und nicht annähernd in gleichem Umfang für neue, »atypische« Arbeitszeitformen gelten.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten betrifft derzeit in ganz Europa vorwiegend Frauen. Zwar steigt gerade in diesem Jahrzehnt europaweit auch die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer, nach wie vor ist in allen europäischen Ländern die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen, ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten liegt in den Ländern der EU zwischen 64 % und 90 %. Hingegen dominieren Männer das an der kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung orientierte Normalarbeitsverhältnis, lediglich in den Niederlanden und in Dänemark sind mehr als 10 % der Männer teilzeitbeschäftigt.

Neben der Teilzeitarbeit sind auch geringfügige Beschäftigungen, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, Leiharbeit und befristete Beschäftigungen, d.h. rechtlich und ökonomisch zumeist weniger gesicherte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung »nach unten«, die typischen Erwerbsformen von Frauen in ganz Europa. Der Gestaltung der Arbeitszeit vor dem Hintergrund soziokultureller und infrastruktureller Rahmenbedingungen kommt dabei eine Schlüsselfunktion für die Chancen und Möglichkeiten der Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben zu. Arbeitszeiten werden zum Dreh- und Angelpunkt bei der Frage, ob und inwieweit Familienleben und Erwerbsarbeit vereinbart werden können. Die europaweite Zunahme der Teilzeitarbeit ist ambivalent zu betrachten: einerseits als Mittel zur Förderung der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, vor allem als eine Möglichkeit für Frauen mit Kindern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Andererseits ist zu bedenken, daß Teilzeitarbeit zu einer Ausgrenzung

der Frauen aus den geschützten Bereichen des Arbeitsmarktes führen und mit erheblichen Einbußen in bezug auf materielle und soziale Sicherheiten verbunden sein kann. Vor diesem Hintergrund kommt die Empfehlung des Weißbuchs der Europäischen Kommission, Teilzeitbeschäftigte in bezug auf Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherung nicht zu benachteiligen, einem Appell zur Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gleich.

Die Empfehlung des Weißbuchs der Europäischen Kommission differenziert nicht ausdrücklich die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in den einzelnen Ländern. Tatsächlich stellt sich aber die Situation der Teilzeitbeschäftigten, abhängig von den nationalen Rahmenbedingungen, in den einzelnen Ländern der Europäischen Union recht unterschiedlich dar.

Um den Blick für Defizite und Chancen in den einzelnen Ländern zu schärfen und um Empfehlungen zur Bildung einer europäischen Perspektive zu stärken, ist eine systematische ländervergleichende Bestandsaufnahme nötig. Gegenstand der folgenden empirischen Analysen ist ein solcher beschreibender Ländervergleich von Unterschieden in den Arbeitsbedingungen und dem persönlichen Hintergrund von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in allen Ländern der Europäischen Union. Basis des Ländervergleichs sind Individualdaten, die sowohl über die Lebens- und Arbeitsbedingungen als auch über subjektive Wahrnehmung und Einschätzung von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen Aufschluß geben.

Im ersten Teil wird der familiäre Hintergrund bzw. der Haushaltskontext von Teilzeitbeschäftigten² im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten beschrieben, der über den Familienstand und die im Haushalt lebenden Kinder erfaßt wird.

In einem zweiten Teil werden subjektive Einschätzungen und Wahrnehmungen ausgewertet, die die eigene Situation der Beschäftigten betreffen, z. B. die Gründe für die Teilzeitarbeit, die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz allgemein und speziell mit der Arbeitszeit, sowie die Kriterien bei der Auswahl einer Arbeitsstelle (z. B. das Kriterium »flexible Arbeitszeiten«). Dieser Teil gibt auch Aufschluß über die Bereitschaft von teil- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, mit bzw. ohne vollen Lohnausgleich die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Ein dritter Teil thematisiert allgemeine Einschätzungen über Arbeitsmarktchancen von Frauen und Männern bzw. von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten sowie Einstellungen zur Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt. In diesem Teil werden

2 Die Bezeichnung »Teilzeitbeschäftigte« sollte dabei nicht mißverstanden werden: Es handelt sich bei den folgenden Analysen nicht nur um abhängig Beschäftigte, sondern auch um Selbständige, die Teilzeit arbeiten. Die Grundgesamtheit der einzelnen Analysen ist unter der jeweiligen Tabelle ausgewiesen.

Zustimmungen oder Ablehnungen von »Statements« und Fragen ausgewertet. Je nach Fragestellung werden Männer und Frauen oder Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte als Grundgesamtheit gewählt. So interessiert zum Beispiel bei der Frage, ob Männer und Frauen gleiche Chancen am Arbeitsplatz haben, die Einschätzung von Männern und Frauen insgesamt. Bei der Frage, ob Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte bei gleicher Qualifikation auch gleiche Chancen am Arbeitsmarkt haben oder bei der Frage, ob der soziale Schutz von Teilzeitbeschäftigten erhöht werden sollte, interessiert über die Meinung von allen Männern und Frauen hinaus insbesondere die Einschätzung der Teilzeitbeschäftigten selbst.

Die Daten geben somit Aufschluß darüber, wie die Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Ländern nach subjektiven Maßstäben zu bewerten sind. Darüber hinaus können im Ländervergleich auch Aussagen über das vorherrschende Rollenbild und mögliche Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt getroffen werden. Ziel dieses Kapitels ist es unter anderem, mögliche Zusammenhänge zwischen der vorherrschenden Vorstellung von der Rolle der Frau in Beruf und Familie, der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Bedeutung von Teilzeitarbeit aufzuzeigen. Auch soll geprüft werden, ob nach subjektiver Beurteilung vergleichsweise »gute« Bedingungen der Teilzeitarbeit mit hohen Teilzeitanteilen einhergehen.

Die Ergebnisse der Analysen aller drei Teile werden für die 15 Länder, die 1996 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union³ waren, vergleichend dargestellt. Ost- und Westdeutschland werden getrennt ausgewiesen, um den nach wie vor bestehenden Unterschieden in den Erwerbsmustern, speziell von Frauen, in dem Verständnis von der Rolle der Frau in Beruf und Familie sowie nicht zuletzt in den Arbeitszeitmustern in beiden Teilen Deutschlands Rechnung zu tragen (Schulze Buschoff, 1997a). Sofern nicht anders angegeben, liegt den folgenden Analysen eine Definition von Teilzeitarbeit von bis zu 34 Wochenstunden zugrunde. Vollzeitbeschäftigung wird analog dazu als wöchentliche Arbeitszeit von 35 und mehr Stunden verstanden. Datenbasis der Analysen sind das Eurobarometer 44.2 vom Winter 1995 und das Eurobarometer 44.3 vom Frühjahr 1996.⁴

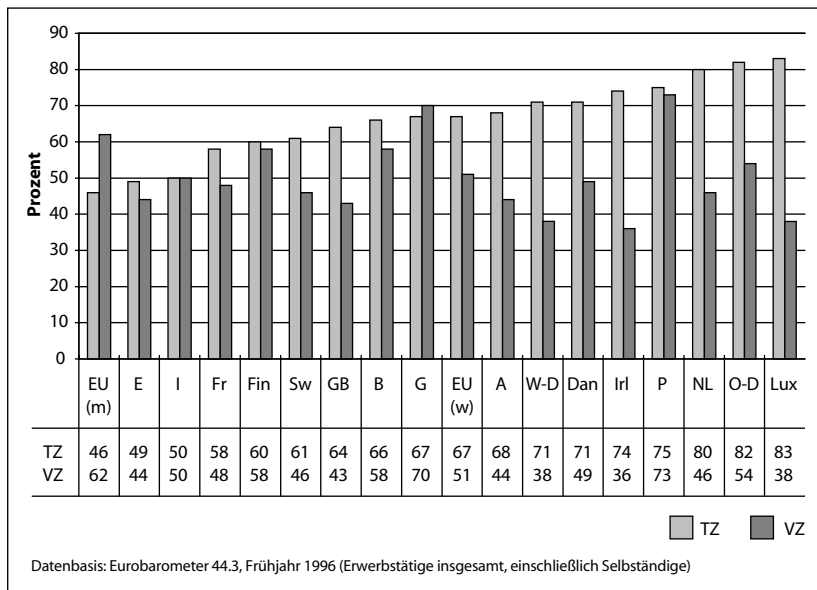
- 3 In den nachfolgenden Tabellen werden diese Länder mit den Kürzeln A für Österreich, B für Belgien, Dan für Dänemark, E für Spanien, F für Frankreich, Fin für Finnland, G für Griechenland, GB für Großbritannien, I für Italien, IrI für Irland, Lux für Luxemburg, NL für die Niederlande, O-D für Ostdeutschland, P für Portugal, Sw für Schweden, W-D für Westdeutschland versehen.
- 4 Dieses Umfrageinstrument wird im Auftrage der Europäischen Kommission seit mehr als 20 Jahren zweimal jährlich in den jeweiligen Mitgliedsländern der Europäischen Union eingesetzt. Dabei werden im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe in jedem Land ca. 1.000 Personen, die über 15 Jahre alt sind, in einem persönlichen Interview zu unterschiedlichen Themen befragt. Jedes Eurobarometer besteht einerseits aus einem Fragemodul, das unter anderem die Einstellung zu Europa, die persönliche Werthaltung sowie unterschiedliche politische Bewertungen mißt. Anhand dieser immer wiederkehrenden Fragen können Zeitreihen erstellt werden, die Entwicklungen in der öffentlichen Meinung sichtbar machen. Andererseits enthält jedes Eurobarometer Fragen zu wechselnden Themenschwerpunkten.

2.2 HAUSHALTS- UND FAMILIENKONTEXT

2.2.1 Anteil der verheirateten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten

Unionsweit sind von den teilzeitbeschäftigten Frauen zwei Drittel verheiratet und entsprechend ein Drittel nicht verheiratet (d.h. in diesem Fall ledig, geschieden oder verwitwet), von den vollzeitbeschäftigten Frauen ist dagegen jeweils die Hälfte verheiratet (vgl. Abbildung 2.1). In fast allen Ländern der Europäischen Union ist der Anteil der verheirateten an allen teilzeitbeschäftigten Frauen höher als der Anteil der verheirateten an allen vollzeitbeschäftigten Frauen. Nur in Italien sind die Anteile mit jeweils 50 % gleich hoch. In Griechenland als dem einzigen Land übersteigt der Anteil der verheirateten Frauen an den Vollzeitbeschäftigten den entsprechenden Anteil an den Teilzeitbeschäftigten, wenn auch nur geringfügig (Teilzeit 67 %, Vollzeit 70 %). Aber auch in den übrigen südeuropäischen Staaten, in Portugal und in Spanien, liegen die Anteile verheirateter teil- und vollzeitbeschäftigter Frauen bei weitem nicht so deutlich auseinander wie bei den meisten westeuropäischen Staaten. Auch in Belgien und Frank-

Abbildung 2.1: Weibliche verheiratete Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in Europa



reich gibt es in dieser Hinsicht nicht so große Unterschiede wie bei den meisten anderen EU-Staaten. In den übrigen westeuropäischen EU-Staaten Luxemburg, Deutschland (Ost und West), den Niederlanden, Irland, Österreich und Großbritannien ist dagegen der Anteil verheirateter an allen teilzeitbeschäftigten Frauen sehr viel höher als der Anteil verheirateter an allen vollzeitbeschäftigten Frauen. In Luxemburg, Ostdeutschland und den Niederlanden sind acht von zehn teilzeitbeschäftigten Frauen verheiratet, in Luxemburg jedoch nur vier von zehn und in den Niederlanden und in Ostdeutschland nur etwa fünf von zehn vollzeitbeschäftigten Frauen. In Irland sind drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen verheiratet, aber nur gut ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen. In Westdeutschland steht einem Anteil von 71 % verheirateten teilzeitbeschäftigten Frauen ein Anteil von 38 % verheirateten vollzeitbeschäftigten Frauen gegenüber. Österreich und Großbritannien weisen mit 68 % bzw. 64 % verheirateter vollzeitbeschäftigter Frauen und 44 % bzw. 43 % verheirateter teilzeitbeschäftigter Frauen vergleichbare Anteile auf. In den nordeuropäischen Ländern Finnland, Schweden und Dänemark zeigen sich unterschiedliche Befunde: In Finnland gibt es kaum Unterschiede zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen hinsichtlich des Anteils verheirateter (60 % Teilzeit und 58 % Vollzeit). In Schweden (Teilzeit 61 %, Vollzeit 46 %) und in Dänemark (Teilzeit 71 %, Vollzeit 49 %) sind die Unterschiede zwischen dem Familienstand voll- und teilzeitbeschäftigter Frauen ähnlich hoch wie in den meisten westeuropäischen Staaten.

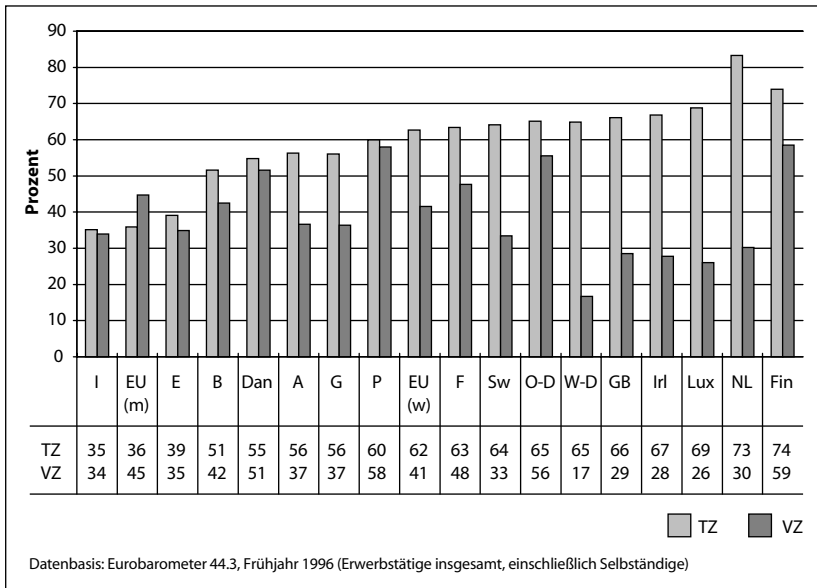
Einen interessanten Kontrast zum Bild des Familienstands von vollzeit- und teilzeiterwerbstätigen Frauen bildet der Vergleich zu den Männern. Im Gegensatz zu den Frauen überragt der Anteil der verheirateten unter den vollzeitbeschäftigten Männern den Anteil verheirateter unter den teilzeitbeschäftigten Männern: EU-weit sind 62 % der vollzeitbeschäftigten Männer verheiratet (Frauen 51 %), aber nur 46 % der teilzeitbeschäftigten Männer (Frauen 67 %).

2.2.2 Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mit Kindern

Von allen teilzeitbeschäftigten Frauen in der Europäischen Union haben 62 % Kinder unter 15 Jahren, die im gemeinsamen Haushalt leben, von den vollzeitbeschäftigten Frauen dagegen nur 41 % (vgl. Abbildung 2.2). In allen Ländern der EU übersteigt der Anteil der Mütter an den teilzeitbeschäftigten Frauen den Anteil der Mütter an den vollzeitbeschäftigten Frauen. In Italien, Spanien, Dänemark und Portugal sind die Unterschiede zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten in dieser Hinsicht vergleichsweise

gering. In Italien haben 35 %, in Spanien 39 %, in Dänemark 55 % und in Portugal 60 % der teilzeitbeschäftigten Frauen Kinder, von den vollzeitbeschäftigten Frauen sind es nur jeweils ein bis vier Prozent weniger. Auch in Belgien und Ostdeutschland ist der Unterschied zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen, von denen 51 % bzw. 65 % Kinder haben, und vollzeitbeschäftigten Frauen, von denen 42 % bzw. 56 % Kinder haben, im unionsweiten Vergleich gering. In Schweden ist dagegen der Anteil der Mütter unter den teilzeitbeschäftigten Frauen mit 64 % fast doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil mit 33 % bei den vollzeitbeschäftigten Frauen. In Großbritannien ist mit 66 %, in Irland mit 67 %, in Luxemburg mit 69 % und in den Niederlanden mit 73 % der Anteil der Mütter unter den teilzeitbeschäftigten Frauen sogar mehr als doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil bei den vollzeitbeschäftigten Frauen, der in den genannten Ländern zwischen 26 % (Luxemburg) und 30 % (Niederlande) liegt. In Westdeutschland ist der Anteil der Mütter unter den teilzeitbeschäftigten Frauen mit 65 % fast viermal so hoch wie der Anteil der Mütter unter den vollzeitbeschäftigten Frauen mit nur 17 %. Westdeutschland weist damit im unionsweiten Vergleich die mit Abstand niedrigste Rate von vollzeitbeschäftigten Müttern auf. In Dänemark, in Portugal, in Ostdeutschland und in Finnland hat jeweils über die Hälfte sowohl der vollzeitbeschäftigten als auch der teilzeitbeschäftigten Frauen Kinder unter 15 Jahren (vgl. Abbildung 2.2).

Abbildung 2.2: Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 15 Jahren



Interessant ist der Gegensatz zwischen Männern und Frauen der EU: Wie schon bei dem Vergleich des Familienstandes ergeben sich auch in bezug auf Kinder zwischen männlichen und weiblichen Voll- und Teilzeitbeschäftigten konträre Befunde. Während unionsweit teilzeitbeschäftigte Frauen häufiger verheiratet sind als vollzeitbeschäftigte Frauen, sind die vollzeitbeschäftigten Männer häufiger verheiratet als die teilzeitbeschäftigten Männer. Analog dazu haben unionsweit die teilzeitbeschäftigten Frauen häufiger Kinder als die vollzeitbeschäftigten Frauen, von den Männern sind dagegen die vollzeitbeschäftigten häufiger Väter von Kindern unter 15 Jahren als die teilzeitbeschäftigten. 45 % der vollzeitbeschäftigten Männer in der EU leben mit ihren Kindern unter 15 Jahren in einem Haushalt, aber nur 36 % der teilzeitbeschäftigten Männer.

Bei einem Vergleich der Länderergebnisse zum Familienstand und zum Anteil von Müttern fallen Parallelen ins Auge: Vergleichsweise große Unterschiede zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen sowohl hinsichtlich des Anteils an Müttern als auch des Anteils an verheirateten Frauen weisen Westdeutschland, die Niederlande, Irland, Luxemburg, Schweden, Großbritannien und Österreich auf, geringe Unterschiede finden sich dagegen in Italien, Spanien, Griechenland, Portugal, Belgien, Frankreich und Finnland. Allein Dänemark weist keine parallelen Befunde auf: Dort entsprechen die deutlich unterschiedlichen Anteile von verheirateten Teil- und Vollzeitbeschäftigten etwa dem EU-Durchschnitt, während zwischen den Anteilen von Müttern unter den Teil- und Vollzeitbeschäftigten kaum eine Differenz besteht. Im EU-Durchschnitt ist die Differenz der Anteile von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Müttern fünfmal so hoch wie in Dänemark.

2.3 SUBJEKTIVE ANGABEN ZUR PERSÖNLICHEN ARBEITS(PLATZ)SITUATION

2.3.1 Gründe für die Teilzeitbeschäftigung

Deutlich erkennbar ist, daß von dem Großteil der Erwerbstätigen der EU, die sich selbst als Teilzeitbeschäftigte einstufen, drei Gründe zur Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung vorrangig angegeben werden (vgl. Tabelle 2.1).

Dabei wurden zwei der Gründe, »ich wollte keinen Vollzeitjob« (33 %) und »ich bringe mehr Zeit mit meiner Familie oder habe mehr Zeit für Freizeitaktivitäten« (23 %), häufig in Kombination genannt. Der andere häufig genannte Grund, »ich konnte keinen

Tabelle 2.1: Gründe für die Teilzeitbeschäftigung*(Ja-Antworten in Prozent; Teilzeitbeschäftigte insgesamt (nach Selbsteinschätzung), ohne Selbständige)*

	Insgesamt	Frauen	Männer
ich wollte keine Vollzeitbeschäftigung	33	37	16
ich konnte keine Vollzeitbeschäftigung finden	27	24	42
ich habe mehr Zeit für Familie und Freizeit	23	26	11
ich bin verhindert durch andere häusliche Verantwortungen	12	14	3
es ist schwierig, eine Kinderbetreuung zu finden	9	11	2
andere Gründe	6	5	13
ich bin Student	5	3	14
aus Krankheitsgründen	4	3	8
Teilzeitarbeit als Zweitjob	3	3	5
mein Partner möchte nicht, daß ich Vollzeit arbeite	3	3	1
ich müßte mehr an Steuern und Sozialabgaben zahlen	2	2	2
ich brauche das Geld nicht	2	2	2

Frage Q9: Warum nahmen Sie einen Teilzeit- und keinen Vollzeitjob?

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Vollzeitjob finden« (27 %), steht für sich allein. Bei einem Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt sich, daß die angegebenen Gründe geschlechtsspezifisch sind. »Ich wollte keine Vollzeitbeschäftigung« wird von Frauen mehr als doppelt so häufig als Grund angegeben wie von Männern (Frauen 37 %, Männer 16 %).

Dagegen wird die Begründung »ich konnte keine Vollzeitbeschäftigung finden« von den Männern mit 42 % am häufigsten genannt, der Anteil der Frauen, die dieser Begründung zustimmen, ist mit 24 % weitaus geringer. Männertypische Begründungen sind weiterhin »ich bin Student« (14 %), »Teilzeitarbeit als Zweitjob« (5 %), »aus Krankheitsgründen« (8 %) oder schlicht »andere Gründe« (13 %). All diese Begründungen werden nur von jeweils 3 % der Frauen (bei anderen Gründen 5 %) genannt. Frauentypische Begründungen sind dagegen die, die auf die familiäre Situation und häusliche Pflichten zielen. »Ich habe mehr Zeit für Familie und Freizeit« wird von 26 % der Frauen und von 11 % der Männer, »ich bin verhindert durch andere häusliche Verantwortungen« von 14 % der Frauen und von 3 % der Männer und »es ist schwierig, eine Kinderbetreuung zu finden« schließlich von 11 % der Frauen und von 2 % der Männer als Grund genannt. Festzuhalten gilt, daß die Motive für eine Teilzeitarbeit bei Frauen und Männern grundlegend verschieden sind und daß Männer sehr viel häufiger als Frauen unfreiwillig Teilzeit arbeiten (weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben).

Tabelle 2.2: Bereitschaft, weniger zu arbeiten

(Spaltenprozent; Erwerbstätige insgesamt, einschließlich Selbstständige)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
ja	72	53	57	56	68	58	64	60	59	60	56	71	62	58	68	51	61
nein	28	47	43	44	32	42	36	40	41	40	44	29	38	42	32	49	39

Frage Q24a: Einige Leute sagen, wenn man weniger Stunden pro Woche arbeitet, hat man mehr freie Zeit, mehr Arbeit wäre verfügbar und neue Arbeitsplätze könnten dafür geschaffen werden. Unabhängig von Ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation, würden Sie persönlich weniger Stunden pro Woche arbeiten, ja oder nein?

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Tabelle 2.3: Arbeitszeitverkürzung ohne bzw. mit vollem Lohnausgleich

(Spaltenprozent; Erwerbstätige insgesamt, einschließlich Selbstständige, die die Frage Q24a mit »ja« beantwortet haben)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
ohne vollen Lohnausgleich	54	87	77	66	50	69	66	27	40	31	36	31	60	60	43	65	53
mit vollem Lohnausgleich	46	13	23	34	50	31	34	73	60	69	64	69	40	40	57	35	47

Frage Q24b: Sie sagen, es könnte möglich sein, daß Sie weniger Stunden pro Woche arbeiten. Würden Sie folgende Bedingungen akzeptieren...: 1 – wenn Sie die Stunden, die Sie nicht arbeiten, auch nicht bezahlt bekommen? 2 – nur wenn Sie die Stunden, die Sie nicht arbeiten, geringer bezahlt bekommen? 3 – Ich würde nur weniger arbeiten, wenn mein Verdienst gleich bleiben würde. Recodierung: (1) und (2) wurden zur Kategorie »ohne vollen Lohnausgleich« zusammengefaßt; (3) entspricht der Kategorie »mit vollem Lohnausgleich«.

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

2.3.2 Bereitschaft, weniger zu arbeiten (mit und ohne vollen Lohnausgleich)

Von allen Erwerbstätigen in der EU sind 61 % grundsätzlich bereit, ihre wöchentliche Stundenzahl zu reduzieren (vgl. Tabelle 2.2). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind unionsweit nur gering (erwerbstätige Frauen 60 %, erwerbstätige Männer 63 %). Größer sind die Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Von den Teilzeitbeschäftigten der EU sind 44 % bereit, weniger zu arbeiten, von den Vollzeitbeschäftigten dagegen 66 %.

Im Vergleich zum EU-Durchschnitt (61 %) sind die Erwerbstätigen in Frankreich (72 %), in Portugal (71 %), in Schweden und Italien (jeweils 68 %), in Dänemark (64 %) und in Ostdeutschland (62 %) relativ häufig zu einer Arbeitszeitverkürzung bereit. Weniger Bereitschaft als im EU-Durchschnitt besteht dagegen bei den Erwerbstätigen in Österreich (51 %), in Belgien (53 %), in Westdeutschland und in Spanien (jeweils 56 %), in den Niederlanden (57 %), in Luxemburg und in Finnland (jeweils 58 %), in Großbritannien (59 %) und in Griechenland und Irland (jeweils 60 %).

Diejenigen Erwerbstätigen, die sich bereit erklären, weniger zu arbeiten, wurden weiterhin nach den Umständen gefragt, unter denen sie ihre Bereitschaft verwirklichen würden. Dabei sind drei Antworten vorgegeben:

1. die Stunden nicht bezahlt zu bekommen, die man auch nicht arbeitet (25 %),
2. eine geringere Bezahlung für die Stunden zu bekommen, die man nicht arbeitet (28 %), oder
3. weniger Stunden zu arbeiten bei gleichbleibendem Verdienst (47 %).

Über die Hälfte aller Erwerbstätigen der EU, die grundsätzlich einer Arbeitszeitverkürzung zustimmen, wären dazu ohne vollen Lohnausgleich bereit (53 %, Antwortkategorien 1 und 2 zusammengefaßt) (vgl. Tabelle 2.3). Knapp die Hälfte (47 %) derjenigen, die einer Arbeitszeitverkürzung zustimmen, akzeptieren diese nur bei gleichbleibendem Verdienst, d.h. mit vollem Lohnausgleich (Antwortkategorie 3).

Die Bereitschaft zur Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich ist unionsweit bei Frauen größer als bei Männern (57 % bzw. 50 %) und bei Teilzeitbeschäftigten größer als bei Vollzeitbeschäftigten (64 % bzw. 51 %). Dieses Ergebnis ist überraschend, weil im Durchschnitt die Frauen im Vergleich zu den Männern und die Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten weniger verdienen und ein Verzicht auf vollen Lohnausgleich somit vergleichsweise größere finanzielle Einbußen bedeutet.

Im Ländervergleich sind die Unterschiede der Bereitschaft zur Arbeitszeitverkürzung mit bzw. ohne vollen Lohnausgleich groß. Ein im Vergleich zum EU-Durchschnitt (53 %)

großer Anteil an Erwerbstätigen, die zur Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich bereit ist, findet sich in Belgien (87 %), in den Niederlanden (77 %), in Luxemburg (69 %), in Westdeutschland und in Dänemark (jeweils 66 %), in Österreich (65 %) und in Ostdeutschland und Finnland (jeweils 60 %). Ein im Vergleich zum EU-Durchschnitt (47 %) hoher Anteil an Erwerbstätigen, die ihre Bereitschaft zur Arbeitszeitverkürzung von einem vollen Lohnausgleich abhängig machen, findet sich dagegen in Irland (73 %), in Griechenland und in Portugal (jeweils 69 %), in Spanien (64 %), Großbritannien (60 %), Schweden (57 %) und Italien (50 %). Daß hier alle südeuropäischen EU-Staaten vertreten sind, liegt sicherlich auch daran, daß die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung als arbeitsmarktpolitisches Instrument der gerechteren Arbeitsverteilung dort nicht so populär ist wie in Westeuropa.

2.3.3 Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit

Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit geben auf einer Skala von 1 = »insgesamt unzufrieden« bis 7 = »insgesamt zufrieden« alle Erwerbstätigen der EU einen Durchschnittswert von 5,0 an (vgl. Tabelle 2.4). Im Durchschnitt ist die Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit der Arbeitszeit mit einem Mittelwert von 5,4 höher als bei Vollzeitbeschäftigten mit einem Wert von 4,8. Mit Ausnahme von Finnland (Teilzeit 4,7; Vollzeit 5,0) sind nicht nur unionsweit, sondern auch in den einzelnen EU-Ländern Teilzeitbeschäftigte im Schnitt zufriedener mit ihrer wöchentlichen Arbeitszeit als Vollzeitbeschäftigte. Im Durchschnitt am höchsten ist die Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit der Wochenarbeitszeit in den Niederlanden (5,8), über dem EU-Durchschnitt liegen auch die Werte der Erwerbstätigen Dänemarks (5,6), Schwedens (5,3) und Österreichs (5,2), wobei besonders die Teilzeitbeschäftigten unter den Erwerbstätigen in den Niederlanden (6,0), in Dänemark (5,9) und in Österreich (6,0) durch hohe Zufriedenheitswerte auffallen. Insgesamt niedrig sind die Werte der durchschnittlichen Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit dagegen in den südeuropäischen Staaten, in Griechenland (4,3), Portugal (4,5), Spanien (4,5), Italien (4,8), aber auch in Irland (4,6) und in Frankreich (4,7).

Bei der ausschließlichen Betrachtung der erwerbstätigen Frauen zeigen sich im Vergleich zu den Erwerbstätigen insgesamt etwas höhere Zufriedenheitswerte: Im EU-Durchschnitt ergibt sich für alle erwerbstätigen Frauen ein Zufriedenheitswert von 5,1, bei den teilzeitbeschäftigten von 5,5 und bei den vollzeitbeschäftigten Frauen ein Wert von 4,9. Die teilzeitbeschäftigten Frauen der Niederlande (6,1), Dänemarks (6,1) und Österreichs (6,1) sind unionsweit am zufriedensten mit ihrer wöchentlichen Arbeitszeit,

Tabelle 2.4: Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit
(Mittelwerte; Erwerbstätige einschließlich Selbständige)

Erwerbstätige insgesamt				Weibliche Erwerbstätige			
	Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt		Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt
G	5,1	4,1	4,3	Fin	4,5	5,2	5,0
P	4,8	4,4	4,5	E	4,6	4,5	4,5
E	4,8	4,5	4,5	P	4,9	4,4	4,5
Irl	4,9	4,6	4,6	Irl	5,2	4,9	5,0
F	5,2	4,6	4,7	F	5,2	4,7	4,9
I	5,6	4,6	4,8	B	5,3	5,0	5,1
GB	5,3	4,6	4,9	O-D	5,3	4,9	5,0
Lux	5,6	4,7	4,9	W-D	5,3	4,9	5,1
O-D	5,3	4,9	4,9	Sw	5,5	5,1	5,3
EU	5,4	4,8	5,0	G	5,5	4,2	4,5
Fin	4,7	5,0	5,0	GB	5,5	4,8	5,2
W-D	5,4	4,9	5,0	EU	5,5	4,9	5,1
B	5,3	5,0	5,0	I	5,7	4,6	5,0
A	6,0	5,1	5,2	Lux	5,8	4,6	5,0
Sw	5,5	5,2	5,3	A	6,1	5,3	5,6
Dan	5,9	5,5	5,6	Dan	6,1	5,5	5,7
NL	6,0	5,6	5,8	NL	6,1	5,6	5,9

Frage Q36a: Bewerten Sie unter verschiedenen Aspekten Ihre Arbeit.

Bitte wählen Sie zwischen zwei Enden dieser Skala: 1 – insgesamt unzufrieden, 7 – insgesamt zufrieden.

Bemerkung: Die Länder in den Tabellen sind jeweils nach den grau unterlegten Spalten sortiert.

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

aber auch die Angaben der teilzeitbeschäftigten Frauen Luxemburgs (5,8) und Italiens (5,7) liegen über dem EU-Durchschnittswert.

Am wenigsten zufrieden mit ihrer Wochenarbeitszeit sind dagegen die teilzeitbeschäftigten Frauen Finnlands, deren Durchschnittswert auch bei dieser Betrachtungsweise als unionsweite Ausnahme als einziges Land mit 4,5 unter dem Durchschnittswert der vollzeitbeschäftigten Frauen in Finnland mit 5,2 liegt. Vergleichsweise unzufrieden sind, analog zur Betrachtung aller Erwerbstätigen, auch die teilzeitbeschäftigten Frauen in Spanien (4,6) und Portugal (4,9).

2.3.4 Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz allgemein

Im EU-Durchschnitt geben Teilzeitbeschäftigte auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz allgemein auf einer Skala von 1 = »insgesamt unzufrieden« bis 7 = »insgesamt zufrieden« mit einem Mittelwert von 5,2 einen geringfügig höheren Wert

an als Vollzeitbeschäftigte mit 5,1 (vgl. Tabelle 2.5). Im Gegensatz zu der Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit liegt die »Jobzufriedenheit« der Teilzeitbeschäftigten im Schnitt nicht immer über dem Mittelwert der Vollzeitbeschäftigten. In Dänemark, Westdeutschland, Finnland, Ostdeutschland, Spanien, Irland und Portugal sind die Vollzeitbeschäftigten im Schnitt zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz als die Teilzeitbeschäftigten. Interessante Parallelen ergeben sich aber beim Länder-Ranking der Zufriedenheitswerte: Als am zufriedensten mit dem Arbeitsplatz erweisen sich wie schon zuvor bei der Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit die Niederländer (5,6) und die Dänen (5,6). Am zufriedensten sowohl mit ihrer Wochenarbeitszeit als auch mit ihrem Arbeitsplatz sind die teilzeitbeschäftigten Frauen in den Niederlanden (Jobzufriedenheit 5,7), in Österreich (Jobzufriedenheit 5,7), in Dänemark (Jobzufriedenheit 5,6) und in Luxemburg (Jobzufriedenheit 5,6).

Wie bei der Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit liegen auch bei der Jobzufriedenheit die Werte der teilzeitbeschäftigten Frauen der südeuropäischen Staaten (Portugal 4,7; Spanien 4,9; Griechenland 5,3), Ost- und Westdeutschlands sowie Irlands und

Tabelle 2.5: Arbeitszufriedenheit
(Mittelwerte; Erwerbstätige einschließlich Selbständige)

	Beschäftigte insgesamt			Weibliche Erwerbstätige			
	Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt		Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt
G	5,0	4,7	4,7	P	4,7	4,9	4,9
F	5,0	4,7	4,8	I	4,9	4,7	4,8
P	4,5	4,9	4,8	E	4,9	5,2	5,1
Irl	4,7	4,9	4,9	O-D	5,1	5,2	5,2
I	4,9	4,9	4,9	Irl	5,1	4,9	5,0
E	4,8	5,1	5,0	F	5,1	4,7	4,8
GB	5,4	5,0	5,1	W-D	5,1	5,1	5,1
EU	5,2	5,1	5,1	Fin	5,2	5,5	5,5
B	5,3	5,1	5,2	G	5,3	4,8	4,9
O-D	5,0	5,2	5,2	Sw	5,3	5,3	5,3
Lux	5,3	5,2	5,2	B	5,3	5,1	5,2
Sw	5,3	5,3	5,3	EU	5,3	5,1	5,2
Fin	5,1	5,4	5,3	GB	5,5	5,1	5,3
A	5,6	5,3	5,3	Lux	5,6	5,2	5,3
W-D	5,1	5,4	5,3	Dan	5,6	5,5	5,5
Dan	5,5	5,6	5,6	A	5,7	5,3	5,4
NL	5,6	5,6	5,6	NL	5,7	5,5	5,7

Frage Q36b: Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit.

Bitte wählen Sie zwischen zwei Enden dieser Skala: 1 – insgesamt unzufrieden, 7 – insgesamt zufrieden.

Bemerkung: Die Länder in den Tabellen sind jeweils nach den grau unterlegten Spalten sortiert.

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Frankreichs (jeweils 5,1), Finnlands (5,2), Schwedens und Belgiens (jeweils 5,3) unter dem EU-Mittelwert. Die Angaben der Teilzeitbeschäftigten in Großbritannien liegen mit jeweils 5,5 bei der Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit und der Jobzufriedenheit einmal geringfügig über und das andere Mal geringfügig unter dem EU-Mittelwert. Lediglich in Italien ergeben sich hinsichtlich der Zufriedenheitsangaben keine parallelen Befunde: Während die teilzeitbeschäftigten Frauen eine im EU-Vergleich überdurchschnittliche Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit äußern (5,7), sind sie mit ihrem Arbeitsplatz vergleichsweise unzufrieden (4,9).

2.3.5 Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes

Bei den Kriterien zur Auswahl eines Arbeitsplatzes zeigt sich für die erwerbstätigen Frauen in der EU folgende Rangfolge: Auf einer Skala von 1 = »sehr wichtig« bis 5 = »nicht wichtig« ergeben sich die niedrigsten Mittelwerte für die Kriterien »Sicherer Job« (1,5) und »freundliche Kollegen« (1,5), gefolgt von den Kriterien »eigene Fähigkeiten nutzen können« (1,7), »Eigeninitiative« (1,8), »bequeme Arbeitszeit« (1,9), »hohes Einkommen« (2,0), »unabhängige Arbeit« (2,0), »Weiterbildungsmöglichkeiten« (2,1), »flexible Arbeitszeiten« (2,2), »Aufstiegschancen« (2,3), »genug Freizeit« (2,3) und schließlich »Heimarbeit« (3,3) (vgl. Tabelle 2.6).

Tabelle 2.6: Wie wichtig sind folgende Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes?
(Mittelwerte; Erwerbstätige insgesamt, einschließlich Selbständige)

	Frauen Insgesamt	Teilzeit Frauen	Männer Insgesamt
1. Sicherer Job	1,5	1,5	1,5
2. freundliche Kollegen	1,5	1,5	1,6
3. eigene Fähigkeiten nutzen	1,7	1,7	1,6
4. Eigeninitiative	1,8	1,8	1,7
5. bequeme Arbeitszeit	1,9	1,8	2,1
6. hohes Einkommen	2,0	2,1	1,8
7. unabhängige Arbeit	2,0	2,1	1,9
8. Weiterbildung	2,1	2,1	2,0
9. flexible Arbeitszeit	2,2	2,1	2,3
10. genug Freizeit	2,3	2,2	2,3
11. Aufstiegschancen	2,3	2,4	2,1
12. Heimarbeit	3,3	3,3	3,5

Frage Q77: Wie wichtig finden Sie folgende Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes? Würden Sie sagen, es ist »sehr wichtig« (1), »wichtig« (2), »teils, teils« (3), »nicht so wichtig« (4), »unwichtig« (5)? Bemerkung: Kriterien sortiert nach der grau unterlegten Spalte.

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Im Vergleich zu den Angaben der erwerbstätigen Frauen weichen die Mittelwerte der Angaben der erwerbstätigen Männer bei folgenden Kriterien um mindestens 0,2 Punkte ab: »bequeme Arbeitszeit« und »Heimarbeit« bewerten die Männer als Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes weniger hoch als Frauen, »hohes Einkommen« und »Aufstiegschancen« sind für sie dagegen wichtiger als den Frauen. Bei einem Vergleich der erwerbstätigen Frauen insgesamt und der teilzeitbeschäftigten Frauen ergeben sich bei der Bewertung der Kriterien für die Auswahl eines Arbeitsplatzes Abweichungen vom Mittelwert von höchstens 0,1 Punkt.

2.3.6 Wichtigkeit von flexiblen Arbeitszeiten

66 % der Erwerbstätigen in der EU stufen das Kriterium »flexible Arbeitszeiten« bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes als »wichtig« oder »sehr wichtig« ein. Teils, teils, d.h. »nicht so wichtig, aber auch nicht unwichtig« bewerten 21 % das Kriterium »flexible Arbeitszeiten«, und 13 % finden es schließlich »unwichtig« (vgl. Tabelle 2.7). Erwerbstätige Männer und Frauen bewerten flexible Arbeitszeiten unterschiedlich hoch: Von den Männern halten sie unionsweit als Kriterium bei der Jobsuche 64 % für »wichtig« und 14 % für »unwichtig«, von den Frauen dagegen 69 % für »wichtig« und nur 11 % für »unwichtig«. Von den Erwerbstätigen wird mit einem Anteil von 66 % das Kriterium

Tabelle 2.7: Wichtigkeit von flexibler Arbeitszeit
(Spaltenprozent; Erwerbstätige insgesamt, einschließlich Selbständige)

	Männer	Frauen	Insgesamt
wichtig	64	69	66
teils, teils	22	20	21
unwichtig	14	11	13

	Teilzeit Männer	Teilzeit Frauen	Vollzeit Insgesamt
wichtig	72	70	65
teils, teils	17	18	22
unwichtig	11	11	13

Frage Q77: Wie wichtig finden Sie folgende Kriterien bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes? Würden Sie sagen, es ist sehr wichtig (1), wichtig (2), teils, teils (3), nicht so wichtig (4), unwichtig (5)? Recodierung: (1) und (2) wurden zum Item »wichtig« zusammengefaßt, (3) entspricht »teils, teils«, (4) und (5) wurden zum Item »unwichtig« zusammengefaßt

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

»flexible Arbeitszeiten« geringfügig häufiger für »wichtig« erachtet als von der Gesamtbevölkerung (63 %). Zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt es ebenfalls Unterschiede in der Bewertung von flexiblen Arbeitszeiten: Für 70 % der Teilzeitbeschäftigten und für 65 % der Vollzeitbeschäftigten ist sie ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes, für 11 % der Teilzeitbeschäftigten und für 13 % der Vollzeitbeschäftigten ist sie dagegen »unwichtig«. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen geben unionsweit sogar 72 % flexible Arbeitszeit als »wichtig« an.

2.4 EINSCHÄTZUNGEN UND MEINUNGEN ZUR ALLGEMEINEN LAGE VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN BZW. VON FRAUEN AM ARBEITSMARKT

2.4.1 Haben Frauen und Männer bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz gleiche Chancen?

Nach Einschätzung der Bevölkerung ist eine Gleichberechtigung der Frauen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz in der Europäischen Union (noch) nicht gewährleistet (vgl. Tabelle 2.8). Für den Fall, daß sich eine Frau und ein Mann mit gleicher Qualifikation und Berufserfahrung um einen Arbeitsplatz bewerben, urteilt die Hälfte der Frauen (50 %): »Er hat mehr Chancen als ich.« Nur 9 % der Frauen glauben, daß sie in einem solchen Fall mehr Chancen hätten als der männliche Konkurrent und 42 % meinen, daß das Geschlecht keinen Einfluß habe. Im Vergleich dazu schätzen Männer die Chancen von Frauen als ihren Konkurrentinnen bei der Arbeitsplatzsuche etwas besser ein: Knapp über die Hälfte (52 %) sagen, daß das Geschlecht nicht maßgeblich sei. Nur 9 % glauben, daß die weibliche Konkurrentin bessere Chancen habe als sie selbst, und 39 % finden, daß sie selbst mehr Chancen haben als die weibliche Konkurrentin.

Ländervergleichend werden die Chancen von Frauen bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle häufiger als im EU-Durchschnitt als gleichwertig betrachtet: in Frankreich (Männer 57 %, Frauen 46 %), in Belgien (Männer 61 %, Frauen 56 %), in Italien (Männer 63 %, Frauen 53 %), in Luxemburg (Männer 63 %, Frauen 46 %), in Irland (Männer 66 %, Frauen 44 %), in Großbritannien (Männer 61 %, Frauen 47 %) und in Portugal (Männer 57 %, Frauen 49 %) (Männer 52 %, Frauen 42 %) (vgl. Tabelle 2.8). Der Anteil der Frauen, die einem Mann mehr Chancen bei der Arbeitsplatzsuche einräumen als sich selbst, ist in Ostdeutschland (78 %), in Spanien (65 %), in Westdeutschland (61 %), in Schweden (58 %), in Österreich (57 %) und in Irland (52 %) höher als im EU-Durchschnitt (50 %).

Tabelle 2.8: Chancen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz für Frauen und Männer
(Spaltenprozente; Befragte insgesamt)

Männer	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
1 - Sie hat mehr Chancen als ich	6	7	23	8	9	9	3	7	8	16	8	11	4	5	6	7	9
2 - Ich habe mehr Chancen als sie	36	33	27	51	28	36	51	27	31	32	37	32	65	46	50	42	39
3 - Ob Mann oder Frau, das hat keinen Einfluß	57	61	50	41	63	55	46	66	61	52	55	57	31	48	44	51	52

Frauen	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
1 - Er hat mehr Chancen als ich	41	36	37	61	39	45	45	52	47	39	65	46	78	43	58	57	50
2 - Ich habe mehr Chancen als er	13	8	14	12	7	9	10	4	6	9	6	5	6	12	7	12	9
3 - Ob Mann oder Frau, das hat keinen Einfluß	46	56	49	27	53	46	45	44	47	52	29	49	16	45	35	31	42

Frage Q93 und Q94 (separat für Frauen und Männer): Bei einer Bewerbung um einen Arbeitsplatz, entsprechend Ihrer Qualifikation und Berufserfahrung, wie bewerten Sie Ihre Chancen, verglichen mit einem männlichen/weiblichen Bewerber gleichen Alters, gleicher Qualifikation und vergleichbaren Berufserfahrungen?

Datenbasis: Eurobarometer 44,3, Frühjahr 1996

Analog dazu werten vor allem die Männer in Ostdeutschland (65 %), in Westdeutschland (51 %), in Schweden (50 %) und in Österreich (42 %) ihre Chancen höher als die einer weiblichen Konkurrentin (EU-Durchschnitt 39 %). In Dänemark findet die vergleichsweise häufige Einschätzung der Männer (51 %), daß sie bessere Chancen hätten als eine Frau, keine Entsprechung bei der Einschätzung der Frauen. Der Anteil der Frauen, die bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz dem Mann mehr Chancen einräumen als sich selbst, liegt in Dänemark unter dem EU-Durchschnitt (45 %).

2.4.2 Haben Teil- und Vollzeitbeschäftigte mit gleicher Qualifikation gleiche Chancen?

Die Antworten auf die Frage nach den Chancen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei gleicher Qualifikation werden im folgenden für die Bevölkerung der EU insgesamt (vgl. Tabelle 2.9), darüber hinaus für teilzeitbeschäftigte (vgl. Tabelle 2.10) und vollzeitbeschäftigte Frauen der EU sowie für Männer und Frauen ausgewertet. Durch diese Gruppierungen soll geprüft werden, ob teilzeitbeschäftigte Frauen die Chancen von Teilzeitbeschäftigten anders einschätzen als die Bevölkerung insgesamt bzw. vollzeitbeschäftigte Frauen, oder ob etwa Männer die Chancen von Teilzeitbeschäftigten anders bewerten als Frauen. Für insgesamt neun Dimensionen wurden die Befragten aufgefordert, die Chancen von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten mit der Kategorie »besser«, »schlechter« oder »geringe Unterschiede« zu

Tabelle 2.9: Chancen von Teil- und Vollzeitbeschäftigten mit gleicher Qualifikation
(Zeilenprozente; Befragte insgesamt)

	TZ-Beschäftigte		
	bessere Chancen	schlechtere Chancen	geringe Unterschiede
Aufstiegchancen	4	78	17
Jobsicherheit	5	69	26
Weiterbildung	10	60	30
Rente	3	79	18
Bequeme Arbeitszeit	56	26	18
Arbeitsdruck	40	30	30
Vereinbarkeit mit Familie	77	11	12
Bezahlung	6	76	18
Mitbestimmung	4	70	27

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Tabelle 2.10: Chancen von Teil- und Vollzeitbeschäftigten mit gleicher Qualifikation
(Zeilenprozente; nur teilzeitbeschäftigte Frauen, einschließlich Selbständige [bis 34h])

	bessere Chancen	TZ-Beschäftigte schlechtere Chancen	geringe Unterschiede
Aufstiegschancen	3	77	20
Jobsicherheit	5	58	37
Weiterbildung	8	52	40
Rente	2	76	22
Bequeme Arbeitszeit	58	19	23
Arbeitsdruck	37	25	38
Vereinbarkeit mit Familie	83	7	10
Bezahlung	6	69	25
Mitbestimmung	3	62	36

Frage Q92: Würden Sie sagen, für Personen mit gleicher Qualifikation, daß Teilzeitbeschäftigte bessere (1), schlechtere (2) Chancen haben oder daß es nur geringe Unterschiede gibt (3)?
Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

bewerten. Die neun Dimensionen lauten: Aufstiegschancen, Jobsicherheit, Weiterbildung, Rente, bequeme Arbeitszeit, Arbeitsdruck, Vereinbarkeit mit dem Familienleben, Bezahlung, Mitbestimmung.

Unionsweit attestiert ein großer Teil der Bevölkerung den Teilzeitbeschäftigten nur bei den Dimensionen »Arbeitsdruck« (40 %), »bequeme Arbeitszeit« (56 %) und der »Vereinbarkeit mit der Familie« (77 %) bessere Chancen als den Vollzeitbeschäftigten. Bei den übrigen sechs Items werden die Chancen von Teilzeitbeschäftigten durch jeweils deutlich über die Hälfte der Befragten als im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten schlechter eingestuft. Die Chancen von Teilzeitbeschäftigten werden von teilzeitbeschäftigten Frauen dagegen positiver gesehen als von den Befragten insgesamt. Teilzeitbeschäftigte Frauen bescheinigen den Teilzeitbeschäftigten in allen Dimensionen seltener »schlechtere Chancen«, als dies die Befragten insgesamt tun, bei den Dimensionen »Aufstiegschancen« und »Rente« sind diese Unterschiede jedoch nur geringfügig. Bei einem Vergleich der Bewertung von Chancen der Teilzeitbeschäftigten durch teilzeitbeschäftigte Frauen einerseits und vollzeitbeschäftigte Frauen andererseits fällt ebenfalls die Tendenz auf, daß die Teilzeitbeschäftigten ihre eigene Situation etwas optimistischer betrachten als die Vollzeitbeschäftigten. Für die Items Jobsicherheit, Weiterbildung, Arbeitsdruck, Bezahlung und Mitbestimmung ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen, die die Teilzeitarbeit schlechter bewerten, um jeweils mindestens fünf Prozent höher als der entsprechende Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen. Männer und Frauen bewerten die Chancen von Teilzeitbeschäftigten unionsweit annähernd

gleich. Zwischen den Antworten von Männern und Frauen und den Antworten der Bevölkerung insgesamt zur Bewertung der Items gibt es damit kaum Unterschiede.

Im Ländervergleich ergeben die Antworten der teilzeitbeschäftigten Frauen in den folgenden Ländern Abweichungen von dem unionsweiten Antwortverhalten: In Luxemburg ist bei sieben, in den Niederlanden und in Dänemark bei sechs von insgesamt neun Items der Prozentanteil von teilzeitbeschäftigten Frauen, die zwischen den Chancen Teil- und Vollzeitbeschäftigter nur geringe Unterschiede sehen, im Vergleich zu den Antworten der Teilzeitbeschäftigten der EU insgesamt deutlich höher. (Diese Items sind in Luxemburg: Aufstiegschancen, Jobsicherheit, Weiterbildung, Rente, bequeme Arbeitszeit, Vereinbarkeit mit dem Familienleben und Rente; in den Niederlanden: Jobsicherheit, Weiterbildung, Rente, bequeme Arbeitszeit, Bezahlung und Mitbestimmung; in Dänemark: Jobsicherheit, Weiterbildung, Rente, Arbeitsdruck, Bezahlung, Mitbestimmung.) Das heißt, daß im Vergleich zum EU-Durchschnitt in diesen drei Ländern die teilzeitbeschäftigten Frauen für den Großteil der abgefragten Dimensionen die Chancen von Teilzeitbeschäftigten deutlich häufiger als zumindest annähernd gleichwertig betrachten.

Ein deutlich größerer Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen, die im Vergleich zum EU-Durchschnitt den Teilzeitbeschäftigten bei mindestens vier von neun Items schlechtere Chancen als Vollzeitbeschäftigten bescheinigen, findet sich dagegen in Westdeutschland (4 Items), in Finnland (4 Items), in Griechenland (6 Items) und in Irland (7 Items). (Diese Items sind in Westdeutschland: Aufstiegschancen, Weiterbildung, Rente, Bezahlung; in Finnland: Jobsicherheit, Rente, bequeme Arbeitszeit und Bezahlung; in Griechenland: Jobsicherheit, Weiterbildung, bequeme Arbeitszeit, Vereinbarkeit mit dem Familienleben, Bezahlung und Mitbestimmung; in Irland: Aufstiegschancen, Jobsicherheit, Weiterbildung, Rente, bequeme Arbeitszeit, Vereinbarkeit mit dem Familienleben und Mitbestimmung.) Ausgehend vom EU-Durchschnittswert werden die Chancen von Teilzeitbeschäftigten durch teilzeitbeschäftigte Frauen in keinem Land bei mehr als drei Items besser beurteilt als die Chancen von Vollzeitbeschäftigten. Vollzeitbeschäftigte Frauen beurteilen die Situation von Teilzeitbeschäftigten ähnlich, d.h. im Ländervergleich stimmen die Antworten der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Tendenz mit den Antworten der teilzeitbeschäftigten Frauen überein. Ebenso wie die teilzeitbeschäftigten Frauen sehen auch die vollzeitbeschäftigten Frauen in den Niederlanden, in Dänemark und in Luxemburg im Vergleich zum EU-Durchschnitt deutlich häufiger zwischen den Chancen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nur geringe Unterschiede. Schlechter als im EU-Durchschnitt wird dagegen die Situation der Teilzeitbeschäftigten sowohl von teilzeitbeschäftigten als auch von vollzeitbeschäftigten Frauen in Irland, Westdeutschland, Finnland und Griechenland bewertet.

Tabelle 2.11: Eine Teilzeitbeschäftigung kann zur Vollzeitbeschäftigung führen
(Spaltenprozent; Erwerbstätige insgesamt, einschließlich Selbständige)

Männer	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
Übereinstimmung	60	82	68	71	67	77	70	82	67	80	63	76	74	65	54	70	70
keine Übereinstimmung	40	18	32	29	33	23	30	18	33	20	37	24	26	35	46	30	30

Frage Q91: Sagen Sie uns bitte für das folgende Statement, ob Sie damit übereinstimmen oder nicht: »Eine Teilzeitbeschäftigung kann zu einer Vollzeitbeschäftigung führen, wenn die Person es will.«
Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Tabelle 2.12: Der soziale Schutz von Teilzeitarbeit sollte verbessert werden
(Spaltenprozent; Erwerbstätige insgesamt, einschließlich Selbständige)

Männer	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
Übereinstimmung	83	85	73	80	85	74	63	94	93	95	95	91	88	80	81	77	84
keine Übereinstimmung	17	15	27	20	15	26	37	6	7	5	5	9	12	20	19	23	16

Frage Q91: Sagen Sie uns bitte für das folgende Statement, ob Sie damit übereinstimmen oder nicht: »Der soziale Schutz von Personen mit einer Teilzeitbeschäftigung sollte verbessert werden.«
Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

2.4.3 Kann eine Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung führen?

70 % der Erwerbstätigen in der EU stimmen dem Statement »Eine Teilzeitbeschäftigung kann zu einer Vollzeitbeschäftigung führen, wenn die Person es will« zu (vgl. Tabelle 2.11). Weder zwischen Männern und Frauen, noch zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt es signifikante Unterschiede in der Beurteilung dieses Statements.

Unterschiede zeigen sich jedoch im Ländervergleich. Höher als im EU-Durchschnitt (70 %) ist der Anteil der Erwerbstätigen, die dem Statement zustimmen, in Belgien und Irland (jeweils 82 %), in Griechenland (80 %), in Luxemburg (77 %), in Portugal (76 %), in Ostdeutschland (74 %) und in Westdeutschland (71 %). Weniger Zustimmung als im EU-Durchschnitt erhielt das Statement dagegen in Schweden (46 %), in Frankreich (40 %), in Spanien (37 %), in Finnland (35 %), in Großbritannien und in Italien (jeweils 33 %) und in den Niederlanden (32 %).

2.4.4 Sollte der soziale Schutz von Teilzeitbeschäftigten verbessert werden?

Die soziale Sicherung von Teilzeitbeschäftigten wird von den Erwerbstätigen der EU mit überwältigender Mehrheit als Problem angesehen. 84 % der Erwerbstätigen stimmen unionsweit dem Statement »Der soziale Schutz von Personen mit einer Teilzeitbeschäftigung sollte verbessert werden« zu (vgl. Tabelle 2.12). Auch in der Zustimmung zu diesem Statement gibt es zwischen Männern und Frauen und zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten keine signifikanten Unterschiede.

Im Ländervergleich ist der Anteil der Erwerbstätigen, die dem Statement zustimmen, in Griechenland und in Spanien (jeweils 95 %), in Irland (94 %), in Großbritannien (93 %), in Portugal (91 %) und in Ostdeutschland (88 %) bemerkenswert hoch. Vergleichsweise hohe Anteile an Erwerbstätigen, die der Forderung nach einer Verbesserung des sozialen Schutzes von Teilzeitbeschäftigten dagegen nicht zustimmen, finden sich in Dänemark (37 %), in den Niederlanden (27 %), in Luxemburg (26 %) und in Österreich (23 %).

Tabelle 2.13: Für Frauen ist es ebenso wichtig wie für Männer, eine Arbeit zu haben
(Spaltenprozente; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	IrI	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
Männer																	
Übereinstimmung	88	83	86	79	89	82	92	83	82	87	89	93	95	95	96	74	87
keine Übereinstimmung	12	17	14	21	11	18	8	17	18	13	11	7	5	5	4	26	13
Frauen																	
Übereinstimmung	93	88	89	87	93	88	91	88	84	93	95	96	98	96	97	86	92
keine Übereinstimmung	7	12	11	13	7	12	9	12	16	7	5	4	2	4	3	14	8

Frage Q91: Sagen Sie uns bitte für das folgende Statement, ob Sie damit übereinstimmen oder nicht: »Für Frauen ist es ebenso wichtig wie für Männer, eine Arbeit zu haben.«

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Tabelle 2.14: Wenn Jobs knapp werden, sollten Männer mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen
(Spaltenprozente; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	IrI	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
Männer																	
Übereinstimmung	34	55	27	45	50	35	9	45	32	58	36	48	32	15	9	50	36
keine Übereinstimmung	66	45	73	55	50	65	91	55	68	42	64	52	68	85	91	50	64
Frauen																	
Übereinstimmung	24	44	22	27	37	32	8	32	31	40	25	35	16	13	8	33	27
keine Übereinstimmung	76	56	78	73	63	68	92	68	69	60	75	65	84	87	92	67	73

Frage Q91: Sagen Sie uns bitte für das folgende Statement, ob Sie damit übereinstimmen oder nicht: »Wenn Jobs knapp werden, sollten Männer mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen.«

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

2.4.5 Ist es für Frauen ebenso wichtig wie für Männer, eine Arbeitsstelle zu haben?

Eine überwältigende Mehrheit von 87 % der Männer und 92 % der Frauen der Europäischen Union ist der Ansicht, daß es für eine Frau ebenso wichtig ist wie für einen Mann, eine Arbeitsstelle zu haben (vgl. Tabelle 2.13). In Schweden, Finnland, Ostdeutschland, Portugal und Dänemark stimmen sogar jeweils über 90 % sowohl der Männer als auch der Frauen diesem Statement zu. Zwar ist die Zustimmung der Frauen im EU-Durchschnitt insgesamt etwas höher als die der Männer, bemerkenswert ist jedoch die hohe Übereinstimmung der Einschätzung von Männern und Frauen im Ländervergleich.

2.4.6 Wenn Jobs knapp sind, sollten Männer dann mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen?

Knapp ein Drittel der Bevölkerung der EU (31 %) stimmt dem Statement »Wenn Jobs knapp werden, dann sollten Männer mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen« zu (vgl. Tabelle 2.14). Der Anteil der Männer, die dem Statement zustimmen, ist mit 36 % höher als der Anteil der Frauen mit 27 %.

Im Ländervergleich stimmen sowohl Männer als auch Frauen in Belgien (Männer 55 %, Frauen 44 %), in Italien (Männer 50 %, Frauen 37 %), in Irland (Männer 45 %, Frauen 32 %), in Griechenland (Männer 58 %, Frauen 40 %), in Portugal (Männer 48 %, Frauen 35 %) und in Österreich (Männer 50 %, Frauen 33 %) vergleichsweise häufig dem Statement zu. In Westdeutschland stimmen die Männer überdurchschnittlich häufig dem Statement zu (45 %), nicht aber die Frauen (27 %). Relativ häufig keine Zustimmung erhält das Statement in Schweden (Männer 91 %, Frauen 92 %), in Finnland (Männer 85 %, Frauen 87 %) in Dänemark (Männer 91 %, Frauen 92 %) und in Ostdeutschland (Männer 68 %, Frauen 84 %).

2.4.7 Haben Frauen ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko?

Knapp drei Viertel der Bevölkerung (72 %) der EU finden, daß für Frauen das Risiko, arbeitslos zu werden, höher ist als für Männer (vgl. Tabelle 2.15). Frauen sind in der Einschätzung des eigenen Arbeitslosigkeitsrisikos pessimistischer als Männer: 77 % der Frauen und 66 % der Männer sehen für Frauen ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden als für Männer.

Tabelle 2.15: Frauen haben ein höheres Risiko, arbeitslos zu werden als Männer

(Spaltenprozent; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	IrI	GB	G	E	P	O-D	Fin	SW	A	EU
<i>Männer</i>																	
Übereinstimmung	58	60	56	68	71	59	77	49	44	70	70	79	87	64	76	70	66
keine Übereinstimmung	42	40	44	32	29	41	23	51	56	30	30	21	13	36	24	30	34
<i>Frauen</i>																	
Übereinstimmung	69	74	60	82	80	61	82	63	58	83	86	85	92	75	83	82	77
keine Übereinstimmung	31	26	40	18	20	39	18	37	42	17	14	15	8	25	17	18	23

Frage Q91: Sagen Sie uns bitte für das folgende Statement, ob Sie damit übereinstimmen oder nicht: »Frauen haben ein höheres Risiko arbeitslos zu werden, als Männer.«

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Tabelle 2.16: Arbeitslose Frauen haben ein höheres Risiko der Marginalisierung als Männer

(Spaltenprozent; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	IrI	GB	G	E	P	O-D	Fin	SW	A	EU
<i>Männer</i>																	
Übereinstimmung	57	55	43	65	57	60	67	61	68	76	67	79	85	70	53	73	65
keine Übereinstimmung	43	45	57	35	43	40	33	39	32	24	33	21	15	30	47	27	35
<i>Frauen</i>																	
Übereinstimmung	64	63	43	79	63	61	64	74	75	83	80	82	89	78	52	86	72
keine Übereinstimmung	36	37	57	21	37	39	36	26	25	17	20	18	11	22	48	14	28

Frage Q91: Sagen Sie uns bitte für das folgende Statement, ob Sie damit übereinstimmen oder nicht: »Arbeitslose Frauen haben ein höheres Risiko der Marginalisierung als Männer.«

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko attestieren den Frauen im Ländervergleich auffallend häufig Männer und Frauen in Italien (Männer 71 %, Frauen 80 %), in Dänemark (Männer 77 %, Frauen 82 %), in Westdeutschland (Männer 68 %, Frauen 82 %), in Griechenland (Männer 70 %, Frauen 83 %), in Spanien (Männer 70 %, Frauen 86 %), in Portugal (Männer 79 %, Frauen 85 %), in Schweden (Männer 76 %, Frauen 83 %), in Österreich (Männer 70 %, Frauen 82 %) und, mit Abstand die höchste Zustimmung, in Ostdeutschland (Männer 87 %, Frauen 92 %). Kein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko für Frauen sehen dagegen im Ländervergleich überdurchschnittlich häufig Männer und Frauen in Großbritannien (Männer 56 %, Frauen 42 %), Irland (Männer 51 %, Frauen 37 %), Luxemburg (Männer 41 %, Frauen 39 %), den Niederlanden (Männer 44 %, Frauen 40 %) und Frankreich (Männer 42 %, Frauen 31 %).

2.4.8 Haben arbeitslose Frauen ein höheres Risiko der Marginalisierung als Männer?

Über zwei Drittel der Bevölkerung der EU (69 %) finden, daß arbeitslose Frauen ein höheres Risiko der Marginalisierung haben als Männer (vgl. Tabelle 2.16). Frauen schätzen mit einem Anteil von 72 % das Risiko der Marginalisierung von arbeitslosen Frauen häufig höher ein als Männer mit einem Anteil von 65 %. Im Ländervergleich sind die Anteile von Männern und Frauen, die arbeitslosen Frauen ein höheres Risiko bescheinigen, in Griechenland (Männer 76 %, Frauen 83 %), in Spanien (Männer 67 %, Frauen 80 %), in Portugal (Männer 79 %, Frauen 82 %), in Finnland (Männer 70 %, Frauen 78 %), in Österreich (Männer 73 %, Frauen 86 %) und besonders in Ostdeutschland (Männer 85 %, Frauen 89 %) auffallend hoch. Vergleichsweise häufig »keine Zustimmung« erteilen Männer und Frauen in den Niederlanden (Männer 57 %, Frauen 57 %), in Belgien (Männer 45 %, Frauen 37 %) und in Schweden (Männer 47 %, Frauen 48 %).

2.4.9 Sind Frauen gezwungen, zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden?

Das folgende Statement thematisiert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unionsweit ist die Einschätzung, ob eine Vereinbarkeit von Beruf und Kindern möglich ist, nicht vom Geschlecht abhängig. 46 % der Männer und 44 % der Frauen sind der Meinung, daß Frauen oft dazu gezwungen sind, sich zwischen Kindern und Beruf zu entscheiden (vgl. Tabelle 2.17). 54 % der Männer und 55 % der Frauen sagen, daß es für

Tabelle 2.17: Sind Frauen gezwungen, sich zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden?

(Spaltenprozente; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	IrI	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
<i>Männer</i>																	
1 – Entscheidung zwischen Beruf und Kindern	41	31	42	73	48	48	25	45	42	41	55	51	63	38	27	76	46
2 – Vereinbaren von Beruf und Kindern	59	69	58	27	52	52	75	55	58	59	45	49	37	62	73	24	54
<i>Frauen</i>																	
1 – Entscheidung zwischen Beruf und Kindern	41	27	36	77	45	44	18	49	39	36	60	48	66	27	16	78	45
2 – Vereinbaren von Beruf und Kindern	59	3	64	23	55	56	82	51	61	64	40	52	34	73	84	22	55

Frage Q 106: Welches der beiden Statements entspricht am ehesten der heutigen Realität?

1 – Frauen sind oft dazu gezwungen, sich zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden. 2 – Frauen können Beruf und Kinder vereinbaren. Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Tabelle 2.18: Sozialpolitische Unterstützung für Mütter mit kleinen Kindern

(Spaltenprozente; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	IrI	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
<i>Männer</i>																	
1 – Mehr Kinderbetreuungsangebote	43	54	57	47	51	37	45	46	61	47	61	46	54	23	36	48	48
2 – Mehr finanzielle Unterstützung	57	46	43	53	49	63	55	54	39	53	39	54	46	77	64	52	52
<i>Frauen</i>																	
1 – Mehr Kinderbetreuungsangebote	45	55	58	49	50	37	42	52	61	47	62	48	55	26	32	47	49
2 – Mehr finanzielle Unterstützung	55	45	42	51	50	63	58	48	39	53	38	52	45	74	68	53	51

Frage Q 107: Mit welchem der beiden Statements stimmen Sie am ehesten überein?

1 – Müttern mit kleinen Kindern sollte es ermöglicht werden, ihre Arbeit fortzusetzen, bei gleichzeitigem Angebot von mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Serviceleistungen.

2 – Mütter mit kleinen Kindern sollten finanzielle Unterstützung erhalten, die es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit zeitweilig zu unterbrechen. Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

Frauen möglich ist, Erwerbsarbeit und Kinder miteinander zu vereinbaren. Die Frage ist nun, ob es Länder gibt, in denen eine der beiden Meinungen besonders stark ausgeprägt ist. Im folgenden werden Länder mit einer Abweichung von mindestens drei Prozent vom EU-Durchschnitt ausgewiesen.

Traditionelle Rollenzuschreibung

In folgenden Ländern wird die Meinung, daß Frauen oft dazu gezwungen sind, sich zwischen Kindern und Beruf zu entscheiden, häufiger vertreten als im EU-Durchschnitt (EU-Durchschnitt Männer 46 %, Frauen 45 %):

- Westdeutschland: 73 % der Männer und 77 % der Frauen,
- Österreich: 76 % der Männer und 78 % der Frauen,
- Ostdeutschland: 63 % der Männer und 66 % der Frauen,
- Spanien: 55 % der Männer und 60 % der Frauen,
- Portugal: 51 % der Männer.

In diesen Ländern schätzt jeweils über die Hälfte der Befragten (in Portugal der befragten Männer) die Möglichkeiten für Frauen, Beruf und Familie zu vereinbaren, eher pessimistisch ein. In bezug auf die Rolle der Frau in Beruf und Familie sieht die Mehrheit der Befragten in diesen Ländern eher eine traditionelle als eine egalitäre Rollenzuteilung verwirklicht.

Egalitäre Rollenzuschreibung

In folgenden Ländern wird die Meinung, daß es für Frauen möglich ist, Beruf und Familie miteinander zu verbinden (egalitäre Rollenzuschreibung) häufiger vertreten als im EU-Durchschnitt (EU-Durchschnitt: Männer 54 %, Frauen 55 %):

- Dänemark: 75 % der Männer und 82 % der Frauen,
- Schweden: 73 % der Männer und 84 % der Frauen,
- Belgien: 69 % der Männer und 73 % der Frauen,
- Finnland: 62 % der Männer und 73 % der Frauen,
- Großbritannien: 58 % der Männer und 61 % der Frauen,
- Niederlande: 58 % der Männer und 64 % der Frauen,
- Griechenland: 59 % der Männer und 64 % der Frauen,
- Frankreich: jeweils 59 % der Männer und der Frauen.

In diesen Ländern schätzt jeweils über die Hälfte der Befragten die Möglichkeiten für Frauen, Beruf und Familie zu vereinbaren, eher optimistisch ein. In bezug auf die Rolle

der Frau in Beruf und Familie sieht die Mehrheit der Befragten in diesen Ländern eher eine egalitäre als eine traditionelle Rollenzuteilung verwirklicht.

Auffallend ist die länderspezifische hohe Übereinstimmung von Männern und Frauen in der Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.4.10 Sozialpolitische Unterstützung für Mütter mit kleinen Kindern

Mit dem folgenden Statement wird erfaßt, wie Mütter mit kleinen Kindern nach Meinung der Befragten durch die Sozialpolitik unterstützt werden sollten. Eine Alternative ist einerseits die Schaffung von mehr außerfamilialen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Serviceleistungen, um es Müttern zu ermöglichen, weiterarbeiten zu können, und andererseits die Bereitstellung von mehr finanziellen Unterstützungsleistungen, die es Müttern ermöglichen soll, temporär nicht weiterarbeiten zu müssen. Die erste Variante stellt dabei die Förderung einer egalitären und die zweite Variante die Förderung einer traditionellen Rollenzuschreibung in bezug auf Aufgaben der Frau in Beruf und Familie dar. Unionsweit unterstützen 48 % der Männer und 49 % der Frauen die egalitäre und 52 % der Männer und 51 % der Frauen die traditionelle Variante der sozialpolitischen Unterstützung von Müttern (vgl. Tabelle 2.18).

Die Frage ist nun, ob es Länder gibt, in denen eine der beiden Varianten besonders stark favorisiert wird? Im folgenden werden Länder mit einer Abweichung von mindestens drei Prozent vom EU-Durchschnitt ausgewiesen.

Förderung der egalitären Rollenzuschreibung durch die Sozialpolitik (EU-Durchschnitt: Männer 48 %, Frauen 49 %)

- Großbritannien: 61 % der Männer und 61 % der Frauen,
- Spanien: 61 % der Männer und 62 % der Frauen,
- Niederlande: 57 % der Männer und 58 % der Frauen,
- Belgien: 54 % der Männer und 55 % der Frauen,
- Ostdeutschland: 54 % der Männer und 55 % der Frauen,
- Italien: 51 % der Männer und 50 % der Frauen,
- Irland: 52 % der Frauen.

In diesen Ländern votiert jeweils über die Hälfte der Befragten für die Schaffung von mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Serviceleistungen, um es Frauen mit Kindern zu ermöglichen, einen Beruf auszuüben. In bezug auf die Rolle der Frau in Beruf und Familie tendiert die Mehrheit der Befragten in diesen Ländern dazu, durch die Wirkung dieser sozialpolitischen Maßnahme eher eine egalitäre als eine traditionelle Rollenverteilung zu verfestigen.

Förderung der traditionellen Rollenzuschreibung durch die Sozialpolitik (EU-Durchschnitt: Männer 52 %, Frauen 51 %)

- Finnland: 77 % der Männer und 74 % der Frauen,
- Schweden: 64 % der Männer und 68 % der Frauen,
- Luxemburg: 63 % der Männer und 63 % der Frauen,
- Frankreich: 57 % der Männer und 55 % der Frauen,
- Dänemark: 55 % der Männer und 58 % der Frauen.

In diesen Ländern votiert jeweils über die Hälfte der Befragten für die Bereitstellung von mehr finanziellen Hilfen, um es Frauen mit Kindern zu ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie temporär zu unterbrechen. In bezug auf die Rolle der Frau in Beruf und Familie tendiert die Mehrheit der Befragten in diesen Ländern dazu, durch die Wirkung dieser sozialpolitischen Maßnahme eher eine traditionelle als eine egalitäre Rollenzuweisung zu verfestigen.

Auffallend ist die länderspezifische hohe Übereinstimmung von Männern und Frauen in der Bevorzugung der jeweiligen sozialpolitischen Maßnahme.

Interessant ist, daß die Mehrheit der Bevölkerung in Schweden, in Finnland, in Dänemark und in Frankreich eher eine egalitäre als eine traditionelle Zuweisung der Rolle der Frau in Beruf und Familie verwirklicht sieht, sich durch die Sozialpolitik jedoch eher die Festigung einer traditionellen Rollenzuweisung wünscht, vermittelt durch verstärkte finanzielle Hilfen für Mütter mit der Folge, daß Frauen häufiger als bisher zu Hause bei den Kindern bleiben können. Es ist anzunehmen, daß in diesen Ländern die Alternative zur traditionellen Variante der Sozialpolitik, nämlich der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Serviceleistungen, mehr als in den anderen Ländern der EU bereits verwirklicht ist und deshalb ein gewisser »Sättigungseffekt« eingetreten ist. Vor dem Hintergrund, daß die egalitäre Variante der Sozialpolitik bereits verwirklicht ist, stellt die Option für die traditionelle Variante eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten der Frauen in diesen Ländern dar.

Tabelle 2.19: Ist die Beschäftigung von Frauen gut oder schlecht fürs Kind / für die Frau?

(Spaltenprozente; Befragte insgesamt)

	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
<i>Männer</i>																	
– gut fürs Kind	37	41	40	15	53	41	35	45	42	59	66	68	40	42	45	24	43
– schlecht fürs Kind	63	59	60	85	47	59	65	55	58	41	34	32	60	58	55	76	57
<i>Frauen</i>																	
– gut fürs Kind	39	44	53	23	61	40	42	52	45	74	74	74	50	48	49	30	50
– schlecht fürs Kind	61	56	47	77	39	60	58	48	55	26	26	26	50	52	51	70	50
	F	B	NL	W-D	I	Lux	Dan	Irl	GB	G	E	P	O-D	Fin	Sw	A	EU
<i>Männer</i>																	
– gut für die Frau	86	84	90	79	94	82	90	85	87	84	94	91	89	91	91	57	86
– schlecht für die Frau	14	16	10	21	6	18	10	15	13	16	6	9	11	9	9	43	14
<i>Frauen</i>																	
– gut für die Frau	88	88	94	81	94	89	90	88	85	91	96	95	93	93	91	65	89
– schlecht für die Frau	12	12	6	19	6	11	10	12	15	9	4	5	7	7	9	35	11

Frage Q108: Heutzutage arbeiten immer mehr Frauen. Tendieren Sie zu der Auffassung, daß es eher gut oder schlecht (a) fürs Kind, (b) für die Frau ist?

Datenbasis: Eurobarometer 44.3, Frühjahr 1996

2.4.11 Ist die Beschäftigung von Frauen schlecht oder gut fürs Kind/für die Frau?

Unionsweit sagen 47 % aller Befragten, daß die Beschäftigung von Frauen gut für das Wohlbefinden der Kinder sei, 53 % vertreten die Gegenposition. Dabei sind es häufiger die Männer als die Frauen, die die Gegenposition vertreten (EU Männer 57 %, Frauen 50 %). 88 % aller Befragten sagen weiterhin, daß die Beschäftigung von Frauen gut für das Wohlbefinden der Frau selbst sei. Auch hier gibt es geringfügige Abweichungen der Anteile von Männern und Frauen vom Gesamtdurchschnitt (EU Männer 86 %, Frauen 89 %) (vgl. Tabelle 2.19).

Im Ländervergleich urteilen überdurchschnittlich häufig Männer und Frauen in Italien (Männer 53 %, Frauen 61 %), in Griechenland (Männer 59 %, Frauen 74 %), in Spanien (Männer 66 %, Frauen 74 %) und in Portugal (Männer 68 %, Frauen 74 %), daß die Beschäftigung von Frauen gut für das Wohlergehen ihrer Kinder sei. Daß die Beschäftigung von Frauen schlecht für die Kinder sei, finden dagegen überdurchschnittlich häufig Männer und Frauen in Westdeutschland (Männer 85 %, Frauen 77 %), in Österreich (Männer 76 %, Frauen 70 %) und auch in Frankreich (Männer 63 %, Frauen 61 %).

Daß die Beschäftigung einer Frau gut für das Wohlergehen der Frau selbst sei, finden überdurchschnittlich häufig Männer und Frauen in Italien (Männer und Frauen jeweils 94 %), in Spanien (Männer 94 %, Frauen 96 %), in Portugal (Männer 91 %, Frauen 95 %), in Finnland (Männer 91 %, Frauen 93 %) und in Schweden (Männer 91 %, Frauen 91 %). Daß die Beschäftigung einer Frau eher schlecht für ihr eigenes Wohlergehen sei, finden dagegen überdurchschnittlich häufig Männer und Frauen in Westdeutschland (Männer 21 %, Frauen 19 %), und, mehr als dreimal so häufig wie die Befragten im EU-Durchschnitt, Männer und Frauen in Österreich (Männer 43 %, Frauen 35 %).

2.5 WICHTIGSTE ERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

2.5.1 Wichtigste Ergebnisse

1. 1996 stufen sich in den Ländern der EU 15 % der erwerbstätigen Personen selbst als Teilzeitbeschäftigte ein. Ausgehend von der tatsächlichen Wochenarbeitszeit mit einem Stundenumfang von bis zu 29 Wochenstunden ergibt sich ebenfalls ein Anteil von 15 %, ausgehend von einem Stundenumfang von bis zu 34 Wochenstunden ein Anteil von 21 % aller Erwerbstätigen in der EU, die teilzeitbeschäftigt sind. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind unionsweit erheblich. Nach der

Definition von bis zu 34 Wochenstunden stehen einem Anteil von 36 % teilzeitbeschäftigten Frauen unionsweit 9 % teilzeitbeschäftigte Männer gegenüber.

2. In der EU sind die mittleren Altersgruppen (25-39 Jahre und 40 – 54 Jahre) von teilzeitbeschäftigten Frauen am stärksten vertreten, im Vergleich dazu ist bei den teilzeitbeschäftigten Männern die unterste Alterskategorie (15 – 24 Jahre) und die oberste Alterskategorie (55 Jahre und älter) stärker vertreten.
3. Unionsweit haben 21 % aller Teilzeitbeschäftigten und 13 % aller Vollzeitbeschäftigten einen auf höchstens drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag. Am stärksten verbreitet ist die Arbeit auf Zeit in Spanien und in Finnland.
4. Teilzeitbeschäftigte in der Europäischen Union sind häufiger im öffentlichen Sektor beschäftigt als Vollzeitbeschäftigte: Von allen Teilzeitbeschäftigten arbeiten 39 % im öffentlichen Sektor (das sind in Deutschland zum Beispiel die Sozialversicherungen und sonstiger öffentlicher Dienst oder das öffentliche Gesundheitswesen), von allen Vollzeitbeschäftigten dagegen nur 28 %.
5. Teilzeitbeschäftigte in der EU arbeiten eher in der unteren und mittleren Hierarchie einer Berufsgruppe (z. B. ungelernte Arbeiter, mittleres Management) und als Angestellte im Dienstleistungsbereich, während Vollzeitbeschäftigte eher im oberen Bereich der Hierarchie einer Berufsgruppe (z. B. gelernter Arbeiter oder Top Management) beschäftigt oder selbständig sind.
6. Von allen Teilzeitbeschäftigten haben 10 % einen Zweitjob, von allen Vollzeitbeschäftigten dagegen nur 6 %. Von allen männlichen Teilzeitbeschäftigten sind sogar 14 % auch in einem zweiten Job beschäftigt, von allen weiblichen Teilzeitbeschäftigten dagegen nur 8 %.
7. Unionsweit sind von den teilzeitbeschäftigten Frauen zwei Drittel verheiratet und entsprechend ein Drittel nicht verheiratet (d.h. in diesem Fall ledig, geschieden oder verwitwet); von den vollzeitbeschäftigten Frauen ist dagegen jeweils die Hälfte verheiratet. In fast allen Ländern der Europäischen Union ist der Anteil der verheirateten an allen teilzeitbeschäftigten Frauen höher als der Anteil der verheirateten an allen vollzeitbeschäftigten Frauen. Im Gegensatz zu den Frauen überragt der Anteil der Verheirateten unter den vollzeitbeschäftigten Männern den Anteil Verheirateter unter den teilzeitbeschäftigten Männern: EU-weit sind knapp zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer verheiratet, aber nur knapp die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer.
8. Von allen teilzeitbeschäftigten Frauen in der Europäischen Union haben 62 % Kinder unter 15 Jahren, die im gemeinsamen Haushalt leben, von den vollzeitbeschäftigten Frauen dagegen nur 41 %. In allen Ländern der EU übersteigt der Anteil der Mütter an den teilzeitbeschäftigten Frauen den Anteil der Mütter an den vollzeit-

beschäftigten Frauen. Die vollzeitbeschäftigten Männer sind mit einem Anteil von 45 % dagegen häufiger Väter (die mit ihren Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben) als die teilzeitbeschäftigten Männer mit einem Anteil von 36 %.

9. Die Motive für eine Teilzeitarbeit sind bei Männern und Frauen grundlegend verschieden. Männertypische Begründungen sind: »Ich konnte keine Vollzeitbeschäftigung finden«, oder »ich bin Student«, oder »Teilzeitarbeit als Zweitjob« oder »aus Krankheitsgründen« oder schlicht »andere Gründe«. Frauentypische Begründungen sind dagegen die, die auf die familiäre Situation und häusliche Pflichten zielen: »Ich habe mehr Zeit für Familie und Freizeit« oder »ich bin verhindert durch andere häusliche Verpflichtungen« oder »es ist schwierig, eine Kinderbetreuung zu finden«. Auch »ich wollte keine Vollzeitbeschäftigung« wird von Frauen mehr als doppelt so häufig angegeben wie von Männern. Männer arbeiten damit aus anderen Motiven und sehr viel häufiger als Frauen unfreiwillig Teilzeit (weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben).
10. Von allen Erwerbstätigen in der EU sind 61 % grundsätzlich bereit, ihre wöchentliche Stundenzahl zu reduzieren. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind unionsweit nur gering. Größer sind die Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Von den Teilzeitbeschäftigten der EU sind 44 % bereit, weniger zu arbeiten, von den Vollzeitbeschäftigten dagegen 66 %.
11. Die Hälfte aller Erwerbstätigen der EU, die grundsätzlich einer Arbeitszeitverkürzung zustimmen, wären dazu ohne vollen Lohnausgleich bereit. Knapp die Hälfte derjenigen, die einer Arbeitszeitverkürzung zustimmen, akzeptieren diese nur bei gleichbleibendem Verdienst, das heißt mit vollem Lohnausgleich.
12. Im Durchschnitt ist die Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit der Arbeitszeit mit einem Mittelwert von 5,4 (auf einer Skala von 1 = insgesamt unzufrieden bis 7 = insgesamt zufrieden) höher als bei Vollzeitbeschäftigten mit einem Wert von 4,8.
13. Im EU-Durchschnitt ergibt sich auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz allgemein (auf einer Skala von 1 = insgesamt unzufrieden bis 7 = insgesamt zufrieden) bei den Teilzeitbeschäftigten mit 5,2 und den Vollzeitbeschäftigten mit 5,1 ein fast gleich hoher Mittelwert.
14. Bei den Kriterien zur Auswahl eines Arbeitsplatzes zeigt sich bei den erwerbstätigen Frauen in der EU folgende Rangfolge: Auf einer Skala von 1 – »sehr wichtig« bis 5 – »nicht wichtig« ergeben sich die niedrigsten Mittelwerte (und somit die höchste Wertschätzung) für die Kriterien »sicherer Job« und »freundliche Kollegen«, gefolgt von den Kriterien »eigene Fähigkeiten nutzen können«, »Eigeninitiative«,

»hohes Einkommen«, »bequeme Arbeitszeit«, »unabhängige Arbeit«, »Weiterbildungsmöglichkeiten«, »flexible Arbeitszeit«, »Aufstiegschancen«, »genug Freizeit« und schließlich »Heimarbeit«. Die erwerbstätigen Männer bewerten die Kriterien »bequeme Arbeitszeit« und »Heimarbeit« bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes weniger hoch als Frauen, »hohes Einkommen« und »Aufstiegschancen« dagegen höher.

15. Zwei Drittel der Erwerbstätigen in der EU stufen das Kriterium »flexible Arbeitszeiten« bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes als »wichtig« oder »sehr wichtig« ein. Teils, teils, d. h. »nicht so wichtig, aber auch nicht unwichtig« bewerten 21 % das Kriterium »flexible Arbeitszeiten«, und 13 % finden es schließlich »unwichtig«. Erwerbstätige schätzen flexible Arbeitszeiten häufiger als die Gesamtheit der Befragten als »wichtig« oder »sehr wichtig« ein, ebenso Frauen häufiger als Männer und Teilzeitbeschäftigte häufiger als Vollzeitbeschäftigte.
16. Nach Einschätzung der Bevölkerung ist eine Gleichberechtigung der Frauen bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz in der Europäischen Union (noch) nicht gewährleistet. Für den Fall, daß sich eine Frau und ein Mann mit gleicher Qualifikation und Berufserfahrung um einen Arbeitsplatz bewerben, urteilt die Hälfte der Frauen (50 %): »Er hat mehr Chancen als ich.« Nur 9 % der Frauen glauben, daß sie in einem solchen Fall mehr Chancen hätten als der männliche Konkurrent, und 42 % meinen, daß das Geschlecht keinen Einfluß habe. Im Vergleich dazu schätzen Männer die Chancen von Frauen als ihre Konkurrentinnen bei der Arbeitsplatzsuche etwas besser ein: Knapp über die Hälfte (52 %) sagt, daß das Geschlecht nicht maßgeblich sei. Nur 9 % glauben, daß die weibliche Konkurrentin bessere Chancen habe als sie selbst, und 39 % finden, daß sie selbst mehr Chancen haben als die weibliche Konkurrentin.
17. Unionsweit attestiert ein großer Teil der Erwerbstätigen insgesamt den Teilzeitbeschäftigten nur in bezug auf die Kriterien »Arbeitsdruck« (40 %), »bequeme Arbeitszeit« (56 %) und der »Vereinbarkeit mit der Familie« (77 %) bessere Chancen als den Vollzeitbeschäftigten. Bei den übrigen sechs Kriterien »Aufstiegschancen«, »Jobsicherheit«, »Weiterbildung«, »Rente«, »Bezahlung« und »Mitbestimmung« werden die Chancen von Teilzeitbeschäftigten durch jeweils deutlich über der Hälfte der Beschäftigten als im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten schlechter eingestuft. Die Chancen von Teilzeitbeschäftigten werden von teilzeitbeschäftigten Frauen etwas positiver eingeschätzt als von den Beschäftigten insgesamt.
18. Das Statement »Ist es für eine Frau ebenso wichtig wie für einen Mann, eine Arbeitsstelle zu haben?« bejahen unionsweit 87 % der Männer und 91 % der Frauen.

19. Dem Statement »Eine Teilzeitbeschäftigung kann zu einer Vollzeitbeschäftigung führen, wenn es die Person möchte« stimmen unionsweit 70 % der Erwerbstätigen zu. Zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und zwischen Männern und Frauen gibt es in der Beurteilung dieses Statements keine Unterschiede.
20. Die Forderung »Der soziale Schutz von Teilzeitbeschäftigten müßte verbessert werden« unterstützen 84 % der Befragten in der EU. Auch in dieser Frage gibt es kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen und zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten.
21. Dem Statement »Wenn Arbeit knapp ist, dann sollten Männer mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen« stimmen unionsweit 31 % der Befragten zu. In der Beurteilung dieser Frage gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Zustimmung erteilen 36 % der Männer, aber nur 27 % der Frauen.
22. »Frauen haben ein höheres Risiko arbeitslos zu werden als Männer« – dem stimmen unionsweit 72 % der Befragten zu. Auch in der Beurteilung dieser Frage gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede: 77 % der Männer schätzen das Arbeitslosigkeitsrisiko der Frauen höher ein als das der Männer, von den Frauen sind es nur 66 %.
23. Das Statement »Wenn Frauen arbeitslos werden, haben sie ein höheres Risiko der Marginalisierung als Männer« findet bei 69 % der Befragten in der EU Zustimmung. Mit 72 % ist der Anteil der Frauen, die für Frauen ein größeres Risiko sehen, höher als der Anteil der Männer mit 65 %.
24. Die Frage »Sind Frauen gezwungen, zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden?« bejahen 45 % der Befragten in der EU. 55 % stimmen dagegen der Antwortmöglichkeit »Frauen können Beruf und Kinder vereinbaren« zu. Bei der Beantwortung dieser Frage gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.
25. Jeweils ungefähr die Hälfte aller Befragten in der EU stimmt in der Frage nach der geeigneten sozialpolitischen Unterstützung von Müttern einer der folgenden zwei Antwortmöglichkeiten zu: 1. »Müttern von kleinen Kindern sollte es ermöglicht werden, ihre Arbeit fortzusetzen, bei gleichzeitigem Angebot von mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Serviceleistungen.« 2. »Müttern von kleinen Kindern sollten finanzielle Unterstützung erfahren, die es ihnen ermöglicht, ihre Arbeit temporär zu unterbrechen.« Zwischen Männern und Frauen gibt es in der Zustimmung zu diesen Antwortmöglichkeiten keine Unterschiede.
26. Auf die Frage: »Ist die Beschäftigung von Frauen schlecht oder gut fürs Kind/für die Frau?« antworten unionsweit 47 % aller Befragten, daß die Beschäftigung von Frauen gut für das Wohlbefinden des Kindes sei, 53 % vertreten die Gegenposition. Männer vertreten die Gegenposition mit 57 % häufiger als Frauen mit 50 %. 88 % aller Befragten sagen weiterhin, daß die Beschäftigung von Frauen gut für das

Wohlbefinden der Frauen selbst sei. Die Unterschiede im Antwortverhalten von Männern und Frauen sind dabei geringer (86 % der Männer und 89 % der Frauen).

2.5.2 Schlußfolgerungen

Vor dem Hintergrund der vorgestellten Ergebnisse wird nun in dieser ländervergleichenden Zusammenfassung geprüft, ob sich Zusammenhänge zwischen der Bewertung der Teilzeitarbeit, dem vorherrschenden Rollenbild, den Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt und der Bedeutung der Teilzeitarbeit aufzeigen lassen.

O'Reilly und Fagan bezeichnen die Teilzeitarbeit als einen »Geschlechterkompromiß über nationale Grenzen hinweg« (O'Reilly, Fagan, 1998: 24). Die Teilzeitarbeit von Frauen zerstört danach keinesfalls das traditionelle Modell der Ernährerehe, sondern stellt einen Zuverdienst zum Hauptverdienst des Mannes dar. Dieses Argument läßt sich mit dem Ergebnis bestätigen, daß in fast allen Ländern der Europäischen Union der Anteil der verheirateten Frauen an den teilzeitbeschäftigten Frauen höher ist als an den vollzeitbeschäftigten Frauen insgesamt. Unionsweit sind von den teilzeitbeschäftigten Frauen zwei Drittel verheiratet, und entsprechend ist ein Drittel nicht verheiratet (d.h. in diesem Fall ledig, geschieden oder verwitwet); von den vollzeitbeschäftigten Frauen ist dagegen jeweils die Hälfte verheiratet (beziehungsweise nicht verheiratet) (vgl. Abbildung 2.1).

In allen Ländern der Europäischen Union übersteigt der Anteil der Mütter an den teilzeitbeschäftigten Frauen ebenfalls den Anteil der Mütter an den vollzeitbeschäftigten Frauen (vgl. Abbildung 2.2). Sechs von zehn teilzeitbeschäftigten Frauen in der Europäischen Union haben Kinder unter 15 Jahren, die im gemeinsamen Haushalt leben, dagegen nur vier von zehn vollzeitbeschäftigten Frauen. Bei einem Vergleich der Länderergebnisse über den Familienstand und den Anteil von Müttern fallen Parallelen ins Auge: Vergleichsweise große Unterschiede zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen sowohl hinsichtlich des Anteils an Müttern als auch des Anteils an verheirateten Frauen weisen Westdeutschland, die Niederlande, Irland, Luxemburg, Schweden, Großbritannien und Österreich auf, geringe Unterschiede finden sich dagegen in Italien, Spanien, Griechenland, Portugal, Belgien, Frankreich und Finnland. Einen interessanten Kontrast zur familiären Situation von vollzeit- und teilzeiterwerbstätigen Frauen bildet der Vergleich zu den Männern. Im Gegensatz zu den Frauen überragt der Anteil der Verheirateten an den vollzeitbeschäftigten Männern den Anteil Verheirateter an den teilzeitbeschäftigten Männern. Ebenso haben im Gegensatz zu den Frauen vollzeitbe-

schäftigte Männer häufiger Kinder unter 15 Jahren (die im gemeinsamen Haushalt leben) als teilzeitbeschäftigte Männer.

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß die Motive für eine Teilzeitarbeit bei Männern und Frauen verschieden sind. Männertypische Begründungen sind: »Ich konnte keine Vollzeitstelle finden«, oder »ich bin Student«, oder »Teilzeitarbeit als Zweitjob«, oder »aus Krankheitsgründen« oder schlicht »andere Gründe«. Frauentypische Begründungen sind dagegen die, die auf die familiäre Situation und häusliche Pflichten zielen: »Ich habe mehr Zeit für Familie und Freizeit«, oder »ich bin verhindert durch andere häusliche Verpflichtungen«, oder »es ist schwierig, eine Kinderbetreuung zu finden«. Auch »ich wollte keine Vollzeitbeschäftigung« wird von Frauen mehr als doppelt so häufig angegeben wie von Männern.

Ein Ergebnis der Analyse ist, daß zwischen der subjektiven Wertung der Teilzeitbeschäftigung und der Teilzeitquote eines Landes offenbar ein Zusammenhang besteht: Dort, wo der Teilzeitarbeit vergleichsweise positive Bedingungen bescheinigt werden können (zum Beispiel in bezug auf die Vertragsdauer, die Freiwilligkeit der Teilzeitarbeit, die Arbeitszufriedenheit, die Einschätzung von Chancen am Arbeitsmarkt und die soziale Sicherung von Teilzeitbeschäftigten), sind in der Regel auch die Teilzeitanteile vergleichsweise hoch. Dies trifft besonders deutlich für die Niederlande und für Dänemark zu. Ausnahmen bilden Luxemburg, wo eine auffallend positive Bewertung der Teilzeitbedingungen mit einer relativ niedrigen Teilzeitquote einhergeht, und Großbritannien, wo eine eher negative Bewertung der Teilzeitarbeit mit einer relativ hohen Teilzeitquote einhergeht.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen einem traditionellen Rollenbild (gemessen an Zustimmungen zu Items wie: »Die Erwerbstätigkeit einer Frau ist schlecht für ihr Kind« oder »wenn Arbeit knapp ist, dann sollten Männer mehr Rechte auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen« etc.) und der Bedeutung von Teilzeitarbeit läßt sich im Ländervergleich nicht erkennen. Auch gibt es zwischen der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt (gemessen an Zustimmungen zu Items wie: »Männer haben mehr Chancen am Arbeitsmarkt« oder »Frauen haben ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko« etc.) und der Teilzeitquote im Ländervergleich keine eindeutigen Zusammenhänge.

Im unionsweiten Vergleich fallen folgende Länderbesonderheiten ins Auge: Westdeutschland und Österreich sind die einzigen Länder der Europäischen Union, in denen die Befragten allen Items zur Messung eines traditionellen Rollenbildes und zur Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt überdurchschnittlich häufig zustimmen. Westdeutschland ist weiterhin das Land in Europa, in dem sich Teilzeitarbeit am deutlichsten auf Frauen mit Kindern konzentriert: Der Anteil der Mütter an den teilzeitbe-

schäftigten Frauen ist fast viermal so hoch wie der Anteil der Mütter an den vollzeitbeschäftigten Frauen. Westdeutschland weist im unionsweiten Vergleich eine der niedrigsten Raten von vollzeitbeschäftigten Müttern auf. Im Gegensatz dazu ist die Rate der vollzeitbeschäftigten Mütter in Ostdeutschland, trotz der massiven Beschäftigungskrise, eine der höchsten innerhalb der Europäischen Union. Analog dazu gestaltet sich das Rollenbild in Ostdeutschland weit weniger traditionell als in Westdeutschland. Die Befragten gehen jedoch, ähnlich wie in Westdeutschland, überdurchschnittlich häufig von einer Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt aus. Ebenso wie in Westdeutschland konzentriert sich in den Niederlanden die Teilzeiterwerbstätigkeit auf Frauen mit Kindern, dennoch ist das Rollenbild weit weniger traditionell als das westdeutsche, und das trotz einer langen Tradition der Hausfrauenehe. Die Franzosen und die Briten bescheinigen der Teilzeitarbeit in ihren Ländern eher schlechte Bedingungen, vor allem die Franzosen sehen aber im unionsweiten Vergleich überdurchschnittlich häufig eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt gewährleistet. Während sich in Frankreich die teilzeit- und die vollzeitbeschäftigten Frauen hinsichtlich ihres familiären Hintergrundes kaum unterscheiden, konzentriert sich die Teilzeitarbeit in Großbritannien wiederum deutlich auf verheiratete Frauen beziehungsweise auf Frauen mit Kindern.

Ein einheitlicheres Bild als die westlichen Staaten der Europäischen Union bilden die südeuropäischen Staaten Portugal, Griechenland, Spanien und Italien – allesamt Länder mit niedrigen Teilzeitraten. Im unionsweiten Vergleich weisen sie eher traditionelle Rollenbilder und eine überdurchschnittliche Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt auf. Die Bedingungen der Teilzeitarbeit werden relativ negativ bewertet. In den südeuropäischen Ländern konzentriert sich die Teilzeitarbeit nicht so deutlich auf Frauen mit Kindern wie in den westlichen und den skandinavischen Staaten der Europäischen Union (Ausnahme: Dänemark). Bemerkenswert ist, daß die enorm gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen in Portugal sich (noch) nicht in einem weniger traditionellen Rollenbild und in gleichberechtigter Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen hat.

Im Gegensatz zu den südeuropäischen Ländern ist die Situation in den skandinavischen Mitgliedsstaaten heterogener: In Schweden ist, deutlicher als in Dänemark und Finnland, die Teilzeitarbeit eine typische Erwerbsform von verheirateten Frauen mit Kindern. In Schweden wird die Teilzeitarbeit relativ gut, in Dänemark sogar ausgesprochen positiv, in Finnland dagegen negativ bewertet.

Im unionsweiten Vergleich zeugen die Ergebnisse von einer großen Variationsbreite der objektiven Bedingungen der Teilzeitarbeit und der subjektiven Wahrnehmung. Am deutlichsten hat sich die Teilzeitarbeit in den westlichen Ländern der Europäischen

Union (Ausnahmen sind Frankreich und Ostdeutschland) und in Schweden zu einer typischen Form der Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen mit Kindern etabliert.

Die Frage nach den Ursachen der unterschiedlichen Verbreitung der Teilzeitarbeit in den Ländern der EU und nach den oben beschriebenen, im deskriptiven Ländervergleich ermittelten qualitativen Unterschieden der Teilzeitarbeit ist Thema des folgenden dritten Kapitels.

3. ANALYSEN ZUM ERWERBSVERHALTEN VON FRAUEN IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH¹

3.1 DIE ENTWICKLUNG DER FRAUENERWERBSBETEILIGUNG IN DEN EU-LÄNDERN

Seit den 70er Jahren sind tiefgreifende Wandlungsprozesse in der Struktur der Arbeitsmärkte in den Ländern der Europäischen Union zu beobachten. Ein Wandlungsprozess besteht in dem Zustrom der Frauen auf die nationalen Arbeitsmärkte, der sich in kontinuierlich steigenden Beschäftigungsraten von Frauen auf europäischer Ebene widerspiegelt, so daß schon von einer »Feminisierung des Beschäftigungssystems« die Rede ist. Waren in den heutigen 15 EU-Staaten 1975 35 % aller Beschäftigten Frauen, so stieg ihr Anteil inzwischen auf 42 % (Maier, 1997: 15).

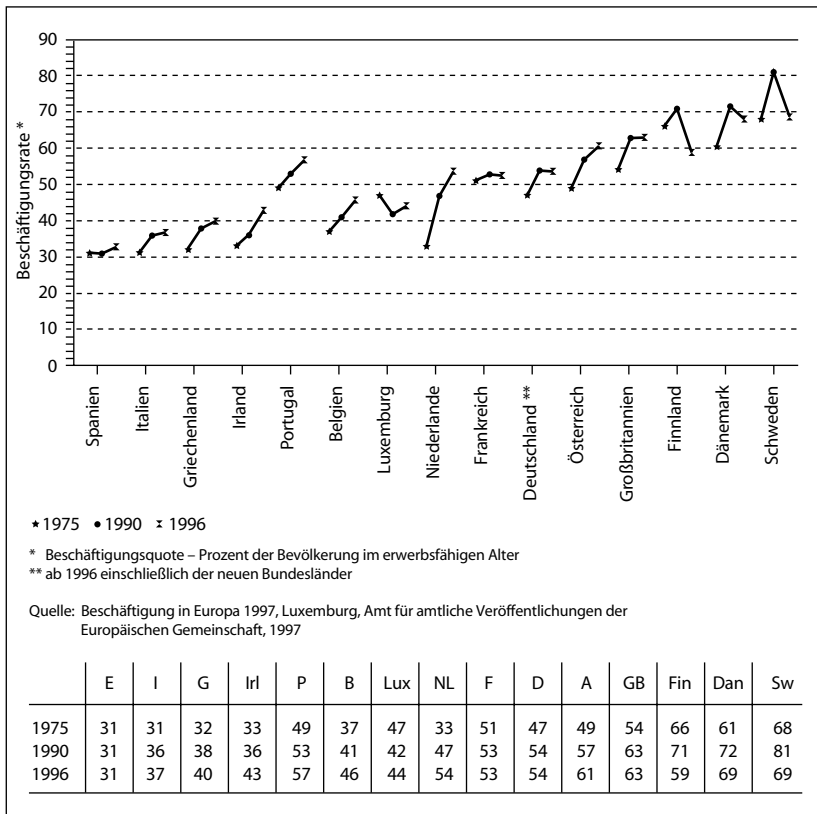
Im europäischen Vergleich lassen sich allgemeine Muster in der Entwicklung der Erwerbsarbeit von Frauen erkennen. Eine Gemeinsamkeit bezieht sich auf den engen Zusammenhang zwischen dem Anstieg der Frauenerwerbsarbeit und den jeweiligen nationalen ökonomischen Wachstumsphasen und strukturellen Wandlungsprozessen auf der Nachfrageseite. Die länderübergreifende wirtschaftliche Aufschwungphase der 70er Jahre und der beginnende strukturelle Wandel bildeten die Grundlage für diese Entwicklung. Der strukturelle Wandel begünstigt die Frauenerwerbsbeteiligung in zweifacher Hinsicht. Zunächst als sektoraler Wandel hin zur Dienstleistungsarbeit, der sich vor allem in den skandinavischen Ländern zu einem regelrechten Boom des Dienstleistungssektors ausgeweitet hat. Gerade im Dienstleistungssektor werden überdurchschnittlich häufig Stellen für Frauen angeboten. Der zweite strukturelle Wandel besteht in der sogenannten Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die sich in einer Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen abzeichnet. Sie unterscheiden sich im Umfang und in der Lage der Arbeitszeit vom traditionellen »Normalarbeitsverhältnis«, d.h. es sind in erster Linie flexible und deregulierte Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit. In einzelnen europäischen Ländern, z. B. in den Niederlanden, Großbritannien und

1 Teile dieses Kapitels (3.2 bzw. die LISREL-Analysen) basieren auf Ergebnissen des WZB-Papiers FS III 98-405, Karin Schulze Buschoff, Inge Weller und Jana Rückert: Das Erwerbsverhalten von Frauen im europäischen Vergleich. Welche Faktoren beeinflussen Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen?, und (für 3.3 bzw. den Drei-Länder-Panelvergleich) auf Ergebnissen eines Manuskripts, das demnächst als WZB-Paper FS III 98-x erscheinen soll, Karin Schulze Buschoff und Jana Rückert-John: Teilzeitarbeit in Schweden, Großbritannien und Deutschland. Individuelle Dynamik und Haushaltskontext im Ländervergleich.

Dänemark, liegt heute der Umfang der Arbeitszeiten von über einem Viertel aller Arbeitnehmer/innen unter dem allgemein üblichen Niveau. In allen europäischen Ländern ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen; trotz steigender Teilzeitanteile auch von Männern liegt der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten in den einzelnen Ländern der EU zwischen 64 % und über 90 %.

Weitere Parallelen der steigenden Frauenerwerbsbeteiligung sind im europäischen Vergleich auf der »Angebotsseite« zu finden. So besteht ein Zusammenhang zwischen dem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit und der Bildungsexpansion, von der in vielen europäischen Ländern insbesondere Frauen profitierten. Mit der Bildungsexpansion

Abbildung 3.1: Entwicklung der Beschäftigungsraten von Frauen in Europa 1975 – 1990 – 1996

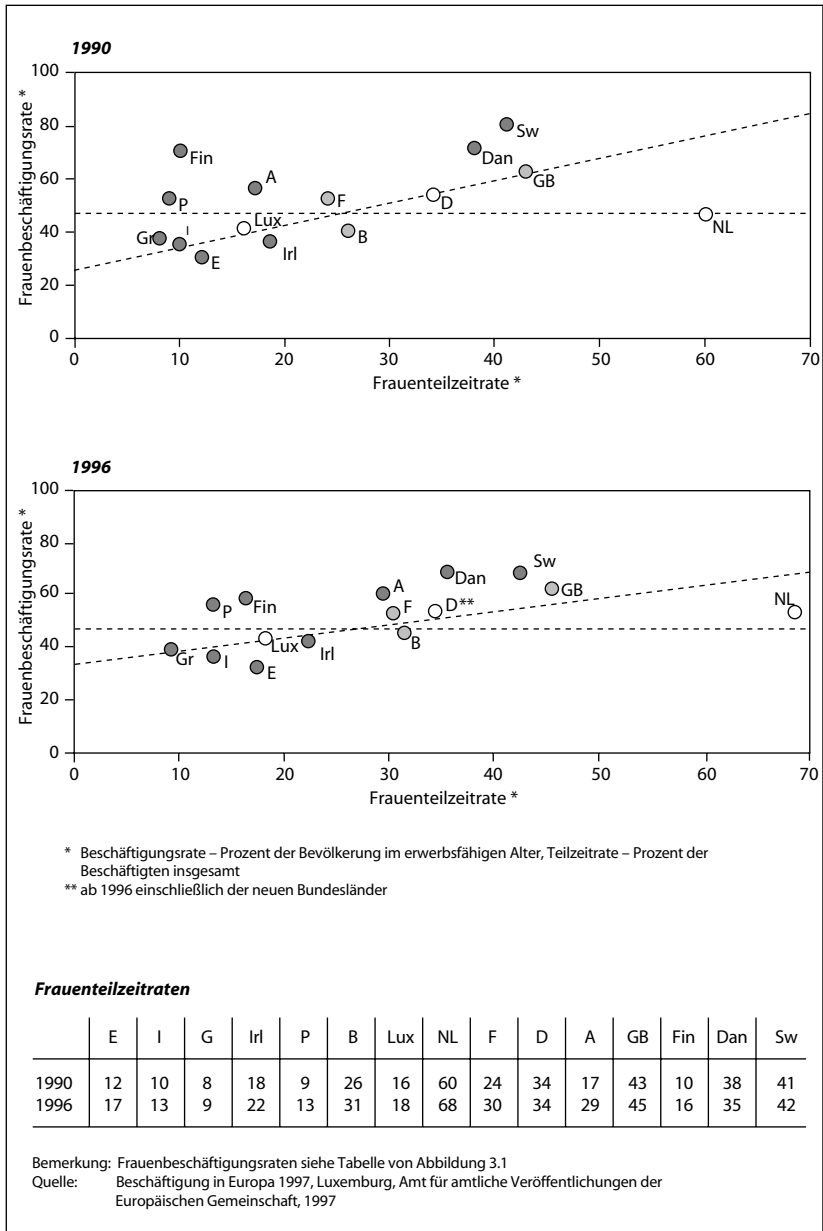


eng verknüpft sind insgesamt steigende Qualifikationen von Frauen und, im Zuge von Wertewandel und Individualisierung, veränderte Erwerbsorientierungen von Frauen. Die veränderte Erwerbsorientierung und die gestiegenen Qualifikationen von Frauen haben sich mit der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ergänzt.

Trotz dieser Parallelen in allen Ländern der Europäischen Union darf nicht übersehen werden, daß man von einer Angleichung in der Erwerbsbeteiligung von Frauen noch weit entfernt ist (vgl. Abbildung 3.1). Mitte der 70er Jahre gingen in Dänemark, Finnland und Schweden zwischen 61 % und 68 % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nach. Damit hatten die skandinavischen Länder im europäischen Vergleich schon in den 70er Jahren die mit Abstand höchsten Frauenbeschäftigungsraten. Mittlere Beschäftigungsraten von Frauen wiesen 1975 mit einem Anteil von 47 % bis 54 % beschäftigter Frauen Luxemburg, Deutschland, Portugal, Österreich, Frankreich und Großbritannien auf. Niedrige Frauenbeschäftigungsraten waren in Spanien, Italien, Griechenland, Irland, den Niederlanden und Belgien zu verzeichnen. Dort lag der Anteil der beschäftigten Frauen 1975 nur bei 31 % bis 37 %. Von 1975 – 1996 ist eine vergleichsweise starke Steigerung der Frauenbeschäftigungsrate in den Niederlanden, in Österreich, Belgien, Großbritannien, Irland und Portugal zu beobachten. Eine nur geringe Steigerung gab es dagegen in Spanien, Griechenland und Italien, so daß sich mit Ausnahme von Portugal die in den 70er Jahren relativ niedrigen Frauenbeschäftigungsraten Südeuropas in den 80er und 90er Jahren weitgehend fortsetzten. Eine ebenfalls relativ geringe Steigerung, hier jedoch ausgehend von einem hohen Niveau, weisen die skandinavischen Länder Finnland, Dänemark und Schweden auf. Seit Anfang der 90er Jahre sind die Anteile der Frauenbeschäftigungsraten in diesen Ländern sogar rückläufig. Das trifft auch für Ostdeutschland zu. In Ost- und Westdeutschland gab es unterschiedliche Entwicklungen: Während die westdeutsche Entwicklung seit den 70er Jahren dem Durchschnitt der EU weitgehend entspricht, gab es in Ostdeutschland von 1989 bis 1996 einen massiven Rückgang der Frauenbeschäftigung. Trotzdem ist die Frauenbeschäftigungsrate im Osten immer noch höher als im Westen. Trotz unterschiedlicher Entwicklungsverläufe bleibt die Positionierung der einzelnen Länder innerhalb Europas weitgehend bestehen. 1975 wie 1996 haben die skandinavischen Länder die höchsten und die südeuropäischen Länder die niedrigsten Frauenbeschäftigungsraten.

In allen Ländern der Europäischen Union konzentriert sich die Zunahme der Frauenerwerbsbeteiligung auf Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren und hier vor allem auf Frauen mit Kindern und auf Frauen mit mittleren und höheren Qualifikationen. An die Stelle der Erwerbsunterbrechung in der Familienphase tritt in vielen Ländern die Teilzeitbeschäftigung. Die Umrechnung der Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalente zeigt,

Abbildung 3.2: Beschäftigungs- und Teilzeitraten von Frauen in Europa



daß in vielen Ländern mit hohen Frauenerwerbsquoten erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede trotz kontinuierlicher Erwerbsbeteiligung der Frauen fortbestehen (Maier, 1997: 19).

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich, wenn der europaweite Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit im Lichte der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden betrachtet und nicht an der Zahl der Erwerbstätigen gemessen wird. Betrug der Anteil von Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung Europas im Jahre 1993 41 %, so wurden doch nur 35 % der Gesamtarbeitsstunden von ihnen geleistet (Maruani, 1995: 41). Diese Zahl unterstreicht die europaweit steigende Bedeutung der Teilzeitarbeit als Erwerbsform für Frauen.

Die Zunahme der Teilzeitarbeit ist zwar als genereller Trend in Europa zu erkennen, es lassen sich aber deutliche nationale Unterschiede beobachten (vgl. Abbildung 3.2). So finden sich 1996 die höchsten Anteile von Teilzeitbeschäftigung mit mehr als einem Drittel aller beschäftigten Frauen in Großbritannien, Dänemark und den Niederlanden. In den Niederlanden ist sogar deutlich mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt. Mittlere Teilzeitanteile weisen Deutschland, Belgien, Frankreich, Luxemburg und Irland auf. Im Süden Europas, in Griechenland, Spanien, Italien und Portugal, liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen nur zwischen 7 % und 11 %. Zwischen der Frauenbeschäftigungsrate und der Teilzeirate besteht ein linearer Zusammenhang. So haben Länder mit hohen Frauenbeschäftigungsraten in der Regel auch hohe Teilzeitraten, was 1996 z. B. für Schweden, Großbritannien und Dänemark zutrifft. Länder mit niedrigen Frauenbeschäftigungsquoten haben dagegen in der Regel auch niedrige Teilzeitquoten, was 1996 z. B. in Griechenland, Spanien und Italien der Fall war. In Portugal und Finnland geht jedoch eine hohe Frauenbeschäftigungsrate mit einer vergleichsweise geringen Teilzeirate einher. Die Niederlande fallen dagegen durch eine hohe Teilzeirate bei nur mittlerer Frauenbeschäftigungsrate auf.

Insgesamt haben mit der sich europaweit abzeichnenden Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen die Differenzen im Niveau und in der Form der Integration von Frauen zwischen den europäischen Ländern, d.h. in den Erwerbsquoten und im Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, keinesfalls abgenommen. Der insgesamt steigende Trend der Frauenbeschäftigung und der Teilzeitbeschäftigung von Frauen verlief in den einzelnen Ländern in unterschiedlichen Wachstumsraten. In den Niederlanden und Großbritannien stieg die Teilzeitbeschäftigung zwischen 1980 und 1990 von einem mittleren auf ein hohes Niveau. In Deutschland gab es Ende der 70er Jahre ein mittleres Niveau von Teilzeitbeschäftigung und eine nur geringe Steigerung in den 80er Jahren. Ausgehend von einem niedrigen Niveau waren in Griechenland, Italien und Spanien in den 80er und 90er Jahren ebenfalls nur geringe Steigerungen der Teilzeitraten zu verzeichnen. Eine andere typische Entwicklung besteht in der Zunahme der

Erwerbstätigkeit von Frauen durch eine Zunahme der Vollzeitarbeit. Hier sind in erster Linie Portugal und Finnland zu nennen.

Der Teilzeitarbeit kommt demnach für die Integration von Frauen in die Erwerbstätigkeit in verschiedenen europäischen Ländern unterschiedliche Bedeutung zu. Damit stellt sich die Frage, wie die nationalen Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitarbeit zu erklären sind. Ursachen für die länderspezifischen Differenzen in den Beschäftigungs- und Teilzeitraten von Frauen werden im folgenden von der Angebots- und der Nachfrageseite aus beleuchtet. In den folgenden Abschnitten werden Einflußgrößen für das Erwerbsverhalten von Frauen aus »mikro«- und aus »makro«-soziologischer Perspektive beschrieben.

3.2 INDIVIDUELLE EINFLUSSGRÖSSEN

Der Fokus einiger sozialwissenschaftlicher Forschungsarbeiten über die Ursachen der Unterschiede im Erwerbsverhalten liegt auf der Erwerbsneigung und -entscheidung aus der Sicht des Individuums. Individuelle und familiäre Faktoren (z. B. Bildungsgrad, Familienstand, Alter und Anzahl der Kinder, Arbeitszeitpräferenz) bilden bei dieser Sichtweise die determinierenden Erklärungsgrößen für das Erwerbsverhalten.

Von einigen Autoren wird die zentrale Bedeutung des allgemein gestiegenen Bildungsniveaus zur Erklärung des Erwerbsverhaltens von Frauen betont (Blossfeld, 1995; Blossfeld, Hakim, 1997; Hakim, 1993, 1997; Becker, 1985). In der These der »zunehmenden Bedeutung der Bildungsinvestition« gehen Blossfeld und Hakim davon aus, daß besser qualifizierte Frauen ihre Vollzeitbeschäftigung kontinuierlicher im Erwerbsverlauf fortsetzen als geringer qualifizierte (Blossfeld, Hakim 1997). So nehmen sie ihre Berufskarriere, die sie aufgrund familiärer Ereignisse unterbrochen haben, relativ bald wieder auf. Die Bildungsexpansion in modernen Gesellschaften, so konstatieren die Autoren, steigert das Interesse an einer Erwerbstätigkeit von Frauen in allen Phasen des Familienzyklus bzw. in allen Alterskohorten. »These developments lead to a continuous reevaluation of the role of women in modern society and to an increasing supply of women's part-time and full-time work in all phases of the family cycle ...« (Blossfeld, Hakim, 1997: 11).

In dem ökonomischen Ansatz Beckers ist die individuelle »Nutzenmaximierung« eine zentrale Größe. Becker geht zur Erklärung des menschlichen Verhaltens davon aus, daß das Individuum über ausreichende Informationen verfügt und somit rational handelt, mit dem Ziel, den eigenen Nutzen zu maximieren. Den Handlungsentscheidungen liegen dabei Abwägungen über monetäre und psychische Kosten zugrunde. Institutionen

spielen für die Handlungsentscheidung nur insoweit eine Rolle, als sie Kosten minimieren oder steigern können. Als Vertreter der »Human-capital«-Theorie geht er auch bei Partnerschaften bzw. Ehen von einer Nutzenmaximierung als gemeinsames Ziel beider Partner aus. Art und Umfang der Arbeitsteilung der Partner mit dem Ziel der Nutzenmaximierung ergibt sich aus den Investitionen in ihr Humankapital. Ein niedrigeres Niveau der Löhne von Frauen im Vergleich zu Männern am Arbeitsmarkt führt zu einer Spezialisierung der Partner. Infolgedessen spezialisiert sich der Mann auf die Erwerbsarbeit, während die Frau sich auf Hausarbeit und Kindererziehung konzentriert. Becker geht davon aus, daß die Partner diese Arbeitsteilung antizipieren und sieht daher eine Gesamteffizienz des familiären Zusammenlebens gewährleistet.

Eine hohe Bildungsinvestition von Frauen führt jedoch dazu, daß sich die Kosten-Nutzen-Abwägung zu Lasten des Aufschubs oder des Verzichts auf Kinder und zugunsten einer kontinuierlichen (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit verschiebt. Auch für Hakim (1993) stellt die Bildungsinvestition eine zentrale Größe zur Erklärung des Erwerbsverhaltens und der Erwerbspräferenzen von Frauen dar. Die individuelle Präferenz von Frauen entscheidet ihren Überlegungen zufolge über die Zugehörigkeit zu einer der folgenden zwei Gruppen. Für Frauen der ersten Gruppe hat die berufliche Karriere einen hohen Stellenwert, sie investieren deshalb in Bildung und Qualifikation und arbeiten in höherqualifizierten Berufen und besserbezahlten Stellen. Sie geben der Erwerbsarbeit vor der Mutterschaft den Vorrang. Frauen der zweiten Gruppe bevorzugen dagegen Mutterschaft und häusliche Aktivitäten. Sie investieren daher weniger in ihr »Humankapital«, sind nicht-erwerbstätig oder arbeiten Teilzeit und sind durch den »Hauptverdienst« des Ehemannes abgesichert. Ihre Teilzeitstellen weisen geringere Qualifikationsanforderungen auf und werden schlecht bezahlt.

Hakim spitzt diese Polarisierung auf die These zu, daß Teilzeitarbeit ein guter Maßstab sei, um unter den erwerbstätigen Frauen die »grateful slaves« von den »self-made women« zu unterscheiden. Ihrer Argumentation folgend unterscheiden sich Teilzeit arbeitende von Vollzeit arbeitenden Frauen in bezug auf Werte und Vorstellungen zu den Lebensbereichen Erwerbsarbeit und Familie. Frauen, die Teilzeit arbeiten, sind in ihren Wertvorstellungen über die häusliche Rolle der Frau und in ihrer Erwerbshaltung traditioneller orientiert als Frauen mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit. In der Partnerkonstellation stellt der Ehemann den »Brotverdiener« dar, während die Ehefrau durch die Teilzeitbeschäftigung lediglich einen »Zuverdienst« erwirtschaftet und weiterhin für den Haushalt verantwortlich ist. Vollzeit erwerbstätige Frauen lehnen hingegen ein derartiges Rollenverständnis ab und favorisieren gleichberechtigte Rollen der Partner.

In der folgenden empirischen Analyse werden einige Faktoren aufgegriffen, die in den obengenannten sozialwissenschaftlichen Forschungsarbeiten als zentrale Einfluß-

größen für das Erwerbsverhalten von Frauen genannt werden. Ziel der folgenden Analyse ist es, die unterschiedliche Bedeutung spezifischer Lebenssituationen und Wertorientierungen von Frauen für ihr Erwerbsverhalten im europäischen Vergleich zu beleuchten. Bei den untersuchten Einflußgrößen handelt es sich um die Familienbindung, den sozioökonomischen Status (d. h. Bildung, Schicht und Einkommen), die Familienorientierung und darüber hinaus um die Wirtschaftsbranche, in der eine Frau beschäftigt ist.

Eine These, die mit der empirischen Analyse belegt werden soll, lautet, daß diese Einflußgrößen je nach Landeszugehörigkeit der Frauen unterschiedliche Bedeutung für ihr Erwerbsverhalten haben. Zugespißt besagt die These, daß in den westeuropäischen Ländern, in denen die Teilzeitarbeit stärker als in den südeuropäischen Ländern verbreitet ist, eine Charakterisierung von »typischen« teilzeitbeschäftigten Frauen möglich ist. Belegt werden soll, daß sich in den westeuropäischen Ländern ein bestimmter »Teilzeittyp« unter den beschäftigten Frauen etabliert hat, der sich durch einen vergleichsweise geringen sozioökonomischen Status, eine hohe Familienorientierung und Familienbindung deutlich von den Vollzeit erwerbstätigen und Vollzeit präferierenden Frauen unterscheidet. Die empirische Analyse soll ferner die These belegen, daß sich im Gegensatz zu Westeuropa in Südeuropa kein »Teilzeittyp« mit charakteristischen individuellen Merkmalen etabliert hat.

3.2.1 Empirische Analyse: LISREL-Modell für die EU-Länder

Datengrundlage der folgenden empirischen Analyse ist das Eurobarometer 34 vom Herbst 1990 mit dem thematischen Schwerpunkt »Beschäftigung«.² Aufgrund des speziellen Fokus der Untersuchung stehen für die empirische Analyse nur diejenigen Personen zur Verfügung, die zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätig waren. Nicht-erwerbstätige Personen wurden mit ihrer Voll- oder Teilzeitpräferenz für eine zukünftige Beschäftigung nicht berücksichtigt. Die folgende Analyse bezieht sich auf erwerbstätige Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren (im Jahre 1990). Mit dieser Altersbegrenzung wird die »familienintensive« Phase von Frauen erfaßt, d. h. die Zeitspanne in

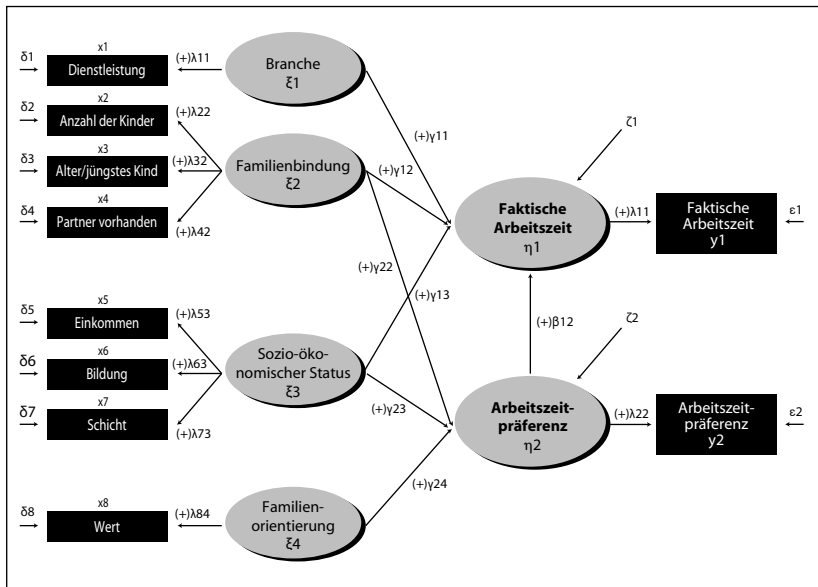
2 Dieses Umfrageinstrument wird im Auftrag der Europäischen Kommission seit mehr als 20 Jahren zweimal jährlich in den jeweiligen Mitgliedsländern der Europäischen Union eingesetzt. Dabei werden im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe in jedem Land ca. 1.000 Personen, die über 15 Jahre alt sind, in einem persönlichen Interview zu unterschiedlichen Themen befragt. Jedes Eurobarometer besteht einerseits aus einem Fragemodul, das unter anderem die Einstellung zu Europa, die persönliche Werthaltung sowie unterschiedliche politische Bewertungen mißt. Anhand dieser immer wiederkehrenden Fragen können Zeitreihen erstellt werden, die Entwicklungen in der öffentlichen Meinung sichtbar machen. Andererseits enthält jedes Eurobarometer einen unterschiedlichen thematischen Schwerpunkt.

ihrer Biographie, in der sie in der Regel Kinder bekommen und aufziehen. Es wurden alle EU-Länder von 1990 in die Analyse einbezogen, nur auf Luxemburg und Ostdeutschland wurde aufgrund geringer Fallzahlen verzichtet.

Der Analyse liegt die Annahme zugrunde, daß die Branche (1), in der eine Frau beschäftigt ist, die Familienbindung (2), der sozioökonomische Status (3) sowie die Familienorientierung (4) wichtige Einflußfaktoren für die Entscheidung von Frauen sind, Voll- oder Teilzeit zu arbeiten (oder zu präferieren). Bei den genannten Determinanten des Erwerbsverhaltens handelt es sich um hypothetische Konstrukte, die nicht direkt meßbar sind. Diese müssen mit Hilfe meßbarer Indikatoren zuerst operationalisiert werden.

Eines der geeigneten statistischen Programme, das in der Lage ist, sowohl die Zusammenhänge von hypothetischen Konstrukten (auch latente Variablen genannt) und beobachtbaren Indikatoren in Betracht zu ziehen, als auch die Stärke kausaler Beziehungen zwischen den meßbaren Variablen zu ermitteln, ist LISREL (*L*inear *S*tructural *R*ELation). Den Ausgangspunkt der Analyse bildet ein hypothetisches Kausalmodell, das die kausalen Abhängigkeiten zwischen den Variablen widerspiegelt und die Richtung des Wirkungszusammenhangs festlegt. Dieses hypothetische Kausalmodell wird anschließend in einem Pfaddiagramm grafisch dargestellt (vgl. Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3: LISREL-Pfaddiagramm



Das Pfaddiagramm zeigt die Übersetzung der Hypothesen in Struktur- und Meßmodelle. Die Pfeile verweisen auf die vermutete Richtung des Zusammenhangs zwischen den Variablen, und die Beschriftungsparameter entlang den Pfeilen verweisen auf Matrizen, in denen die Zusammenhänge der Variablen in LISREL formuliert werden. Das jeweilige Vorzeichen gibt Auskunft über die Richtung der kausalen Beziehung.

Hypothetische Kausalzusammenhänge und Meßindikatoren

Im folgenden sollen hypothetische Kausalzusammenhänge zwischen den abhängigen (endogenen) Variablen »Arbeitszeit« und »Arbeitszeitpräferenz« und den unabhängigen (exogenen) Variablen »Branche« (1), »Familienbindung« (2), »sozioökonomischer Status« (3) und »Familienorientierung« (4) formuliert werden. Des weiteren werden die Meßindikatoren sowie die Richtung des Wirkungszusammenhangs benannt.

Beide abhängigen Variablen sind lediglich durch eine Meßvariable operationalisiert, die jeweils zwei Ausprägungen hat (1 – Vollzeit, d.h. mehr als 30 Stunden pro Woche; 2 – Teilzeit, d.h. weniger als 30 Stunden pro Woche).

1. Ein erster hypothetischer Kausalzusammenhang besteht in der Annahme, daß die Stärke der **Familienbindung** einer Frau Einfluß auf ihr Erwerbsverhalten (Voll- oder Teilzeit zu arbeiten bzw. zu präferieren) hat. Die latente Variable »Familienbindung« wird durch die Meßindikatoren »Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder« (x2), »Alter des jüngsten Kindes im Haushalt« (x3) und »Zusammenleben mit einem Partner« (x4) abgebildet. Die Richtung des Zusammenhangs wird wie folgt definiert: Je mehr Kinder im Haushalt leben, je jünger das jüngste Kind ist und wenn die Frau mit einem Partner zusammenlebt, desto stärker ist die Familienbindung der Frau. Das bedeutet für den *hypothetischen Kausalzusammenhang*: Je stärker die Familienbindung einer Frau, desto wahrscheinlicher ist es, daß die Frau Teilzeit (und nicht Vollzeit) arbeitet und ebenfalls Teilzeit (anstatt Vollzeit) präferiert.
2. Des weiteren wird ein Zusammenhang zwischen dem **sozioökonomischen Status** einer Frau und ihrer Entscheidung, Voll- oder Teilzeit zu arbeiten bzw. zu präferieren, angenommen. Das hypothetische Konstrukt »sozioökonomischer Status«³ wird mit Hilfe der folgenden Variablen operationalisiert: »Haushaltseinkommen« (x5),

3 Die latenten Variablen »Familienbindung« und »sozioökonomischer Status« werden mit Hilfe einer Faktoranalyse, welche die jeweiligen drei Meßindikatoren einschließt, gebildet. Durch die Faktoranalyse werden die Beiträge der Indikatoren anhand der Faktorladungen gewichtet.

»Bildung«⁴ (x6) und »subjektive Schichteinstufung« (x7). Die Richtung des Wirkungszusammenhangs ist so festgelegt, daß je höher das Haushaltseinkommen, die Bildung und die subjektive Schichteinstufung sind, auch der sozioökonomische Status einer Frau um so höher ist. Der *hypothetische Kausalzusammenhang* kann wie folgt formuliert werden: Je höher der sozioökonomische Status, desto eher arbeitet und präferiert eine Frau Vollzeit (und nicht Teilzeit).

3. Ein weiterer Zusammenhang wird zwischen der Werthaltung zur Rolle der Frau und den individuellen Erwerbsvorstellungen in Form von Voll- und Teilzeitpräferenz angenommen. Diese latente Variable wird mit Hilfe nur einer Meßvariable zur **Familienorientierung** der Frau abgebildet. Die Frau gibt darüber Auskunft, welche individuelle oder öffentliche Regelung sie für eine Kleinkind(er)betreuung (d.h. für Kinder, die noch nicht die Schule besuchen) bevorzugt bzw. bevorzugen würde, um so einer Vollzeit- (1) oder Teilzeit- (2) Erwerbstätigkeit nachzugehen oder nicht erwerbstätig (3) zu sein. Der *hypothetische Kausalzusammenhang* wird wie folgt angenommen: Je stärker die Familienorientierung einer erwerbstätigen Frau, desto eher präferiert sie eine Teilzeitbeschäftigung (anstatt einer Vollzeitbeschäftigung). Ein hypothetischer Zusammenhang zur faktischen Arbeitszeit kann nicht angenommen werden, weil die Frauen zum Teil (noch) keine Kinder haben und lediglich Aussagen über ihre Präferenz treffen.
4. Ein weiterer Indikator für das weibliche Erwerbsverhalten, der in die Analyse eingeht, ist die **Branche**, in der eine Frau beschäftigt ist. Wir gehen davon aus, daß der Ausbau des Dienstleistungssektors in den europäischen Ländern in einem wesentlichen Zusammenhang zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen steht. Die latente Variable »Branche« wird durch einen Meßindikator abgebildet. Die Befragten geben darüber Auskunft, ob sie im Dienstleistungsbereich oder in einer anderen Branche tätig sind. Der *hypothetische Kausalzusammenhang* lautet: Im Dienstleistungsbereich beschäftigte Frauen arbeiten eher Teilzeit als Frauen in anderen Branchen.
5. Des weiteren nehmen wir einen Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitpräferenz (hier als unabhängige Variable) und der faktischen Arbeitszeit an. Der *hypothetische Kausalzusammenhang* lautet: Eine Frau, die Teilzeit präferiert, arbeitet auch faktisch eher Teilzeit als Vollzeit.

4 Um den erheblichen Unterschieden der Bildungsabschlüsse von Frauen in den einzelnen Ländern gerecht zu werden und einen internationalen Vergleich zu ermöglichen, wird als Meßindikator für die »Bildung« das Alter, in dem eine Person ihren höchsten Schulabschluß erreicht hat, verwendet.

Den Schwerpunkt des konzipierten Strukturmodells bildet weniger die »Nachfrage-seite«, d. h. der Umfang angebotener Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze und deren Qualität, als die »Angebotsseite«. Tatsächliche und präferierte Arbeitszeiten von Frauen vor dem Hintergrund des Haushaltskontextes, des Familienstandes, der Anzahl und des Alters der im Haushalt lebenden Kinder, Wertvorstellungen der Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und andere individuelle Personenmerkmale stehen damit im Mittelpunkt des Forschungsinteresses.

3.2.2 Ergebnisse

Ein Kriterium für die Güte der Anpassung der theoretischen Modellstruktur an die empirischen Daten stellt der Goodness-of-Fit-Index (GFI) dar. Er mißt die relative Menge an Varianz und Kovarianz, der das Modell insgesamt Rechnung trägt, und entspricht dem Bestimmtheitsmaß der Regressionsanalyse.⁵ Der in Abbildung 3.3 skizzierte Variablenzusammenhang kann zwischen 82 % (Deutschland) und 94 % (Niederlande) der Modellstruktur erklären. Diese Ergebnisse können als zufriedenstellend bewertet werden.

Die Tabellen 3.1 und 3.2 beinhalten Koeffizienten, mit denen sich nun Aussagen über die Stärke und die Richtung der Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen »Arbeitszeit« und »Arbeitszeitpräferenz« sowie den latenten Konstrukten (»Branche«, »Familienbindung«, »sozioökonomischer Status« und »Familienorientierung«) machen lassen. Über die Güte des Modells zur Vorhersage der faktischen und der präferierten Arbeitszeit innerhalb der einzelnen Länder, gibt, analog der multiplen Regression, der Determinationskoeffizient R^2 Auskunft.

Arbeitszeit

Besonders für die Niederlande (.87) und Deutschland (.83), aber auch für Irland (.62) und Belgien (.59) gibt es hinlänglich verlässliche Werte für die Erklärung der Varianz der Variable »faktische Arbeitszeit«. Für Dänemark (.47), Großbritannien (.43), Griechenland (.43) und Spanien (.43) lassen sich mit dem angenommenen Pfadmodell annähernd 50 % der Varianz der abhängigen Variable erklären. Mit Aussagen zum Grad der Fa-

5 Der GFI kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei ein GFI von 1 besagt, daß alle empirischen Varianzen und Kovarianzen durch das Modell errechnet werden (Backhaus et al., 1994).

milienbindung einer Frau, zu ihrem sozioökonomischen Status, ihrer Wertvorstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und zu der Branche, in der sie beschäftigt ist, kann man in Frankreich lediglich 23 %, in Italien 21 % und in Portugal 11 % der Varianz in der Variable »faktische Arbeitszeit« erklären. Das weist gleichzeitig auf einen relativ hohen Anteil unerklärter Varianz hin, d.h. mit Kenntnis der vier angenommenen Determinanten läßt sich die tatsächliche Arbeitszeit von Frauen in diesen Ländern nicht hinreichend erklären. Es sind in diesen Ländern offensichtlich nicht die Einflußgrößen der Arbeitszeit, die in den o.g. Ländern zu einer relativ guten erklärenden Varianz führen, sondern eher andere Determinanten, die hier keine Beachtung fanden.

Betrachtet man zunächst die Vorzeichen der kausalen Zusammenhänge in den einzelnen Ländern, so erkennt man, daß diese zwischen den latenten unabhängigen Variablen und der Arbeitszeit in fast allen Ländern in die vermutete Richtung weisen.

Betrachtet man nun die Stärke der kausalen Beziehungen zwischen den latenten Konstrukten und der abhängigen Variable »tatsächliche Arbeitszeit«, so kann die Interpretation aufgrund der simultanen Modellschätzungen für die Länder nur auf der nationalen Ebene erfolgen. Dabei fällt zunächst auf, daß die Arbeitszeitpräferenz in fast

Tabelle 3.1: Determinanten der Arbeitszeit von Frauen in Europa⁶
(zwischen 20 und 49 Jahren)

	Sozio- ökonomischer Status	Familien- bindung	Arbeitszeit- präferenz	Branche	R ²	N
B	– .18	.15	.65	.29	.59	181
Dan	– .13	.10	.66	.13	.47	198
W-D	– .11	.32	.80	.15	.83	138
E	– .23	– .50	.27	.07	.43	101
F	– .10	.02	.45	.16	.23	200
G	– .35	.47	.30	.39	.43	125
Irl	– .23	.04	.61	.37	.62	124
I	.15	.36	.15	.22	.21	136
NL	– .35	.23	.72	.18	.87	153
P	– .04	– .23	.17	.09	.11	131
GB	– .23	.32	.34	.13	.43	231

Bemerkung: Signifikante Zusammenhänge sind fett gedruckt, nicht signifikante kursiv.

Datenbasis: Eurobarometer 34, Herbst 1990

6 In den Tabellen 3.1 und 3.2 werden für die Länder folgende Kürzel verwendet: B für Belgien, Dan für Dänemark, W-D für Westdeutschland, E für Spanien, F für Frankreich, G für Griechenland, Irl für Irland, I für Italien, NL für die Niederlande, P für Portugal und GB für Großbritannien.

allen westeuropäischen Ländern die stärkste der vier Determinanten für die faktische Arbeitszeit ist. Das gilt in starkem Maße für Deutschland (.80), die Niederlande (.72), Belgien (.65), Dänemark (.66) und erstaunlicherweise auch für Irland (.61). Die Arbeitszeitpräferenz britischer erwerbstätiger Frauen trägt nur mit .34 zur Erklärung der Gesamtvarianz der faktischen Arbeitszeit bei, bildet jedoch den stärksten Prädiktor.

Arbeitszeitpräferenz

Im Vergleich zur Vorhersage der faktischen Arbeitszeit sind die R^2 -Werte für die einzelnen Ländermodelle bei der Variable »Arbeitszeitpräferenz« insgesamt niedriger. Die erklärende Varianz der abhängigen Variable kann also mit Hilfe der Determinanten »sozioökonomischer Status«, »Familienbindung« und »Familienorientierung« nur unzureichend erklärt werden. Die relativ hohe erklärende Varianz der abhängigen Variable »faktische Arbeitszeit« ist u. a. damit zu erklären, daß die Arbeitszeitpräferenz auch als ein Prädiktor der Arbeitszeit (als unabhängige Variable) in das Modell eingeschlossen wurde und sich in einigen Ländern als die stärkste Determinante erwies. In Tabelle 3.2 stellt die Arbeitszeitpräferenz jedoch die abhängige, zu erklärende Variable dar. Eine relativ hohe Varianzaufklärung (R^2) der Arbeitszeitpräferenz kann in Irland (.51), Großbritannien (.46) und den Niederlanden (.24) nachgewiesen werden. In allen anderen Ländern vermögen die Variablen des Modells jedoch nicht einmal 20 % der Varianz zu erklären.

Für den Zusammenhang von **Familienbindung** und Arbeitszeitpräferenz ist in den Ländern Deutschland, Frankreich, Niederlande, Großbritannien sowie Griechenland und Irland eine positiv signifikante Richtung deutlich zu erkennen. Das bedeutet, je stärker die Familienbindung, desto eher präferieren Frauen eine Teilzeitbeschäftigung. Portugal bildet als einziges Land mit einem signifikanten Koeffizienten von -0.14 eine Ausnahme. Hier ist bei stärkerer Familienbindung eher von einer Vollzeitpräferenz der Frauen auszugehen.

Betrachtet man zunächst wieder die Richtung der kausalen Zusammenhänge für die einzelnen Länder, so ist ein differenzierteres Bild bei den Vorzeichen erkennbar. Die kausale Beziehung zwischen dem **sozioökonomischen Status** einer Frau und ihrer Arbeitszeitpräferenz ist in Spanien, Griechenland, Portugal und den Niederlanden negativ gerichtet. Das deutet darauf hin, daß Frauen mit zunehmendem sozioökonomischen Status eher Vollzeit präferieren (vgl. Tabelle 3.2).

In diesen Ländern gibt es also eine Konsistenz zum Zusammenhang mit der faktischen Arbeitszeit. Je höher der sozioökonomische Status einer Frau, desto eher arbeitet

Tabelle 3.2: Determinanten der Arbeitszeitpräferenz von Frauen in Europa
(zwischen 20 und 49 Jahren)

	Sozio- ökonomischer Status	Familien- bindung	Familien- orientierung	R ²	GFI
B	.18	-.04	.37	.14	.86
Dan	.07	-.01	.35	.11	.92
D	.20	.36	.13	.13	.82
E	-.20	-.06	.16	.07	.83
F	.30	.10	.28	.16	.91
G	-.22	.12	.15	.13	.91
Irl	-.03	.71	.08	.51	.91
I	-.01	-.04	.40	.16	.92
NL	-.20	.52	-.08	.24	.94
P	-.19	-.14	.11	.06	.92
GB	.23	.31	.61	.46	.90

Bemerkung: Signifikante Zusammenhänge sind fett gedruckt, nicht signifikante kursiv.

Datenbasis: Eurobarometer 34, Herbst 1990

sie Vollzeit und präferiert eine Vollzeitbeschäftigung. Für die Länder, bei denen die Koeffizienten ein positives Vorzeichen aufweisen (Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien), besteht eher eine Inkonsistenz, d. h. je höher der sozioökonomische Status einer Frau, desto eher arbeitet sie Vollzeit, präferiert jedoch Teilzeit. In Irland, Italien und Dänemark konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen beiden Variablen nachgewiesen werden. Das bedeutet, daß die Kenntnis des sozioökonomischen Status einer Frau in diesen Ländern eine Vorhersage ihrer Arbeitszeitpräferenz nicht möglich macht.

Der dritte Zusammenhang besteht zwischen der *Familienorientierung* und der Arbeitszeitpräferenz. Das latente Konstrukt »Familienorientierung« bezieht sich auf die Wertvorstellungen einer Frau zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Für Belgien, Dänemark, Frankreich, Großbritannien sowie Griechenland und Italien bestätigt sich der hypothetische Zusammenhang, je stärker die Familienorientierung einer Frau, desto wahrscheinlicher ist die Präferenz einer Teilzeitbeschäftigung. Für Deutschland, Spanien, Irland, die Niederlande und Portugal bestehen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen Familienorientierung und der abhängigen Variable.

Abschließend sollen die Ergebnisse noch einmal anhand der anfangs formulierten Thesen zum Einfluß der Konzepte Familienbindung, Familienorientierung, Branche und sozioökonomischer Status auf die tatsächliche Arbeitszeit und Arbeitszeitpräferenz zusammengefaßt werden.

These 1: Je höher der sozioökonomische Status, desto eher arbeiten und präferieren Frauen Vollzeit.

Die Daten zeigen, daß dieser Zusammenhang in allen EU-Ländern besteht, dies jedoch nur im Hinblick auf die faktische Arbeitszeit (in Frankreich und Portugal ist der Zusammenhang jedoch nicht signifikant). Für die Arbeitszeitpräferenz gilt dieser Zusammenhang nur in den südeuropäischen Ländern Spanien, Griechenland und Portugal sowie in den Niederlanden. In Belgien, Deutschland, Frankreich und Großbritannien zeigt sich dagegen, daß Frauen mit steigendem sozioökonomischen Status Teilzeitarbeit präferieren. In diesen Ländern arbeiten Frauen mit hohem sozioökonomischen Status eher Vollzeit, präferieren in der Tendenz jedoch Teilzeit. Diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit deutet auf einen zusätzlichen Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen für höherqualifizierte Frauen in den genannten Ländern hin. In den übrigen Ländern, in Dänemark, Italien und Irland, ist der Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Status und Arbeitszeitpräferenz nicht signifikant.

These 2: Beschäftigte Frauen im Dienstleistungsbereich arbeiten eher Teilzeit als Beschäftigte in anderen Branchen.

Unsere Ergebnisse zeigen, daß dieser vermutete Zusammenhang ohne Ausnahme für alle Länder der EU zutrifft. In Spanien und Portugal ist er jedoch nicht signifikant.

These 3: Je stärker die Familienorientierung, desto eher präferieren Frauen Teilzeitarbeit.

Auch dieser vermutete Zusammenhang wird durch unsere Ergebnisse gestützt, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Besonders deutlich ist er in Großbritannien sichtbar, am wenigsten Einfluß besitzt er in Griechenland. In insgesamt fünf Ländern (u. a. Deutschland und den Niederlanden) spielt die Familienorientierung keine signifikante Rolle für die Arbeitszeitpräferenz.

These 4: Je stärker die Familienbindung, desto eher präferiert eine Frau Teilzeit bzw. desto häufiger geht sie einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Diese Annahme gilt mit zwei Ausnahmen für die Arbeitszeit und mit einer Ausnahme für die Arbeitszeitpräferenz. Außer in Portugal und Spanien arbeiten Frauen in Europa mit steigender Familienbindung eher Teilzeit. In Irland und Frankreich ist dieser Zusam-

menhang jedoch nicht signifikant. Deutlich wird ebenfalls, daß die Familienbindung für die südeuropäischen Länder Griechenland und Italien der stärkste Prädiktor für eine Teilzeitbeschäftigung ist. Mit Ausnahme von Portugal gilt ebenfalls die These, je höher die Familienbindung von Frauen ist, desto eher präferieren sie Teilzeit. Nicht signifikante Werte weisen Belgien, Dänemark, aber auch Spanien und Italien auf.

These 5: Eine Frau, die eine Teilzeitpräferenz äußert, arbeitet auch faktisch eher Teilzeit als Vollzeit.

Dieser Zusammenhang gilt für alle untersuchten Länder der Europäischen Union. Dabei fällt auf, daß die Arbeitszeitpräferenz in den westeuropäischen Ländern der stärkste Prädiktor für die tatsächliche Arbeitszeit ist. Hohe Koeffizienten in Deutschland, Dänemark, den Niederlanden, Belgien, aber auch in Irland weisen auf ein hohes Maß an Übereinstimmung von Arbeitszeitwunsch und faktischer Arbeitszeit hin. Für Länder mit einem eher niedrigen Koeffizienten (Portugal, Italien, Griechenland und Spanien) kann man eher von größeren Abweichungen zwischen Wunsch und Wirklichkeit ausgehen.

Die Ergebnisse lassen erkennen, daß sich in einigen Ländern mittlerweile eher als in den übrigen EU-Ländern ein bestimmter »Teilzeittyp« unter den beschäftigten Frauen etabliert hat. Eine teilzeitbeschäftigte Frau weist in Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden und Belgien eine hohe Familienbindung, in Dänemark, Belgien und Großbritannien eine hohe Familienorientierung auf. Typisch ist des weiteren für die genannten Länder, daß teilzeitbeschäftigte Frauen durch einen vergleichsweise niedrigen sozioökonomischen Status charakterisiert werden, tendenziell im Dienstleistungssektor arbeiten und Teilzeit präferieren. Eine Charakterisierung von Teilzeit- vs. Vollzeitbeschäftigte nach den genannten Kriterien ist in Ländern, die in unserem Modell eine niedrige Varianzaufklärung aufweisen, schwerer zu treffen. Zu diesen Ländern zählen Frankreich und die südeuropäischen Länder Italien, Portugal, Griechenland und Spanien. Im Gegensatz zu den obengenannten westeuropäischen EU-Ländern hat sich in diesen südeuropäischen EU-Ländern (noch) kein »Teilzeittyp« mit den angenommenen individuellen Merkmalen etabliert. Die geringe erklärende Varianz weist eher darauf hin, daß für diese Länder andere Determinanten der Arbeitszeit und Arbeitszeitpräferenz angenommen werden müssen.

3.3 MAKROSOZIOLOGISCHE EINFLUSSGRÖSSEN

Im vorangegangenen Abschnitt wurde versucht, für (fast) alle Länder der Europäischen Union mit Hilfe eines »LISREL«-Modells die Ursachen für die Differenzen in den Teilzeit-

quoten in Europa näher zu beleuchten. Schwerpunkt lag dabei auf Faktoren der »Mikroebene«, d.h. auf individuellen Faktoren (z. B. Bildungsgrad, Familienstand, Alter und Anzahl der Kinder, Arbeitszeitpräferenz), die als determinierende Einflußgrößen für das Erwerbsverhalten von Frauen angenommen wurden.

Ziel dieses Abschnitts ist es ebenfalls, die länderspezifischen Unterschiede in der Verbreitung der Teilzeitarbeit in Europa näher zu beleuchten. Dabei wird an dieser Stelle jedoch die Bedeutung der Faktoren der »Makroebene« betont. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, daß die von Land zu Land unterschiedliche Bedeutung der Teilzeitarbeit für Frauen über individuellen Faktoren hinaus von einer Vielzahl von national variierenden Kontextbedingungen abhängt: von normativen Prämissen über die Rolle der Frau in Beruf und Familie, von arbeitsmarkt(politischen) Faktoren, d.h. der Nachfrage an Teilzeitarbeit und den Arbeitsbedingungen, von finanziellen Aspekten, d.h. Entlohnung, Zuwendungen, Steuer- und Rentensystem, von sozialpolitischen und infrastrukturellen Regelungen, z. B. der Dauer und den Rahmenbedingungen von Mutterschafts- und Erziehungsurlaub, dem Umfang und dem Zugang zur außerfamilialen Kinderbetreuung für Kinder im Vorschulalter, der Organisation des Schultages, den Betreuungsmöglichkeiten für schulpflichtige Kinder nach Schulschluß usw.

All diese genannten national variierenden Kontextbedingungen stehen in Zusammenhang mit der wohlfahrtsstaatlichen Politik eines Staates bzw. sind Ausdruck oder Ergebnis eines Wohlfahrtsregimes. Für den folgenden exemplarischen Vergleich von wohlfahrtsstaatlichen Kontexten der Teilzeitarbeit wurden von allen europäischen Ländern Deutschland, Großbritannien und Schweden ausgewählt. Die Auswahl dieser drei Länder erfolgt in Anlehnung an die Typologie von Wohlfahrtsregimen von Esping-Andersen (1990). Nach dieser Typologie repräsentiert Deutschland das konservativ-korporatistische Wohlfahrts-regime, das durch die Sozialpolitik die »traditionelle« Familie in hohem Maße schützt. Das Modell der »Ernährerehe« wird begünstigt, indem die Erwerbsbeteiligung von Männern als den Hauptverdienern der Familie unterstützt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen dagegen zugunsten ihrer Zuständigkeit für Kinder und Haushalt begrenzt wird. Den Gegenpol dazu bildet Schweden als Prototyp des sozialdemokratischen Wohlfahrtsregimes. In Schweden wird eine wohlfahrtsstaatliche Politik betrieben, die auf einer Ideologie der individuellen Verantwortung und einer egalitären Geschlechterrolle basiert und die Zwei-Verdiener-Familie begünstigt. Ein dritte Kategorie, in die Großbritannien fällt, ist das liberale oder residuale Wohlfahrtsregime. Im Vergleich zum konservativ-korporatistischen und zum sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime existiert kaum staatliche Unterstützung für Familien mit Kindern. Kinder zu haben wird als private Angelegenheit der Eltern betrachtet.

3.3.1 Erwerbsbeteiligung und Sozialpolitik in Schweden, Großbritannien und Deutschland

Einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis national unterschiedlichen Erwerbsverhaltens von Frauen leisten Beiträge, die nach der Legitimation der variierenden institutionellen und politischen Rahmenbedingungen fragen und zur Erklärung tief in der Gesellschaft verankerte normative Prämissen, Wertvorstellungen und Rollenzuweisungen anführen. So mißt Pfau-Effinger dem Faktor »Kultur« zur Erklärung der Unterschiede in der Erwerbsneigung und im Erwerbsverhalten von Frauen in den europäischen Ländern ein starkes Gewicht zu. Die Erwerbsneigung von Frauen sei nicht nur ein Reflex auf institutionelle Rahmenbedingungen, sondern zum erheblichen Teil über die national variierenden kulturellen Leitbilder über die wünschenswerte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern determiniert: »Die entscheidende Ursache für länderspezifische Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt, so meine These, in tief verankerten gesellschaftlichen Geschlechter-Arrangements in bezug auf Geschlechterrollen und -identitäten, die im Ländervergleich differieren« (Pfau-Effinger, 1996: 464). Kulturelle Besonderheiten und historisch gewachsene Normalitätsannahmen spiegeln sich in dem national spezifischen Verpflichtungsverhältnis zwischen Geschlechtern, zwischen Generationen und zwischen Bürgern und Staat wider.

Auch Ostner betont, daß historisch nachvollziehbare, national differierende Positionen in der Folge auch heute noch deutlich erkennbare, unterschiedliche »Geschlechterordnungen« begründen: »Auffassungen darüber, was der rechte Ort von Frauen und Männern und die Aufgabe von Eltern und Kindern, Familie und Staat sei« (Ostner, 1995b: 8). Sie beschreibt, wie sich die unterschiedlich akzentuierten Vorstellungen von der Arbeitsteilung der Geschlechter in den EU-Ländern in unterschiedlicher Weise als »Geschlechterordnungen« in den nationalen Sozialpolitiken manifestieren. Nicht nur in dem konservativen Wohlfahrtsstaat Deutschland herrschte nach dem Zweiten Weltkrieg die Vorstellung vor, daß der Mann Haupternährer der Familie sein soll. Mehr oder weniger stark beeinflusste die Norm des »starken Ernährer-Ehemannes« (»male breadwinner«) in der Mehrheit der europäischen Wohlfahrtsstaaten die Entwicklung der Sozialpolitik. Die länderspezifische Verankerung dieser Norm gibt Aufschluß über Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung von Frauen, über ihre Stellung in sozialen Sicherungssystemen und darüber hinaus auch über Aufgaben der Familie in der Gesellschaft, z. B. den Umfang der Betreuung von Kindern, alten Menschen und Kranken (Ostner, 1995a: 60). Ostner konzeptualisiert zwei Ansätze, den des »männlichen Ernährermodells« und den der »weiblichen Familienpflichten«. Für den erstgenannten unterscheidet sie anhand der Kriterien »Müttererwerbsarbeit« (kontinuierlich vs. diskontinuierlich, Voll-

zeit vs. Teilzeit) und »soziale Sicherung« (eigenständig, kombiniert oder abgeleitet) idealtypisch nach »starkem«, »moderatem« und »schwachem« männlichen Ernährermodell. Kriterien für den Ansatz der »weiblichen Familienpflichten« sind die Anzahl der öffentlichen Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren und für Kinder zwischen drei und sieben Jahren sowie die Möglichkeiten der Pflege im Alter (privat vs. staatlich).

Dieser idealtypischen Zuordnung zufolge sind Deutschland und Großbritannien dem »starken« männlichen Ernährermodell (mit entsprechend »starken« weiblichen Familienpflichten) und Schweden dem »schwachen« Ernährermodell (mit entsprechend »schwachen« weiblichen Familienpflichten) zuzuordnen (Ostner, 1995a: 61). Ostner räumt jedoch ein: »Idealtypen kommen in der Wirklichkeit nur annäherungsweise vor. Großbritannien, die Niederlande, Deutschland oder Irland z. B. folgen im großen und ganzen der »starken« Norm und dies zugleich in einer jeweils spezifisch nationalen Spielart. Die überwiegende Mehrheit dieser Frauen ist diskontinuierlich erwerbstätig und in starkem Maße – vor allem bei Krankheit und Alter – auf über den Partner erworbene, abgeleitete Sicherungsleistungen angewiesen« (Ostner, 1995 a: 62).

Ähnlich wie Ostner operationalisiert auch Sainsbury (1994) ein Modell der Ernährerehe (Breadwinner Model); sie stellt dem jedoch ein Individual-Modell (Individual Model) gegenüber. Wesentliche ideologische Elemente einer Sozialpolitik, die das Erwerbsverhalten von Frauen beeinflussen, sind in Tabelle 3.3 in Anlehnung an Sainsbury zusammengefaßt. Zwar finden sich Elemente dieser Modelle in allen europäischen Ländern, mit Sicherheit kann aber davon ausgegangen werden, daß das Modell der Ernährerehe in Deutschland größere Evidenz hat als in Schweden und in Großbritannien, das Individualmodell in Schweden dagegen evidenter ist (Gustafsson et al., 1996). Großbritannien ist dazwischen anzusiedeln. Der größte Unterschied zwischen Großbritannien und den anderen beiden Ländern ist jedoch, daß es in Großbritannien insgesamt wenige sozialpolitische Maßnahmen gibt, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen aktiv begünstigen bzw. beschränken.

Der derzeit prominenteste Ansatz zur Klassifikation von länderspezifischen Grundlagen, die auf normativen Prämissen und Werten basieren, und zur Typisierung der Wohlfahrtsregime führt, stammt von Esping-Andersen (1990). Er stellt die wohlfahrtsstaatliche Politik ins Zentrum seiner Klassifikation und unterscheidet idealtypisch drei Wohlfahrtsregime: das liberale, das konservativ-korporative und das sozialdemokratische, wobei Großbritannien mit zunehmender Tendenz dem ersten, die Bundesrepublik Deutschland dem zweiten und Schweden dem dritten Typ entsprechen.

Die Wohlfahrtsregime unterscheiden sich in bezug auf die Behandlung von sozialer Ungleichheit durch die Sozialpolitik, wobei das Ausmaß der »Dekommodifizierung« ein wichtiger Maßstab ist. »Dekommodifizierung« bedeutet, daß für Individuen und Fami-

Tabelle 3.3: Dimensionen des Modells der Ernährerehe und des Individual-Modells in der Sozialpolitik

Dimension	Modell der Ernährerehe (Breadwinner Model)	Individual-Modell (Individual Model)
Familienideologie	Strikte Arbeitsteilung der Geschlechter, der (Ehe-)Mann ist der Hauptverdiener und Hauptnährer, die (Ehe-)Frau ist für Haushalt und Kinder zuständig	Rollenteilung, der (Ehe-)Mann und die (Ehe-)Frau sind beide gleichermaßen für Erwerbsarbeit und Privatbereich zuständig
Beschäftigungs- und Lohnpolitik	Prioritäten für Männer	Auf Männer und Frauen gleichermaßen ausgerichtet
Empfänger von Zuwendungen und Vergünstigungen	Haushaltsvorstand	Individuum
Steuer	Gemeinsame Steuerberechnung und Vergünstigungen für Ehepaare	Eigenständige Steuerberechnung für das Individuum
Sphäre der Betreuung von Kindern und Alten	Hauptsächlich privat, in der Familie	Starke staatliche Beteiligung
Betreuungsarbeit	Unbezahlt	Bezahlte Komponenten

Quelle: Sainsbury, 1994

lien die Möglichkeit besteht, einen bestimmten Lebensstandard auch ohne Teilnahme am Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten. Je mehr Optionen es gibt, aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen und je dauerhafter und bereitwilliger sie gewährt werden, desto höher der Grad der »Dekommodifizierung«. Am stärksten »dekommodifizierend« ist die Sozialpolitik in den sozialdemokratischen und am geringsten in den liberalen Wohlfahrtsregimen. Esping-Andersen zufolge werden durch die verschiedenen Wohlfahrtsregime auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und in deren Folge die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflusst. Zum Beispiel fördert und schützt die Sozialpolitik der konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsregime die Familie unter anderem dadurch, daß vorrangig die Erwerbsbeteiligung von Männern als den Hauptnährern der Familie begünstigt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen aber zugunsten ihrer Zuständigkeit für Kindererziehung und Haushalt begrenzt wird.

Das sozialdemokratische Wohlfahrtsregime basiert dagegen auf dem Prinzip, daß sich Männer und Frauen gleichermaßen am Erwerbsleben beteiligen können. Dies wird

unter anderem durch ein umfassendes staatliches Dienstleistungsangebot ermöglicht, mit dem der Staat einen großen Teil der Frauenarbeitsplätze bereitstellt. Unterstützungs- und Lohnersatzleistungen werden bei Krankheit, Elternschaft oder Erwerbslosigkeit unterschiedlicher Ursachen großzügig gewährt. Im Vergleich zu den anderen Wohlfahrtsregimen hat die Sozialpolitik des liberalen Staates, der seinen Bürgern nur wenig Ausstiegsmöglichkeiten aus der Erwerbsarbeit gewährt, eher eine residuale Funktion. Hier ist der Markt die zentrale Instanz zur Vermittlung von Lebenschancen und zur Regulierung der Erwerbschancen und der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Nationale Besonderheiten und Periodeneffekte

Die oben genannten Typologien sind Idealtypen, die nationale Besonderheiten der Sozialpolitik und der Erwerbsbeteiligung von Frauen unberücksichtigt lassen. Auf nationale Besonderheiten in Deutschland, Großbritannien und Schweden und auf die in den Analysezeitraum 1984 – 1996 fallenden relevanten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entwicklungen wird im folgenden eingegangen (vgl. Tabelle 3.4).

Deutschland

Normatives und familienpolitisches Leitbild des konservativen Wohlfahrtsstaates der Bundesrepublik ist seit seiner Entstehung die starke Form der »Ernährerehe«, das als Fundament das Normalarbeitsverhältnis des Ehemannes vorsieht, der damit die materielle Versorgung der Ehefrau und Kinder sicherstellen soll. Die als Hausfrau tätige oder halbtags erwerbstätige Ehefrau ist dagegen allein für die private Sphäre der Familie, d.h. für die Kinderbetreuung und den Haushalt zuständig.

Das normative Leitbild der starken Ernährerehe ist, auch in Form des komplementären männlichen Normalarbeitsverhältnisses, zum beschäftigungspolitischen Maßstab und zur Grundlage arbeits- und familienrechtlicher Regelungen geworden. Ernährerehe und Normalarbeitsverhältnis sind bis heute durch die Sozialpolitik unterstützte gesellschaftliche Realität. Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen war von der Arbeitsmarktpolitik nie intendiert. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit Mitte der 70er Jahre gestiegen, die Steigerung fällt im Vergleich zu Schweden und zu Großbritannien jedoch eher verhalten aus⁷ (Schunter-Kleemann, 1992: 159, 383).

7 In Schweden ist die Partizipationsrate von Frauen zwischen 15 und 64 Jahren von 1970 bis 1990 von 59 % auf 84 % gestiegen, in Großbritannien von 51 % auf 68 % und in der Bundesrepublik von 48 % auf 54 % (Schunter-Kleemann, 1992: 337 ff.)

Nahezu der gesamte Zuwachs an der Erwerbsbeteiligung von Frauen entfiel auf die Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung hat sich in den letzten Jahrzehnten zur typischen Erwerbsform von verheirateten Frauen mit Kindern etabliert. Teilzeitbeschäftigte Mütter sind weiterhin für Kinder und Haushalt zuständig und auf den »Hauptverdienst« des Mannes angewiesen. Somit hat die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen die konservative geschlechtsspezifische Aufgabenteilung in der Ernährerehe nur leicht modifiziert bzw. modernisiert.

Auch in anderen Ländern, z. B. in den Niederlanden und in Großbritannien, in denen Frauen während der Mutterschafts- und Familienphase traditionellerweise nicht erwerbstätig waren, hat die Teilzeitarbeit einen besonderen Aufschwung erlebt. Niedrige Erwerbsquoten und hohe Teilzeitraten von Frauen im Haupterwerbsalter fallen hier zusammen: »Für die meisten Frauen im gebärfähigen Alter ist die beste Alternative entweder Rückzug in die Nicht-Erwerbstätigkeit oder in die Teilzeitarbeit« (Maruani, 1995:42).

Die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen wird durch sozialpolitische Regelungen und das Steuersystem des deutschen Wohlfahrtsstaates sanktioniert bzw. erschwert. Mutterschaft und die Kinderbetreuung in der privaten Sphäre der Familie sind in hohem Maße geschützt, die öffentliche Betreuung von Kindern im Vorschulalter ist analog dazu wenig verbreitet. Die Organisation des Schultages mit vier bis fünf Stunden Unterricht am Vormittag ohne eine Mittags- und Nachmittagsbetreuung der Kinder ist eine weitere infrastrukturelle Hürde, die die Erwerbsbeteiligung von Müttern nur in Form von vormittäglicher Halbtagsbeschäftigung möglich macht. Das deutsche Steuersystem benachteiligt Eheleute, die beide Vollzeit arbeiten, es bevorteilt jedoch die Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. die Teilzeiterwerbstätigkeit der Ehefrau. Daneben sind zum Beispiel der Erziehungsurlaub und die rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungszeiten weitere Faktoren, die die Entscheidung von Frauen, nach der Geburt eines Kindes entweder aus dem Erwerbsleben auszuschneiden oder nach einer Erwerbspause Teilzeit zu arbeiten, begünstigen.

Insgesamt gibt es zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur wenig sozialpolitische und infrastrukturelle Unterstützung, statt dessen wird ein Phasenmodell begünstigt, das auf ein zeitliches Nacheinander von Familienphase und Berufsphase basiert. Auf das Gebärverhalten von Frauen scheint das propagierte Phasenmodell keinen positiven Einfluß zu haben: Im europäischen Vergleich sind die Geburtenziffern niedrig. Die durchschnittliche Kinderzahl je Frau betrug in der Bundesrepublik (West) 1990 1,3 (1970: 2,0), in Schweden 2,1 (1970: 2,4) und in Großbritannien 1,8 Kinder (1970: 2,4) (Schunter-Kleemann, 1992: 337ff.)

Die Vereinigung der beiden deutschen Staaten 1990 bedeutete, daß ostdeutsche Institutionen und sozialpolitische Regelungen, die die Berufstätigkeit von Müttern

Tabelle 3.4: Sozialpolitische Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kriterium	Deutschland*	Großbritannien	Schweden
Wohlfahrtsstaatstyp nach Esping-Andersen (1990)	Konservativ-korporatistisch	Liberal	Sozialdemokratisch

Mutterschutz/ Elternurlaub

Elternschutzfrist Dauer (1996)	14 Wochen Mutterschutz	18 Wochen Mutterschutz	65 Wochen, zwischen den Eltern teilbar
Elternschutzfrist, bezahlter Anteil des bisherigen Lohnes (1996)	100 %	45 %	75 % unabhängig vom Schwangerschaftsgeld (höchstens 50 Tage, wie Krankengeld)
Elternurlaub (1996) (Freistellung von der Erwerbsarbeit eines Elternteiles mit Arbeitsplatzgarantie)	Bis zum 36. Lebensmonat des Kindes, ohne Lohnersatzleistung, für die ersten 24 Monate bis zu 600,- DM staatlich finanziertes Erziehungsgeld monatlich (Höhe ist einkommensabhängig)	Insges. 10 Monate, ohne Lohnersatzleistungen oder Zuwendungen vom Staat, nur für Mütter, ohne Arbeitsplatzgarantie in Betrieben mit über 50 Beschäftigten, 1992 eingeführt	18 Monate, siehe Elternschutzfrist, bis zum 8. Lebensjahr des Kindes möglich

Kinderbetreuung

Versorgungsquote mit öffentlich subventionierten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren (1995)	Unter 5 %	Unter 5 %	30 %
Versorgungsquote mit öffentlich subventionierten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von 3 Jahren bis zum Einschulungsalter (1995)	60 % (halbtags)	19 % (halbtags)	80 % (ganztags)

Schultag

Einschulungsalter	6 Jahre	5 Jahre	7 Jahre, seit 1994 auch mit 6 Jahren möglich
Dauer des Schultages	Vormittags 4 bis 6 Stunden, ohne Mittagspause	6 bis 7 Stunden, Mittagspause in der Schule	3 bis 8 Stunden (mit zunehmendem Alter mehr), Mittagspause in der Schule
Anteil der öffentlichen Einrichtung für Schulkinder (1995)	5 %	Unter 5 %	64 % 6jährige in der Vorschule

* Zahlen für Westdeutschland

Quellen: Gustafsson et al. 1996: 229; Ostner 1995a: 61; Lohkamp-Himminghofen 1994: 9; Gauthier 1996: 174 ff; Europäische Kommission 1996: 64; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 1998: 93.

ermöglichten, an westdeutsche Standards angeglichen wurden. Während sich für westdeutsche Frauen wenig änderte, wurde es für ostdeutsche Frauen schwieriger, Familie und Beruf zu vereinbaren. Trotzdem ist ihre hohe Erwerbsneigung ungebrochen: Sie halten an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen kontinuierlich und möglichst Vollzeit erwerbstätig zu sein. »The behavior of East German women bears more similarity to the behavior of Swedish women, which is another indication that institutions or the legacy of institutions matters« (Gustafsson et al., 1996: 241).

Mit der Vereinigung war zunächst ein wirtschaftlicher Aufschwung verbunden: Im Jahre 1990 konnte die Bundesrepublik (West) das höchste Wirtschaftswachstum seit rund 15 Jahren verzeichnen (Promberger et al., 1996: 23). Dieser Aufschwung währte nur kurz und mündete schließlich 1993 in die schwerste Nachkriegsrezession Deutschlands, die mit einem dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit einherging. Von der Arbeitslosigkeit war vor allem Ostdeutschland, und hier waren vor allem die Frauen betroffen. Dramatisch war auch der Rückgang der Geburtenzahlen in Ostdeutschland, die Anfang der 90er Jahre noch weit unter die ebenfalls schon niedrigen Zahlen der Geburten in Westdeutschland rutschten, sich aber seit Mitte der 90er Jahre zu stabilisieren beginnen (Mau, Zapf, 1998: 4). Zwar ist auch der Beschäftigungseinbruch nicht mehr so massiv wie in dem Tiefpunkt der Rezession, aber auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat er deutliche Spuren hinterlassen. Noch immer ist es nicht gelungen, das Problem der Arbeitslosigkeit in Ost- und Westdeutschland zu entschärfen.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird den Frauen in Deutschland durch eine verschärfte Konkurrenz um Arbeitsplätze im Ergebnis der massiven Beschäftigungskrise erschwert. Die Arbeitslosigkeit ist dabei nicht nur Folge der deutschen Vereinigung. In Westdeutschland stiegen die Arbeitslosenzahlen mit den ökonomischen Krisenerscheinungen, die bereits Ende der 70er Jahre einsetzten. Um die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten, kamen in der Folgezeit umfassende »Deregulierungs«-Maßnahmen zum Tragen. Infolge der Deregulierung haben sich »atypische« Beschäftigungsverhältnisse, darunter vielfältige Formen geringfügiger und flexibler Beschäftigung, ausgebreitet. Die »geringfügige Beschäftigung« hat vor allem in den 90er Jahren einen signifikanten Anstieg erfahren. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die regulär weniger als 15 Stunden in der Woche arbeiten, hat sich in Westdeutschland in nur fünf Jahren von 11 % im Jahr 1991 auf 22 % im Jahr 1995 verdoppelt (vgl. O'Reilly, Bothfeld, 1998: 7). Für Frauen, die den Großteil der geringfügig Beschäftigten stellen, ist damit die Gefahr gewachsen, in schlecht bezahlte, sozialversicherungsfreie und unqualifizierte Beschäftigungsverhältnisse abgedrängt zu werden. Das gilt aufgrund der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit vor allem für Frauen mit Kindern.

Großbritannien

Ähnlich wie in Deutschland gilt auch in Großbritannien die »starke« Ernährerehe als handlungsleitende Norm – anknüpfend an liberale Traditionen jedoch in einer »marktförmigen« Variante. Das bedeutet, daß auch die private Sphäre der Familie dem »freien Spiel des Marktes« überlassen wird und der Staat weder regelnd noch unterstützend eingreift. Dementsprechend fehlen weitgehend sozialpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es gibt zum Beispiel nur wenig öffentliche Kinderbetreuung und im europäischen Vergleich eher bescheidene Mutterschutz- und Erziehungsurlaubsregelungen.

Das liberale Wohlfahrtsregime Großbritanniens setzt Müttern kaum Anreize, sich am Erwerbsleben zu beteiligen. Trotz fehlender aktiver Maßnahmen durch die Sozialpolitik ist die Frauenerwerbstätigkeit (sowohl in Form von Teilzeit als auch in Form von Vollzeit) in den letzten Dekaden beträchtlich gestiegen. Ein starker Anstieg der Erwerbsbeteiligung ist insbesondere bei Müttern zu verzeichnen. Vor allem die Teilzeitbeschäftigung hat seit den 70er Jahren, ausgehend von einem niedrigen Ausgangsniveau, einen beachtlichen Boom erfahren. In den 90er Jahren hat Großbritannien, vergleichbar mit Schweden und Dänemark und nur übertroffen durch die Niederlande, eine der höchsten Teilzeitraten in Europa. Der relativ stark ausgebauten Dienstleistungssektor mit einem hohen Anteil an Frauenbeschäftigung⁸ ist eine strukturelle Ursache dafür, daß heute nahezu jede zweite erwerbstätige Britin teilzeitbeschäftigt ist. Institutionelle Ursachen für den Boom der Teilzeitbeschäftigung liegen in der im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen deutlich schlechteren Bezahlung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und in einer hohen Geringfügigkeitsgrenze bei der Sozialversicherungspflicht. Dadurch wird es für Arbeitgeber attraktiv, Teilzeitarbeitsplätze anzubieten (Schunter-Kleemann, 1992: 317).

Neben der Bezahlung sind die geringe Qualifizierung, die hohe Arbeitsmarktsegmentierung und die defizitäre soziale Sicherung weitere Faktoren, die die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten indizieren. Ähnliches trifft auch für die Teilzeitbeschäftigten in Deutschland zu, das Armutsrisiko von teilzeitbeschäftigten Frauen bzw. das Risiko der Altersarmut wegen Benachteiligungen in der sozialen Alterssicherung sind in Großbritannien jedoch höher als in der Bundesrepublik. Zwar sind deutsche wie britische Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung auf ein weiteres Einkommen, das Einkommen des Ehemannes angewiesen. In Großbritannien ist jedoch dieses zweite Einkommen häufig so gering, daß die betreffenden Haushalte

8 1989 waren in Großbritannien 83 % der erwerbstätigen Frauen in Dienstleistungsberufen tätig, in der Bundesrepublik 69 % und in Schweden 84 % (Schunter-Kleemann, 1992: 337 ff.)

zu den »working poor« zu rechnen sind, während die teilzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland durch den »Hauptverdienst« des Mannes in der Regel besser situiert sind (vgl. O'Reilly, Bothfeld, 1998: 11). Das hohe Armutsrisiko britischer Teilzeitbeschäftigter wird auch durch den hohen Anteil geringfügiger Beschäftigungen verursacht: Über ein Drittel (1991: 38 %, 1995: 35 %) der Teilzeitbeschäftigten arbeitet regulär weniger als 15 Stunden (im Vergleich dazu in Westdeutschland 1991: 11 %, 1995: 22 %) (vgl. O'Reilly, Bothfeld, 1998: 7).

Ein erhöhtes Armutsrisiko für ganze Regionen und Bevölkerungsgruppen ist Folge der »konservativen Revolution« unter der Thatcher-Regierung, die eine umfassende Privatisierungs- und Deregulierungspolitik verfolgte. Rigorose Einschnitte in das soziale Netz des Wohlfahrtsstaates, vor allem im Bildungs- und Gesundheitsbereich und im Rentensystem, waren die Folge. Da die Politik Thatchers an liberale Traditionen wie die Stärkung der freien Marktwirtschaft und die Eigenverantwortung des einzelnen und seiner Familie anknüpfte, fußte sie durchaus auf den normativen Überzeugungen der britischen Gesellschaft. New Labour greift das Erbe der Konservativen auf und knüpft an bestimmte Elemente an, z. B. an die verstärkte Eigenverantwortung und an die Zielgruppenorientierung der Sozialpolitik (Mau, 1998: 33). Fundamentale Änderungen der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen, institutionellen und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen sind nicht in Sicht. Es ist auch weiterhin von einer relativ hohen Rate und relativ schlechten Bedingungen der Teilzeitarbeit in Großbritannien auszugehen: »There is every indication that levels of part-time work will remain high, and this will continue to trap many women into low-paid and low-level occupations« (Burchell et al., 1997: 243).

Schweden

In Schweden hat, wie in den anderen skandinavischen Ländern auch, der Staat wesentliche Funktionen übernommen, die ehemals vom Familien- und Verwandtschaftsverband geleistet wurden. Die Pflege von alten und kranken Menschen sowie die Betreuung und Erziehung von Kindern werden als Aufgabe des Staates betrachtet und sind entsprechend häufig aus der privaten Sphäre der Familie ausgelagert. »Im »Volksheim Schweden« gehört das Kind allen und ist – wie alle anderen Mitglieder – zugleich recht früh auf sich selbst gestellt« (Ostner, 1995a: 64f.). Die vergleichsweise geringe Sorgepflicht der Eltern gegenüber ihren Kindern endet mit deren Volljährigkeit, ebenso haben volljährige Kinder keine Pflichten gegenüber ihren Eltern. Im schwedischen Wohlfahrtsstaat ist der staatliche Dienstleistungssektor stark ausgebaut, öffentliche Kinderbetreuung und Pflege und Dienste für alte Menschen und Kranke ersetzen die private Sicherung und Versorgung. Neben den öffentlich finanzierten sozialen Dien-

sten ist auch die Individualbesteuerung Grundlage für die individualisierte soziale Sicherung der schwedischen Bürger. Der Individualbesteuerung, d. h. der getrennten Besteuerung von Eheleuten, liegt die normative Vorstellung zugrunde, daß jede(r) durch eigene Erwerbsarbeit für sich selbst sorgen soll und Ausfallzeiten und Risiken durch den Staat und nicht durch die Familie abgesichert sein sollen. Diese normative Vorstellung beinhaltet auch die ökonomische Unabhängigkeit der Frauen oder, in einem weiteren Sinne, die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Männern und Frauen. Entsprechend wird durch die schwedische Sozialpolitik die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. die Zwei-Verdiener-Ehe gefördert. Die schwedische Sozialpolitik unterstützt die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowohl in Form von Teilzeit- als auch von Vollzeitbeschäftigung und bevorzugt diese gegenüber der Hausfrauenrolle. Die meisten Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich im Hinblick auf die Arbeitszeit (häufig »lange Teilzeit«), den Qualifikationsgrad und die soziale Sicherung nicht so deutlich von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, wie dies zum Beispiel in Deutschland und in Großbritannien der Fall ist.

Mit der Expansion des öffentlichen Dienstleistungssektors wurden in den 70er und 80er Jahren vor allem in diesem Bereich Arbeitsplätze, häufig in Form von Teilzeitbeschäftigung, für Frauen geschaffen. Die öffentlich finanzierten sozialen Dienste sind so zu einem Beschäftigungsbereich der Frauen geworden. »Der Übergang zum Zwei-Verdiener-Haushalt ist also von einer systematischen Verweiblichung der sozialen Dienstleistungen begleitet« (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1998: 287). Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Dienstleistungssektor ist von 77 % im Jahr 1975 auf 87 % im Jahr 1995 gestiegen⁹ (Europäische Kommission, 1996: 161).

Der Boom der Teilzeitbeschäftigung scheint jedoch mit dem Ende der 80er Jahre vorerst ein Ende zu haben: 1987 hatten noch 46 % aller beschäftigten Frauen eine Teilzeitbeschäftigung, 1990 dagegen nur noch 41 % (ebenda). Der schwedische Staat hat derzeit mit den Folgen einer schweren Finanzkrise zu kämpfen, die mit hohen Arbeitslosenraten¹⁰ einhergeht. Der Krise wird mit Reformen begegnet, die auf eine weitere Mobilisierung der Bereitschaft zur kontinuierlichen Erwerbsarbeit setzen, den Zugang zu Einkommensersatzleistungen erschweren und gleichzeitig deren Höhe reduzieren (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1998: 288). Für schwedische Frauen erhöht sich mit den Reformen in Wechselwirkung mit der individualisierten sozialen

9 Schweden leistet sich unter allen westlichen Industrienationen den größten Personalbestand im öffentlichen Dienst. 1994 war jeder dritte Erwerbstätige (33 %) beim Staat beschäftigt. Im Vergleich dazu waren dies in Deutschland 16 % und in Großbritannien 15 % (OECD 1995).

10 Die Arbeitslosenquote betrug in Schweden im Frühjahr 1997 8 % (im Vergleich dazu in Deutschland 11 % und in Großbritannien 6 %) (Globus-Kartendienst 1997, 52. Jg., 20. Mai 1997).

Sicherung, der Individualbesteuerung und der Abschaffung der Witwenrente 1989 der Druck, kontinuierlich und möglichst Vollzeit erwerbstätig zu sein. Die Teilzeitbeschäftigung verliert damit, trotz der nach europäischem Maßstab in Relation zur Vollzeitbeschäftigung relativ guten Bedingungen (z. B. im Hinblick auf den Qualifikationsgrad, die Arbeitszeit und die soziale Sicherung) für die Schwedinnen an Attraktivität. Ebenfalls von Budgetkürzungen der Staatskasse betroffen, jedoch im internationalen Vergleich nach wie vor günstig, sind die Elternurlaubsregelungen, die Müttern (oder Vätern) nach der Geburt eines Kindes eine 18monatige Freistellung von der Erwerbsarbeit mit 75 % Lohnfortzahlung gewähren. Während also die finanzielle Unterstützung während des Elternurlaubs in Schweden von der Lohnhöhe vor der Geburt abhängig ist, wird in Deutschland das sogenannte Erziehungsgeld in Abhängigkeit von der Einkommenshöhe ab dem siebenten Monat nach der Geburt reduziert. So wirken sich hohe Einkommen vor der Geburt für Frauen in Deutschland nachteilig aus, für Frauen in Schweden sind sie, ebenso wie die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit zwischen zwei Geburten bzw. Erziehungsurlaubsperioden, dagegen von Vorteil.

Unsere Vermutung ist, daß sich die geschilderten, national differierenden sozialpolitischen Regelungen in unterschiedlichem Erwerbsverhalten der Frauen in den einzelnen Ländern widerspiegeln. Mit den empirischen Analysen dieses Beitrags soll konkret geprüft werden,

- ob der Wiedereinstieg von Frauen nach der Geburt eines Kindes und die Dauer der Erwerbsunterbrechung abhängig sind von den Mutterschafts- und Elternurlaubsregelungen bzw. von der öffentlichen Infrastruktur zur Kinderbetreuung und der Organisation des Schultages;
- ob das »Humankapital« von Frauen eine Rolle spielt, ob sich also Frauen mit hoher Bildung anders verhalten als Frauen, die weniger in ihre Bildung investiert haben;
- ob sich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen in Abhängigkeit von den nationalen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Dauer und den Stellenwert in der Erwerbsbiographie von Frauen voneinander unterscheiden;
- ob Teilzeitbeschäftigungen in den einzelnen Ländern eher in Vollzeitbeschäftigungen oder in Nicht-Erwerbstätigkeit münden;
- wie sich Teilzeit- bzw. Vollzeitepisoden in Abhängigkeit von der Lebensphase und dem familiären Hintergrund gestalten, und ob es in dieser Hinsicht Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern gibt.

Diese Thesen werden auf der Basis von Längsschnittanalysen mit dem Verfahren der Ereignisdatenanalyse geprüft. Die Begründung für die Auswahl dieses Verfahrens und

weitere grundlegende konzeptionelle Überlegungen zu den empirischen Analysen sind Gegenstand des folgenden Abschnitts.

3.3.2 Empirische Analyse: Drei-Länder-Panel-Vergleich

Ausgangspunkt der folgenden empirischen Analyse ist die Frage, inwieweit die unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Kontextbedingungen in Schweden, Großbritannien und Deutschland das Erwerbsverhalten von Frauen prägen.¹¹ Um das Erwerbsverhalten und speziell die Effekte der Teilzeitbeschäftigung differenziert zu beschreiben, reicht eine statische Betrachtung zu einem Zeitpunkt nicht aus. Für ein umfassendes Verständnis ist statt dessen eine dynamische Betrachtung von Teilzeitarbeit im individuellen Erwerbsverlauf auf der Basis von Längsschnittanalysen mit Individualdaten erforderlich. Im folgenden wird eine solche dynamische Betrachtung mit Methoden der Ereignisdatenanalyse auf der Basis des deutschen Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), des britischen Haushaltspanels (BHPS) und des schwedischen Haushaltspanels (HUS) für den Zeitraum 1984 – 1996 vorgenommen. Mit diesen drei Paneldatensätzen verfügen wir über retrospektive Daten im ergebnisorientierten Erhebungsdesign, d.h. die Erwerbsbiographie eines Individuums ist lückenlos rekonstruierbar.¹² Für jedes Individuum und für jeden Zeitpunkt des Beobachtungszeitraums steht damit eine exakte Zustandsinformation über den Karriereprozeß zur Verfügung.¹³

Mit dem Begriff der Ereignisdatenanalyse werden statistische Verfahren zur Untersuchung von Zeitintervallen zwischen aufeinanderfolgenden Zustandswechseln bzw. Ereignissen bezeichnet (Blossfeld, Hamerle, Mayer, 1986). In den folgenden Analysen findet die Methode der Ereignisdatenanalyse Anwendung, um im Drei-Länder-Vergleich die Dynamik der Teilzeitarbeit von Frauen und ihre individuellen sowie familiären Arrangements zu beleuchten. Die Analysen richten sich vor allem auf die Übergänge in die Teilzeitbeschäftigung, den Verbleib in diesem Zustand sowie den Wechsel in einen

11 Im schwedischen Panel werden Frauen im Alter von 18-74 Jahre berücksichtigt, im deutschen und britischen Panel Frauen ab 16 Jahre.

12 Da nach wie vor von deutlichen Unterschieden in der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung Ost- und Westdeutschlands ausgegangen werden muß und durch das SOEP in Ostdeutschland Daten erst ab 1990 erhoben wurden, beschränken wir unsere Analysen auf Westdeutschland.

13 Vom deutschen Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) nutzten wir die jährlich erhobenen Ereignisdaten. Das schwedische Haushaltspanel wurde nur in den Jahren 1984, 1986, 1988, 1991, 1993 und 1996 erhoben. Monatliche Spelldaten zur Erwerbsbiographie wurden jedoch auch zwischen den Wellen erfragt, so daß die Rekonstruktion eines lückenlosen Verlaufes möglich ist. Vom britischen Haushaltspanel nutzten wir die laufenden Wellen von 1991-1996 sowie die Retrospektivdaten zur Erwerbstätigkeit, zum Familienstatus und zu Geburten.

Folgezustand.¹⁴ Übergangswahrscheinlichkeiten und Verweildauer lassen Rückschlüsse auf »typische« Erwerbsverläufe von Frauen in den drei Ländern zu.¹⁵ Der Schwerpunkt der Analysen richtet sich dabei stets auf ländertypische Unterschiede im Teilzeit-Erwerbsverhalten von Frauen. Dabei wird der Erwerbszustand der Vollzeitbeschäftigung als Referenzkategorie herangezogen. Den Analysen liegen folgende forschungsleitende Fragen zugrunde: Wie lange dauert der Erwerbszustand der Teil- und Vollzeitbeschäftigung in Deutschland, Großbritannien und Schweden an? Aus welchen (Erwerbs-)Zuständen kommen die Teilzeitbeschäftigten? Wie sind die Übergangswahrscheinlichkeiten in Folgezustände? Von welchen Variablen ist der Übergang in und aus Teilzeitarbeit der Frauen abhängig?

Um diese Fragen beantworten zu können, werden aus den Ereignisdatensätzen der drei Länder die fünf Zustände aggregiert: Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit¹⁶ und der Status der Hausfrau.¹⁷ In die Analyse werden folgende individuelle Faktoren, die laut den angeführten Fragestellungen Einfluß auf das Erwerbsverhalten einer Frau haben könnten, einbezogen: das Alter der Frau und ihr familiärer Hintergrund (Zusammenleben mit einem Partner oder alleinstehend), das Vorhandensein von Kindern im Haushalt (insbesondere Vorschulkinder) und der Erwerbsstatus des Partners.

Die Analysen werden in folgenden Schritten durchgeführt: Zunächst sollen die Verweildauern im Zustand der Teilzeitarbeit und die Übergangswahrscheinlichkeiten in die Zustände Vollzeit, Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbstätigkeit und Hausfrau analysiert und verglichen werden. Das erfolgt ebenfalls für die umgekehrte Richtung – aus anderen Zuständen in Teilzeitbeschäftigung wechselnd. Es soll damit u. a. der Frage nachge-

14 Damit handelt es sich bei den Analysen um Mehr-Zustands-Modelle, die dann vorliegen, wenn im »Laufe der Zeit mehrfache Übergänge möglich sind und wenn ein bestimmtes Ereignis wiederholt auftreten kann« (Blossfeld, Hamerle, Mayer, 1986: 28).

15 Die Verweildauer in einer Episode ist die Zeitdauer zwischen aufeinanderfolgenden Ereignissen. Die Zeitdauer ist definiert: $V_k = T_k - T_{k-1}$, $k = 1, 2, \dots$
Übergangswahrscheinlichkeiten können mit Hilfe der Survivor-Funktion $S(t) = P(T \geq t)$ ermittelt werden. Sie gibt die Wahrscheinlichkeit dafür an, daß ein Individuum den Zeitpunkt t »erlebt«, d.h., daß bis zu diesem Zeitpunkt noch kein Ereignis eingetreten ist und die Episode noch andauert.

16 Der aggregierte Status der Nichterwerbstätigkeit setzt sich für das deutsche Panel aus folgenden Kategorien zusammen: Schule/Ausbildung, Umschulung/Weiterbildung, Mutterschutz, Rente; für das britische Panel aus den Kategorien: sick, student/school, government scheme, maternity leave, retired; und schließlich für das schwedische Panel aus den Kategorien: vacation, leave from work, sick leave, going to school, retired.

17 Die Klassifizierung als Teilzeitbeschäftigte erfolgte im SOEP und im BHPS als SelbstEinstufung. Im HUS hingegen erfolgte eine Zuordnung von Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten auf der Grundlage einer Arbeitszeitenklassifikation. Dementsprechend wurde Teilzeit als Wochenarbeitszeit von bis zu 34 Stunden und Vollzeit als Wochenarbeitszeit von 35 und mehr Stunden definiert.

gangen werden, ob Teilzeitarbeit im Vergleich zur durchschnittlichen Dauer anderer erwerbsbiographischer Ereignisse eher als ein Übergangereignis zu betrachten ist. Danach werden individuelle sowie familiäre Kontexte und Veränderungen für die Erklärung des »Verweilens« in einem Zustand bzw. des »Wechsels« in einen anderen herangezogen. Hierbei geht es um die Frage: Von welchen Variablen ist der Übergang in und aus Teilzeitarbeit von Frauen abhängig?

3.3.3 Ergebnisse

Obwohl mit dem Beobachtungszeitraum 1984 – 1996 ein enger Rahmen gesetzt ist, sind laut den Befunden der einzelnen Paneldaten in allen drei Ländern zum Teil deutliche Veränderungen der Anteile von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen, Hausfrauen, arbeitslosen und nicht-erwerbstätigen Frauen zu beobachten (vgl. Tabelle 3.5). Erheblich hat in allen drei Ländern der Anteil der Hausfrauen abgenommen: in Großbritannien von 23 % im Jahr 1984 auf 20 % im Jahr 1990 und schließlich auf 17 % im Jahr 1996. In Deutschland ordneten sich 1996 ebenfalls 17 % der Frauen der Kategorie »Hausfrau« zu, 1990 waren es noch 23 % und 1984 sogar noch 29 %. In Schweden war der Anteil der Hausfrauen mit 10 % schon 1984 vergleichsweise sehr niedrig, in den 90er Jahren stuften sich dann kaum noch Frauen als »Hausfrauen« ein (1990: 3 %, 1996: 1 %). Ordnet man vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen in einer übergeordneten Kategorie »ökonomisch aktiv« und nicht-erwerbstätige und arbeitslose Frauen sowie Hausfrauen der Kategorie »ökonomisch nicht aktiv« zu, zeigt sich in allen drei Ländern eine Abnahme der Kategorie »ökonomisch nicht aktiv« und eine entsprechende Zunahme der Kategorie »ökonomisch aktiv«: in Deutschland um 6 %, in Schweden um 5 %, in Großbritannien um 2 %. Während jedoch in Deutschland und Großbritannien 1996 nach dieser Definition etwas mehr als die Hälfte ökonomisch nicht aktiv war (55 % bzw. 51 %), waren es in Schweden nur 16 %. In Deutschland ist die Steigerung des Anteils »ökonomisch aktiver« Frauen der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zuzurechnen, der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen blieb fast konstant. In Großbritannien ist nur eine geringe Änderung in den Anteilen vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Frauen zu verzeichnen. Anders in Schweden. Dort ist eine deutliche Akzentverschiebung zwischen den Anteilen voll- und teilzeitbeschäftigter Frauen zu beobachten: 1984 waren noch 39 % der Frauen teilzeitbeschäftigt, 1996 nur noch 32 %. Dagegen ist der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen vor allem in den 90er Jahren deutlich gestiegen: von 41 % im Jahr 1990 auf 52 % im Jahr 1996. Deutlich abgenommen hat dagegen in Schweden speziell in den 90er Jahren der Anteil der nicht-erwerbstätigen Frauen: von 24 % im Jahr 1990 auf nur 11 % im Jahr 1996.

In diesen Zahlen spiegeln sich die Auswirkungen der Rezession in Schweden und der schweren Finanzkrise des Staates wider, der seit Anfang der 90er Jahre mit einschneidenden Reformen begegnet wird, die auf eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung aller Bürger setzen und die Freistellungsmöglichkeiten von der Erwerbsarbeit einschränken. Diese Reformen erhöhen den Druck für schwedische Frauen, kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig zu sein, und mindern die Attraktivität der Freistellungsmöglichkeiten, die vom Staat bislang großzügig gewährt wurden. So ist die mit Beginn der 90er Jahre einsetzende Abnahme des Anteils nicht-erwerbstätiger Frauen (mit der Kategorie »nicht-erwerbstätig« werden im schwedischen Panel eben auch Freistellungsmöglichkeiten erfaßt) zugunsten einer Zunahme des Anteils vollzeitbeschäftigter Frauen zu erklären. Zwar ist in Großbritannien und in Deutschland Anfang der 90er Jahre ebenfalls eine rezessive Wirtschaftslage zu verzeichnen, trotzdem zeichnen sich die Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen nicht so deutlich ab wie in Schweden. Eine in den 80er Jahren einsetzende Kontinuität der Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung

Tabelle 3.5: Übergänge in/aus Teilzeit und Vollzeit (Zeitraum 1984 – 1996)

Übergänge in / aus **Teilzeit** (Zeilenprozente)

<i>Vorgänger</i>	Beginn in TZ	Vollzeit	Arbeitslos	Nicht-Erwerbst.	Hausfrau
Deutschland	25	16	7	21	31
Schweden	23	20	3	51	3
Großbritannien	35	9	12	10	34
<i>Nachfolger</i>	Verbleib in TZ	Vollzeit	Arbeitslos	Nicht-Erwerbst.	Hausfrau
Deutschland	32	15	7	21	25
Schweden	20	23	3	52	2
Großbritannien	36	16	10	15	23

Übergänge in / aus **Vollzeit** (Zeilenprozente)

<i>Vorgänger</i>	Beginn in VZ	Teilzeit	Arbeitslos	Nicht-Erwerbst.	Hausfrau
Deutschland	42	14	14	23	7
Schweden	23	19	3	54	1
Großbritannien	52	13	16	12	7
<i>Nachfolger</i>	Verbleib in VZ	Teilzeit	Arbeitslos	Nicht-Erwerbst.	Hausfrau
Deutschland	39	14	15	25	7
Schweden	24	16	3	56	1
Großbritannien	45	7	17	17	14

Datenbasis: SOEP 1984 – 1996, BHPS 1984 – 1996, HUS 1984 – 1996

setzt sich laut den vorliegenden Daten in diesen beiden Ländern auch in den 90er Jahren fort. Für Deutschland muß dabei jedoch unbedingt beachtet werden, daß sich die Daten auf die Situation in Westdeutschland beschränken. Nach der Vereinigung Deutschlands kam es jedoch infolge der Rezession Anfang der 90er Jahre vor allem im Osten Deutschlands zu einem massiven Beschäftigungseinbruch, von dem vor allem Frauen betroffen waren.

Anders als der vorherigen Betrachtung liegen der Tabelle 3.5 nicht Personen, sondern die einzelnen Zustände bzw. Episoden (Vollzeit, Teilzeit, Arbeitslosigkeit, Nicht-Erwerbs-tätigkeit und Hausfrau), die als Spell-Daten monatsweise erfaßt werden, als Grundgesamtheit zugrunde. Betrachtet wird zunächst, welche Episoden den Teilzeit-episoden vorangehen (also Übergänge *in* Teilzeit) und welche Episoden den Teilzeit-episoden folgen (also Übergänge *aus* Teilzeit). Ebenso werden Übergänge in und aus Vollzeit im Ländervergleich dargestellt, der Beobachtungszeitraum ist wiederum von 1984 bis 1996.

Die Ergebnisse belegen die Bedeutung der Kategorie »nicht-erwerbstätig« für Übergänge in Schweden: Über die Hälfte der Übergänge (51 % – 56 %) in und aus Teilzeit sowie in und aus Vollzeit finden in dieser bzw. aus dieser Kategorie statt. In Deutschland trifft dies dagegen nur für 21 % bis 25 % und für Großbritannien nur für 10 % bis 17 % der Übergänge in und aus Teilzeit und Vollzeit zu. Für Schweden sind für die Übergänge nur drei von den insgesamt fünf Kategorien relevant: Übergänge finden quasi nur zwischen den Kategorien Teilzeit, Vollzeit und Nicht-Erwerbstätigkeit statt, die Kategorien Hausfrau und Arbeitslosigkeit spielen mit 1 % bis 3 % kaum eine Rolle. In Deutschland und Großbritannien finden dagegen viel mehr Wechsel auch zwischen den Kategorien Hausfrau und Arbeitslosigkeit aus anderen Kategorien statt. Während in Deutschland und Großbritannien rund einem Drittel (31 % bzw. 34 %) der Teilzeitepisoden Hausfrauenepisoden vorangingen, trifft dies in Schweden nur für 3 % zu. Nach einem Viertel (25 % bzw. 23 %) aller Teilzeitepisoden in Deutschland und Großbritannien folgt eine Hausfrauenepisode, in Schweden dagegen nur nach 2 %.

Bei den Übergängen in und aus Vollzeit kommt der Kategorie Hausfrau in Deutschland und Großbritannien jedoch auch eine geringere Bedeutung zu als bei Übergängen in und aus Teilzeit. Nur jeweils 7 % der Vollzeitepisoden gehen in diesen beiden Ländern Hausfrauenepisoden voraus (Schweden 1 %), und 7 % bzw. 14 % der Vollzeitepisoden in Deutschland bzw. in Großbritannien münden in Hausfrauenepisoden. In Deutschland und Großbritannien sind die Vollzeitepisoden »stabiler« als die Teilzeitepisoden, d. h. häufiger als den Teilzeitepisoden geht den Vollzeitepisoden kein Übergang aus einer anderen Kategorie voraus bzw. folgt den Vollzeitepisoden häufiger kein Übergang in eine andere Kategorie. In Schweden sind in dieser Hinsicht kaum Unterschiede

zwischen Teilzeit- und Vollzeitepisoden festzustellen. Insgesamt weisen die Ergebnisse für Deutschland und Großbritannien, nicht aber für Schweden, in bezug auf die Übergänge in und aus Teilzeit und Vollzeit große Ähnlichkeiten auf, mit der Einschränkung, daß in Deutschland etwas häufiger Übergänge in und aus der Nicht-Erwerbstätigkeit, in Großbritannien dagegen in und aus der Arbeitslosigkeit stattfinden.

Bei der Betrachtung der Verweildauer der einzelnen Zustände zeigen sich dagegen für alle drei Länder recht unterschiedliche Befunde: So beträgt zum Beispiel die durchschnittliche Verweildauer von Frauen in Teilzeitarbeit für Frauen in Großbritannien 26 Monate, in Deutschland 21 Monate und in Schweden nur 13 Monate. Verglichen mit der durchschnittlichen Verweildauer von Vollzeitepisoden, die in Großbritannien 36 Monate, in Deutschland 18 Monate und in Schweden 13 Monate beträgt, fällt vor allem Großbritannien auf: Hier sind, anders als in Deutschland und Schweden, Teilzeitepisoden deutlich kürzer als Vollzeitepisoden. Auffallend ist ebenfalls die im Vergleich zu Großbritannien und Deutschland im Schnitt geringere Dauer aller Episoden in Schweden: also sowohl von Teilzeit- und Vollzeitepisoden als auch von Nicht-Erwerbstätigkeits-, Arbeitslosigkeits- und Hausfrauenepisoden. Ursache dafür ist, daß die Episoden in Schweden häufiger als in den anderen Ländern durch eine »Nicht-Erwerbstätigkeits«-Episode unterbrochen werden. Mit dieser Kategorie werden in allen drei Ländern Aus- und Weiterbildungszeiten, Mutterschutz- und Rentenzeiten erfaßt, in Schweden verbergen sich hinter dieser Kategorie zusätzlich »vacation« und »leave from work«, also Freistellungen von der Erwerbsarbeit aus verschiedenen Gründen. Diese Freistellungen werden, trotz der oben beschriebenen Einschränkungen seit Anfang der 90er Jahre, in Schweden bekanntermaßen großzügiger und umfangreicher gewährt als in Großbritannien und Deutschland.

Die Abbildung 3.4 bildet die Übergangswahrscheinlichkeiten für den Wechsel in Teilzeit ab. In Deutschland und Großbritannien zeigt sich wiederum ein ähnliches Muster: Vollzeit- und Nicht-Erwerbstätigkeitsepisoden münden hier mit geringerer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit als Hausfrauen- und Arbeitslosigkeitsepisoden. Auch in Schweden sind Übergänge aus anderen Zuständen wahrscheinlicher als der Übergang von Vollzeit in Teilzeit. Anders als in Deutschland und Großbritannien ist in Schweden jedoch der Übergang von der Nicht-Erwerbstätigkeit in die Teilzeitarbeit vergleichsweise wahrscheinlicher.

Bei der Betrachtung der durchschnittlichen Überlebenswahrscheinlichkeit, d.h. Zeiträume, in denen Wechsel stattfinden, ergeben sich für die einzelnen Länder folgende Befunde. In Deutschland beträgt die durchschnittliche Überlebenswahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeits- und Hausfrauenepisoden 78 bzw. 85 Monate, bevor ein Wechsel in Teilzeit stattfindet (d.h. bei den verbleibenden 50 % finden Wechsel entwe-

der gar nicht oder später statt). Das Risiko¹⁸ eines Wechsels ist in den ersten 12 Monaten am größten, d.h., daß in diesem Zeitraum die meisten Wechsel stattfinden. Bei den Vollzeit- und Nicht-Erwerbstätigkeitsepisoden wird eine durchschnittliche Überlebenswahrscheinlichkeit (50 %) in dem Beobachtungszeitraum nicht erreicht, nach Ablauf der 150 Monate sind lediglich ca. 25 % Wechsel in Teilzeit aufgetreten.

In Großbritannien beträgt die durchschnittliche Überlebenswahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeits- und Hausfrauenepisoden vor dem Wechsel in Teilzeit 40 bzw. 107 Monate. Dabei ist ähnlich wie in Deutschland das Risiko des Wechsels in Teilzeit in den ersten 12 Monaten am größten. Wie in Deutschland muß in Großbritannien eine durchschnittliche Überlebenswahrscheinlichkeit von über 150 Monaten für Vollzeit- und Nicht-Erwerbstätigkeitsepisoden veranschlagt werden, da nach Ablauf dieses Beobachtungszeitraums lediglich 12 % Wechsel in Teilzeit stattgefunden haben.

Ein auffälliges Ergebnis für Schweden ist, daß nach ca. 80 Monaten kaum noch Wechsel stattfinden, d.h., die Ereignisse sind relativ kurzlebig. Das trifft insbesondere für Nicht-Erwerbstätigkeitsepisoden zu, bei denen bereits nach zehn Monaten 50 % der Wechsel in Teilzeit stattgefunden haben. Während also in Schweden nach zehn Monaten rund die Hälfte aller Nicht-Erwerbstätigkeitsepisoden in Teilzeitarbeit übergegangen ist, sind dies in Deutschland nur ca. 15 % und in Großbritannien nur ca. 5 %. Auch bei den Arbeitslosigkeits- und Hausfrauenepisoden ist in Schweden die durchschnittliche Überlebenswahrscheinlichkeit bis zum Wechsel in Teilzeit mit nur 21 bzw. 18 Monaten auffallend kurz. Zu beachten ist jedoch, daß sowohl der Hausfrauen- als auch der Arbeitslosigkeitsstatus in Schweden in bezug auf die *Häufigkeit* von Wechseln wenig Relevanz hat (vgl. Tabelle 3.5). Bei Vollzeitepisoden wird die durchschnittliche Überlebenswahrscheinlichkeit (50 %) nach 150 Monaten nicht erreicht, nach Ablauf des Beobachtungszeitraums haben lediglich ca. 30 % Wechsel stattgefunden.

In Abhängigkeit vom Alter (vgl. Abbildung 3.5) zeigt sich, daß in allen drei Ländern über 50jährige Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit wechseln als jüngere Frauen. In Deutschland und in Großbritannien ist die Wahrscheinlichkeit für die mittlere Altersgruppe (36 bis 49 Jahre) und die jüngste Altersgruppe (bis 35 Jahre) in etwa gleich, in Schweden ist die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu wechseln, nach einem Zeitraum von zehn Monaten für Frauen der jüngsten Altersgruppe geringer als für Frauen der mittleren Altersgruppe.

Die Lebensform (vgl. Abbildung 3.6) hat in allen drei Ländern einen ähnlichen Einfluß auf den Übergang in Teilzeit: Frauen, die mit einem Partner im gemeinsamen Haushalt

18 Das Risiko bzw. die Hazardrate kann aufgefaßt werden als Grenzwert der bedingten Wahrscheinlichkeit, daß die Episode im betrachteten Intervall zu Ende geht.

Abbildung 3.4: Übergänge in Teilzeitarbeit

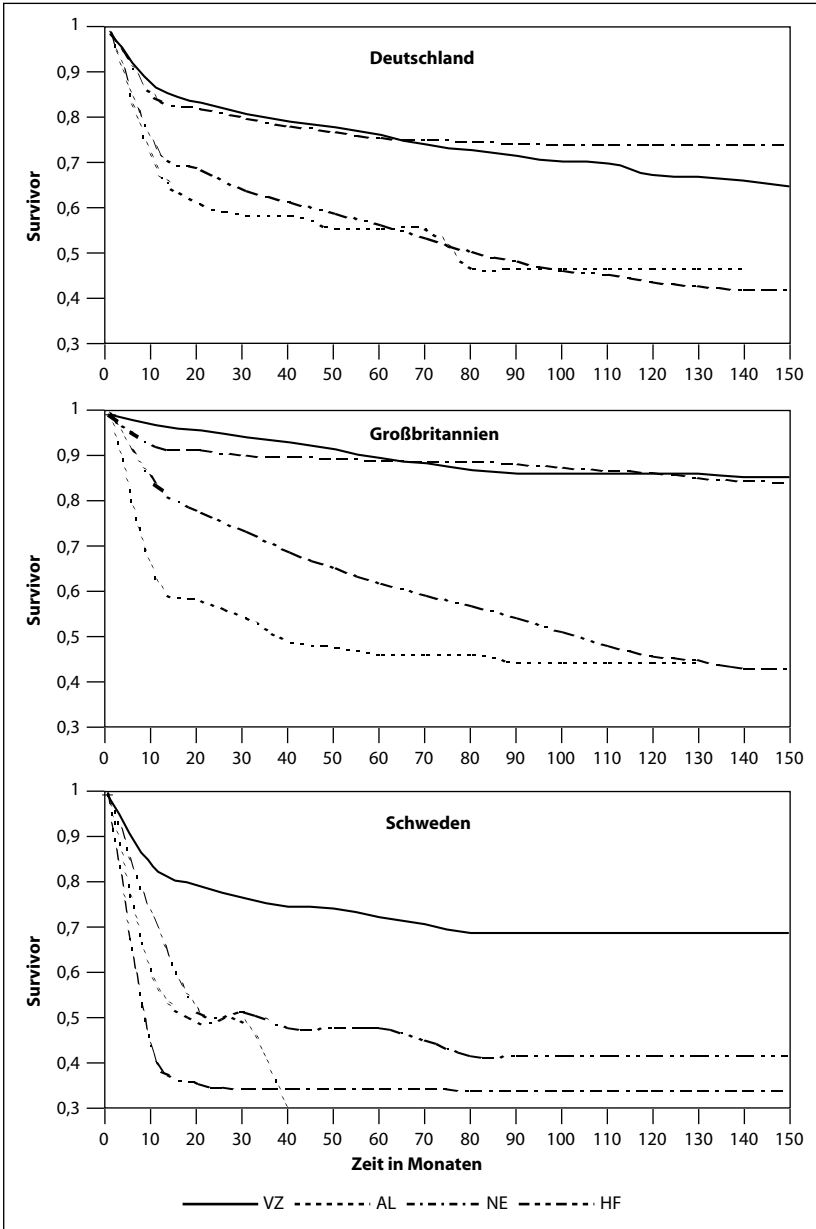


Abbildung 3.5: Übergang in Teilzeitarbeit in Abhängigkeit vom Alter der Frauen

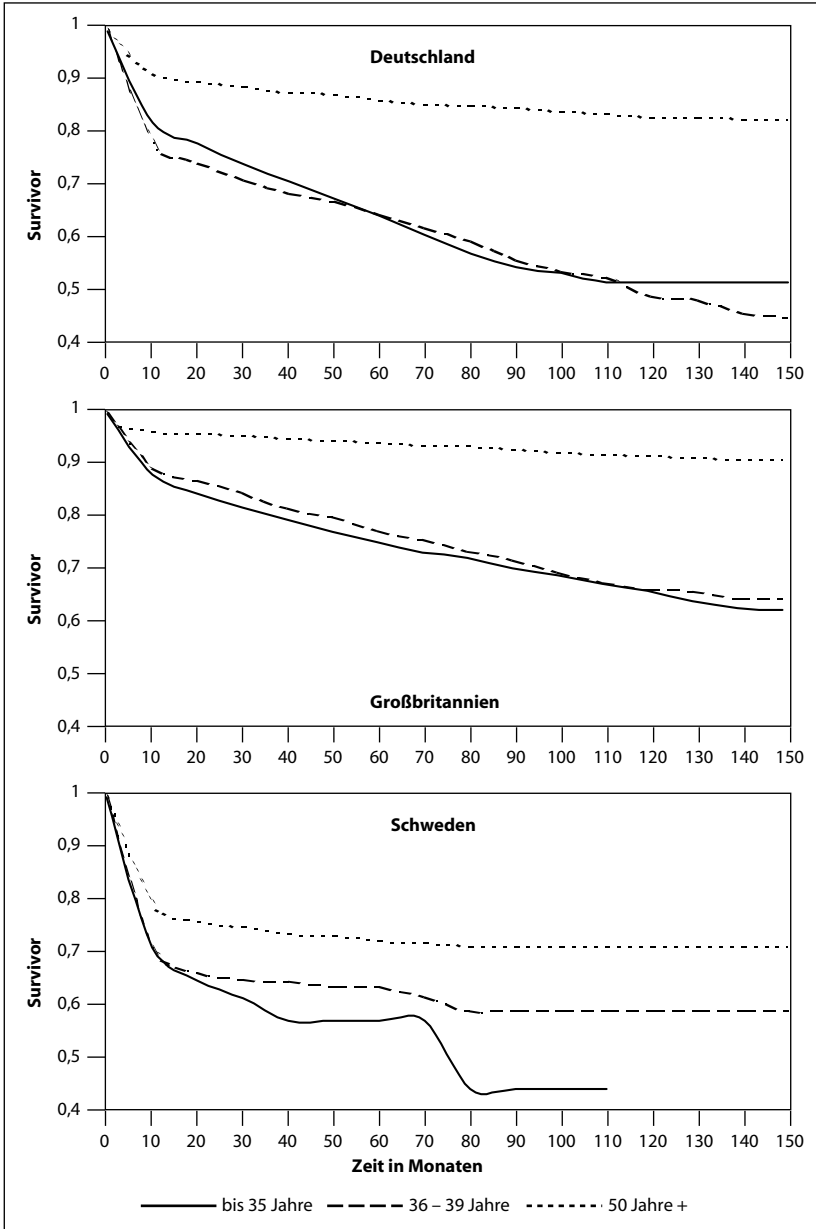


Abbildung 3.6: Übergang in Teilzeitarbeit in Abhängigkeit von der Lebensform der Frauen

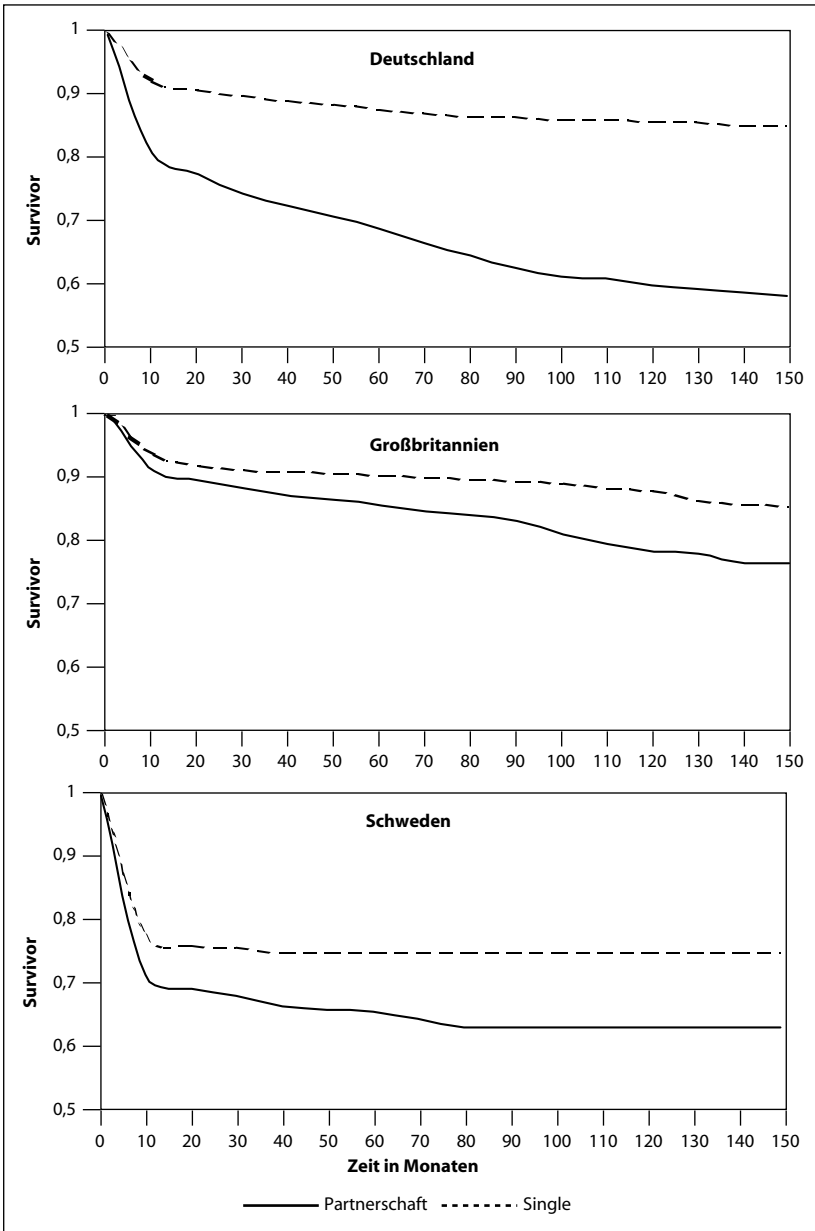


Abbildung 3.7: Übergang in Teilzeitarbeit in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners

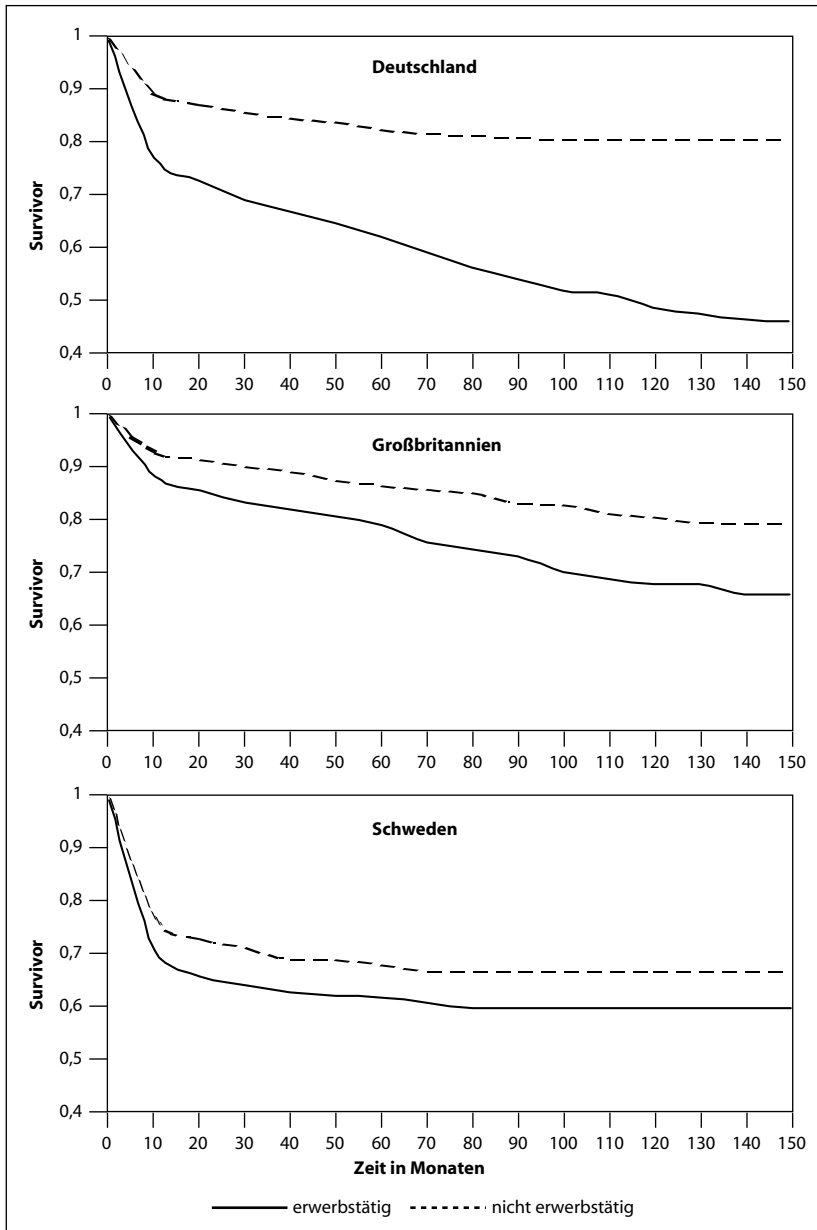
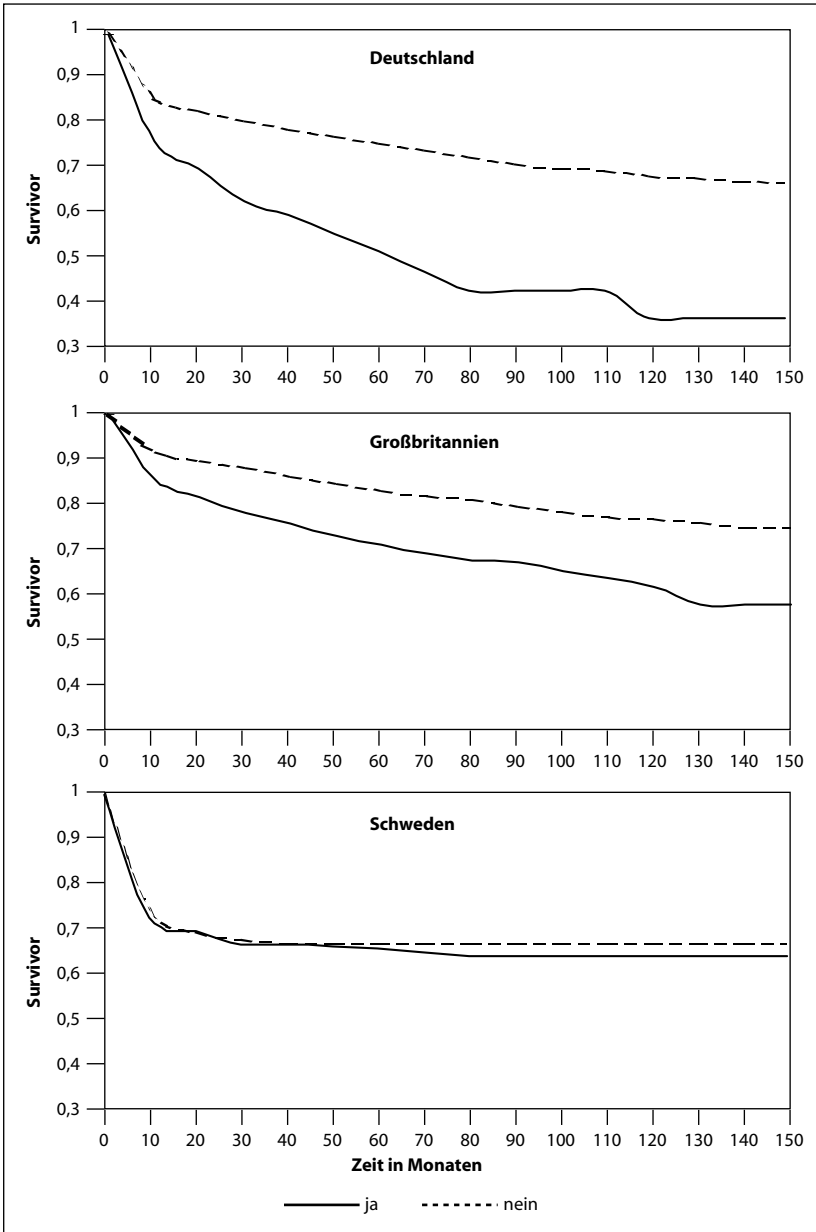


Abbildung 3.8: Übergang in Teilzeitarbeit in Abhängigkeit von Kindern (bis 6 Jahre)



leben, wechseln mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit als Frauen, die allein leben. In Deutschland ist der Unterschied zwischen alleinlebenden und in Partnerschaft lebenden Frauen in dieser Hinsicht am größten. Alleinlebende Frauen wechseln in Schweden mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeitarbeit als alleinlebende Frauen in Großbritannien und Deutschland.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei dem Übergang in Teilzeit in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners (vgl. Abbildung 3.7): In allen drei Ländern ist der Übergang in Teilzeit bei Frauen mit erwerbstätigem Partner wahrscheinlicher als bei Frauen mit nicht-erwerbstätigem Partner. Am deutlichsten zeigt sich dies wiederum bei Frauen in Deutschland. Frauen mit nicht-erwerbstätigem Partner wechseln in Schweden mit höherer Wahrscheinlichkeit in Teilzeitarbeit als in Großbritannien und Deutschland.

Betrachtet man die Übergangswahrscheinlichkeit in Teilzeit für Frauen mit und ohne Kinder bis sechs Jahre (vgl. Abbildung 3.8), zeigt sich ebenfalls in der Tendenz ein für alle drei Länder übereinstimmendes Ergebnis: Die Wahrscheinlichkeit für den Übergang in Teilzeit ist in Deutschland, in Großbritannien und in Schweden für Frauen mit Kindern bis sechs Jahre größer als für Frauen ohne Kinder. In Deutschland sind die Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kinder bis sechs Jahre wiederum deutlich größer als in Großbritannien und Schweden.

Zusammenfassend ist als wichtiges Ergebnis des Drei-Länder-Panel-Vergleichs zunächst zu nennen, daß Teilzeitbeschäftigungen in Deutschland und in Großbritannien größere Ähnlichkeiten in bezug auf den Wechsel, die Dauer, die Häufigkeiten und die Übergangswahrscheinlichkeiten aufweisen als Teilzeitbeschäftigungen in Schweden. In Deutschland und in Großbritannien erfolgen Übergänge in Teilzeit häufig in und aus dem Hausfrauenstatus, in Schweden dagegen in und aus dem Status der Nicht-Erwerbstätigkeit. Mit der Kategorie der Nicht-Erwerbstätigkeit werden in Schweden Freistellungsmöglichkeiten von der Erwerbsarbeit erfaßt, die dort großzügiger gewährt werden als in Deutschland und Großbritannien. Zwar hat der Anteil der in diesem Sinne nicht-erwerbstätigen Frauen in Schweden in den 90er Jahren im Zuge von Einsparungen deutlich abgenommen, trotzdem führt der häufige Wechsel in und aus der Kategorie Nicht-Erwerbstätigkeit dazu, daß Erwerbsepisoden (sowohl Teilzeit als auch Vollzeit) in Schweden relativ kurz sind. So sind auch die durchschnittlichen Überlebenswahrscheinlichkeiten in Schweden relativ kurz.

In allen drei Ländern wirken die untersuchten Kovariablen (Alter, Lebensform, Kinder bis sechs Jahre, Erwerbsstatus des Partners) auf die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu wechseln, in die gleiche Richtung. Für Frauen mittleren Alters ist die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu wechseln, höher als für ältere Frauen, ebenso für Frauen mit Kinder bis sechs Jahre als für Frauen ohne Kinder und auch für Frauen, die mit einem Partner

zusammenleben, als für alleinlebende Frauen und schließlich für Frauen mit erwerbstätigem Partner als für Frauen mit einem nicht-erwerbstätigen Partner. In Deutschland ist der Einfluß der genannten Kovariablen stärker als in Großbritannien. Zwar ist in beiden Ländern als Auswirkung der Tradition der »starken« Form der Ernährerehe zu erwarten, daß Teilzeitarbeit als »modernisierte« Form dieser Tradition zur typischen Erwerbsform von Frauen mit Kindern wird, die auf den Hauptverdienst des (Ehe-)Mannes angewiesen sind. In Deutschland tragen aber die sozial- und familienpolitischen Rahmenbedingungen, die die Teilzeitarbeit von Frauen in der »Familienphase« gezielt fördern, dazu bei, daß sich diese Erwartung hier deutlicher erfüllt als in Großbritannien.

In Schweden haben die genannten Kovariablen einen geringeren Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit, in Teilzeit zu wechseln, als in Großbritannien und Deutschland. Auch hinsichtlich anderer Kriterien, z. B. Dauer und Übergangswahrscheinlichkeiten, sind Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigungen in Schweden nicht so deutlich wie in den anderen beiden Ländern. Ursache dafür ist unter anderem, daß Voll- und Teilzeitbeschäftigungen auch hinsichtlich des Stundenumfanges, der Qualität der Arbeit und der sozialen Sicherung in Schweden weit geringere Unterschiede aufweisen als in Großbritannien und Deutschland.

In ganz Europa ist in den letzten Jahrzehnten eine Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten, die sich im Umfang und in der Lage der Arbeitszeit sowie in den Beschäftigungsbedingungen von dem traditionellen »Normalarbeitsverhältnis« unterscheiden. Die auf europäischer Ebene auch zukünftig zu erwartende weitere Flexibilisierung der Arbeitswelt, vor allem der Arbeitszeiten, könnte für die Arbeitnehmer sowohl neue Freiräume schaffen als auch Einschränkungen bereithalten. Entscheidend ist, ob und inwiefern bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von der tendenziellen Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses profitieren können. Mehr Zeitwohlstand und Lebensqualität gehen mit einer Flexibilisierung der Erwerbsarbeit dann einher, wenn die Arbeitszeiten in Einklang mit lebensphasenspezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer stehen. Als Richtschnur zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten dienen derzeit jedoch weniger soziale als ökonomische Kriterien. Schutzfunktionen in Form von materiellen und sozialrechtlichen Absicherungen bleiben häufig ein Spezifikum des Normalarbeitsverhältnisses und gelten nicht annähernd in gleichem Umfang für neue, atypische Arbeitszeitformen.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Zunahme atypischer Arbeitsformen betrifft derzeit in ganz Europa vorwiegend Frauen. Zwar steigt gerade in diesem Jahrzehnt europaweit auch die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer, nach wie vor ist aber in allen europäischen Ländern die Teilzeitarbeit eine typische Erwerbsform von Frauen. Neben der Teilzeitarbeit sind auch geringfügige Beschäftigungen, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, Leiharbeit und befristete Beschäftigungen, d. h. rechtlich und ökonomisch zumeist weniger gesicherte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung »nach unten«, typische Erwerbsformen von Frauen in ganz Europa. Vor dem Hintergrund soziokultureller und infrastruktureller Rahmenbedingungen kommt dabei der Arbeitszeit eine Schlüsselfunktion für die Möglichkeiten der Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben zu. Arbeitszeiten werden zum Dreh- und Angelpunkt bei der Frage, ob und inwieweit Familienleben und Erwerbsarbeit vereinbart werden können. Die europaweite Zunahme der Teilzeitarbeit ist ambivalent zu betrachten: einerseits als Mittel zur Förderung der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, vor allem als eine Möglichkeit für Frauen mit Kindern, Familie und Beruf zu vereinbaren. Andererseits ist zu bedenken, daß Teilzeitarbeit zu einer Ausgrenzung der Frauen aus den geschützten

Bereichen des Arbeitsmarkts führen und mit erheblichen Einbußen in bezug auf materielle und soziale Sicherheiten verbunden sein kann.

Trotz europaweit zunehmender Teilzeitanteile und trotz einer europaweit steigenden Erwerbsbeteiligung haben die Differenzen in den Erwerbsquoten von Frauen und in den Teilzeitanteilen zwischen den europäischen Ländern nicht abgenommen. Bei den europaweit zu beobachtenden Trends darf nicht übersehen werden, daß die soziale und ökonomische Lage der Frauen zwischen den Ländern erheblich variiert. Hier ist kaum ein Trend der Annäherung zu erkennen, allenfalls eine Fortsetzung der jeweiligen länderspezifischen Muster auf einem insgesamt höheren Niveau von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Die ökonomische Integration Europas in Form des europäischen Binnenmarktes hat auf diese Entwicklung – steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen bei starker Dominanz länderspezifischer Muster – kaum einen Einfluß. Während mit dem Ziel der Einhaltung der Maastricht-Kriterien in den meisten Ländern eine deutliche Umorientierung der Wirtschaftspolitik erfolgte, ist eine konsequente gesamteuropäische Beschäftigungspolitik zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen bislang weitgehend unterblieben (Maier, 1997: 27).

Der Teilzeitarbeit kommt für die Integration der Frauen in die nationalen Arbeitsmärkte eine unterschiedliche Bedeutung zu. Diese hängt wiederum von einer Vielzahl von national variierenden Kontextbedingungen ab, die von der länderspezifischen wohlfahrtsstaatlichen Politik geprägt werden. Die Sozialpolitik des konservativen deutschen Wohlfahrtsstaates schützt die »traditionelle« Familie. Das Modell der »Ernährerehe« wird begünstigt, indem die Erwerbsbeteiligung von Männern als den Hauptverdienern der Familie unterstützt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen dagegen zugunsten ihrer Zuständigkeit für Kinder und Haushalt begrenzt wird. In Westdeutschland konzentriert sich die Teilzeitbeschäftigung im europäischen Vergleich am deutlichsten auf Frauen mit Kindern. Die teilzeitbeschäftigten Mütter sind weiterhin für Kinder und Haushalt zuständig und auf den »Hauptverdienst« des Ehemannes angewiesen. Somit hat die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen die konservative Aufgabenteilung in der Ernährerehe nur leicht modifiziert bzw. modernisiert. Auch in anderen Ländern, z. B. in den Niederlanden und in Großbritannien, wo Frauen während der Mutterschafts- und Familienphase traditionell nicht erwerbstätig waren, hat die Teilzeitarbeit einen besonderen Aufschwung erlebt.

In den letzten Jahren ist in der Bundesrepublik die Kritik an der »Ernährerehe« und dem »Normalarbeitsverhältnis« als normativer Bezugspunkt für eine Beschäftigungs- und Sozialpolitik immer lauter geworden. Unsere Untersuchungen über Lebensformen und Arbeitszeitpräferenzen belegen, daß die der Sozial- und Beschäftigungspolitik zugrundeliegenden Normalitätsannahmen häufig nicht mit den subjektiven Interes-

senlagen und den Erwerbspräferenzen der Arbeitnehmer in Einklang stehen. Eine breite Streuung von Arbeitszeitpräferenzen spiegelt die heterogenen Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer wider, die Arbeitszeiten entsprechend den individuellen Lebensumständen zu variieren.

Die Hälfte der Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland wünscht sich, unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen, eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden – damit besteht ein beträchtliches Potential für Arbeitszeitverkürzungen. Das Schwergewicht der Arbeitszeitwünsche liegt knapp unter der 35-Stunden-Marke. Nur jede(r) zehnte Erwerbstätige möchte weniger als 19 Stunden wöchentlich arbeiten. Starke Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwunsch sind besonders an den »Rändern« der Arbeitszeitverteilung zu beobachten: Arbeitnehmer mit überlangen Arbeitszeiten wollen erheblich weniger, geringfügig Beschäftigte erheblich mehr arbeiten. Arbeitszeitverkürzungen erfordern jedoch eine stabile Einkommensverteilung. Sollte sich der Trend zunehmender Ungleichverteilung der Einkommen fortsetzen, wird die Durchsetzung allgemeiner Arbeitszeitverkürzungen tendenziell schwieriger werden.

Die in den letzten Jahren in der Bundesrepublik intensiv geführte Diskussion um Arbeitszeitgestaltung bezieht sich zumeist auf westdeutsche Verhältnisse. Sie fällt jedoch in die Zeit der Vereinigung Deutschlands, ohne dem Umstand grundsätzlich verschiedener Erwerbsarbeitswelten in beiden Landesteilen allzuviel Aufmerksamkeit geschenkt zu haben. Die deutsche Vereinigung hat zwei Gesellschaften mit unterschiedlichen Erwerbsmustern, einem unterschiedlichen Verständnis von der Rolle der Frau in Beruf und Familie sowie nicht zuletzt mit anderen Arbeitszeitmustern zusammengeführt. Die im Vergleich zu Westdeutschland andersartigen Voraussetzungen korrespondieren auch heute noch mit anderen Arbeitszeitvorstellungen der ostdeutschen Arbeitnehmer und vor allem der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen. Während Frauen in Westdeutschland mehrheitlich Teilzeitarbeitsplätze präferieren, überwiegt bei Frauen in Ostdeutschland das Interesse an Vollzeitarbeitsplätzen. Westdeutsche Frauen betrachten Teilzeitarbeit häufig als Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, ostdeutsche Frauen halten dagegen an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen kontinuierlich und Vollzeit erwerbstätig zu sein. Der ungebrochen hohen Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen steht jedoch die derzeitige Arbeitsmarktlage entgegen: von der massiven Beschäftigungskrise sind sie besonders betroffen.

Nicht nur die Verwirklichung der Arbeitszeitwünsche ostdeutscher Frauen wird durch die derzeitige Arbeitsmarktlage erschwert. In den 90er Jahren werden von den Arbeitnehmern in Ost und vor allem in West mit steigender Tendenz Arbeitsplätze gewünscht, deren Stundenumfang nur wenig unter der »normalen« Arbeitszeit liegt

(19 – 34 Stunden wöchentlich). Geschaffen wurden jedoch hauptsächlich Teilzeitarbeitsplätze im unteren Stundenbereich. Die »geringfügige Beschäftigung« hat vor allem in den 90er Jahren einen signifikanten Anstieg erfahren. Die sozialrechtlich »ungeschützte« Stellung der Teilzeitarbeitenden geht oft mit der Ausübung einer unqualifizierten Tätigkeit einher. Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind zudem oft von kurzer Dauer, da sie häufig abgebrochen werden oder ohnehin befristet sind. Von diesen Problemlagen sind vor allem Frauen betroffen, da sie derzeit rund 90 % aller Teilzeitbeschäftigten stellen.

Die mangelnde soziale Sicherung von Teilzeitbeschäftigten ist nicht nur ein deutsches Problem. Zwar zeugt der europaweite Vergleich von einer großen Variationsbreite der objektiven Bedingungen der Teilzeitarbeit und der subjektiven Wahrnehmung der Erwerbstätigen. Darin, daß die soziale Sicherung der Teilzeitbeschäftigung verbessert werden sollte, stimmen jedoch jeweils mindestens drei Viertel der Erwerbstätigen in den Ländern der EU überein, mit Ausnahme von Dänemark, Luxemburg und den Niederlanden.

In ihrer derzeitigen Form handelt es sich bei Teilzeitarbeitsverhältnissen in Europa häufig um »reduzierte« Erwerbsarbeit im wahrsten Sinne des Wortes: um (zeitlich reduzierte) Erwerbsarbeit mit reduziertem Entgelt, reduzierten Chancen und reduzierter bis fehlender sozialer Absicherung. Dies gilt in besonderem Maße für Teilzeitarbeitsplätze im unteren Stundenbereich. Um die Qualität und die Attraktivität von Teilzeitarbeit zu erhöhen, sind umfangreiche nationale und transnationale Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsmarktintegration, Arbeitsmarktgestaltung und soziale Sicherung notwendig. Solche Maßnahmen könnten z. B. in der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Förderung von existenzsichernden Teilzeitbeschäftigungen im oberen Stundenbereich (\pm 30 Stunden) oder in einer Garantierung des Rechts auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung bestehen. In diesem Sinne sollten, ähnlich den Maastricht-Kriterien für eine gesamteuropäische Wirtschafts- und Währungspolitik, auch für eine gesamteuropäische Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gemeinsame Zielvorgaben formuliert werden.

- Bäcker, Gerhard, Brigitte Stolz-Willig (1993): Teilzeitarbeit – Probleme und Gestaltungschancen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB GmbH. WSI-Mitteilungen, Nr. 9, S. 545-553.
- Backhaus, Klaus, Bernd Erikson, Wulff Plinke, Rolf Weiber (1994): Multivariate Analysen und Methoden. Berlin: Springer Verlag.
- Becker, Gary (1985): Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour. In: Journal of Labour Economics, Vol. 3, S. 33-58.
- Blossfeld, Hans-Peter, Alfred Hamerle, Karl Ulrich Mayer (1986): Ereignisdatenanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.
- Blossfeld, Hans-Peter (1995): Changes in the Process of Family Formation and Women's Growing Economic Independence: A Comparison of Nine Countries. In: Hans-Peter Blossfeld (ed.): The New Role of Women. Family Formation in Modern Societies. San Francisco: Boulder, Oxford: Westview Press, S. 3-35.
- Blossfeld, Hans-Peter, Catherine Hakim (1997): Between Equalization and Marginalization, Women Working Part-Time in Europe and the United States of America. Oxford: Oxford University Press.
- Bornstedt, George W., David Knocke (1994): Statistics for Social Data Analysis. Itasca, Illinois: F. E. Peacock Publishers Inc.
- Bothfeld, Silke (1997): Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, WZB-Paper FS I 97-205.
- Buchmann, Marlis (1989): Die Dynamik von Standardisierung und Individualisierung des Lebenslaufs. In: Ansgar Weymann (Hg.): Handlungsspielräume. Stuttgart: Enke.
- Buchmann, Marlis, Maria Charles (1995): Organisational and Institutional Factors in the Process of Gender Stratification: Comparing Social Arrangements in Six European Countries. In: International Journal of Sociology, Vol. 25, No. 2, S. 66-95
- Büchtemann, Christof F., Helmut Neumann (1990): Flexibilisierung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. In: Christof F. Büchtemann, Helmut Neumann (Hg.): Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung. Berlin: edition sigma, S. 225-229.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1998): Übersicht über die gesetzlichen Maßnahmen in den EU-Ländern bei Erziehung von Kleinkindern. Stuttgart: Kohlhammer.
- Burchell, Brendan J., Angela Dale, Heather Joshi (1997): Part-Time Work among British Women. In: Hans-Peter Blossfeld, Catherine Hakim (ed.): *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. Oxford: University Press, S. 210-247.
- Daniels, Arne (1993): Eine Idee wird seziert. Vier-Tage-Woche: Nach erster Euphorie melden sich jetzt Skeptiker zu Wort. In: *Die Zeit*, Nr. 45, 5. November.
- Dierkes, Meinolf, Peter Pawlowsky, Burkhard Strümpel (1993): Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik. Eine Einleitung. In: Burkhard Strümpel, Meinolf Dierkes (Hg.): *Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 3-11.
- Dribbusch, Barbara (1993): Die Angst des Mannes vor der Teilzeitarbeit. In: *taz* vom 21.12.1993.
- Esping-Andersen, Gosta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Europäische Kommission (1995): *Beschäftigung in Europa*. Brüssel-Luxemburg.
- Europäische Kommission (1996): *Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Jahresbericht 1996*. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg.
- Europäische Kommission (1997): *Beschäftigung in Europa 1997*. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg.
- Eurostat (1997): *Statistik kurzgefaßt, Bevölkerung und soziale Bedingungen. Teilzeitarbeit in der Europäischen Union*. Nr. 13.
- Fagan, Colette, Janneke Plantenga, Jill Rubery (1995): Does Part-Time Work Promote Sex Equality? A Comparative Analysis of the Netherlands and the UK. WZB-Paper FS I 95-203.
- Gauthier, Anne H. (1996): *The State and the Family. A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford: Clarendon Press.
- Gustafsson, Siv S., Cécile M.M.P. Wetzels, Jan Dirk Vlasblom, Shirley Dex (1996): Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain. In: *Journal of Population Economics*, No. 9, S. 223-246.
- Hakim, Catherine (1993): Segregated and Integrated Occupations. A New Approach to Analysing Social Change. In: *European Sociological Review*, No. 9/3, S. 289-314.

- Hakim, Catherine (1997): A Sociological Perspective of Part-Time Work, In: Hans-Peter Blossfeld, Catherine Hakim: *Between Equalization and Marginalization*. Oxford: Oxford University Press, S. 289-314.
- Holst, Elke, Jürgen Schupp (1990): Frauen in Familie und Beruf. In: *DIW-Wochenbericht*, Jg. 57, H. 29, S. 400-409.
- Holst, Elke, Jürgen Schupp (1998): Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland. Potential für Verkürzung der Arbeitszeit gesunken. In: *DIW-Wochenbericht*, Jg. 65, H. 37, S. 667-677.
- Klenner, Christina (1997): Läßt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen? In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 4, S. 254-265.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1994): *Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung. Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Lohkamp-Himminghofen, Marlene (1994): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Situation in den zwölf Ländern der EG. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 7-8, S. 3-13.
- Maier, Friederike (1991): *The Regulation of Part-Time Work: A Comparative Study of Six EC Countries*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Paper FS I 91-9.
- Maier, Friederike (1998): Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung in der Europäischen Union. In: *Das Parlament. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B* 52/97, S. 15-27.
- Maruani, Margaret (1995): Erwerbstätigkeit von Frauen in Europa. In: *Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (Hg.): Frauen in Europa. Informationen zur Raumentwicklung*, H. 1, Bonn, S. 37-47.
- Mau, Steffen (1998): Zwischen Moralität und Eigeninteresse. Einstellungen zum Wohlfahrtsstaat in internationaler Perspektive. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte B* 34-35, S. 27-37.
- Mau, Steffen, Wolfgang Zapf (1998): Zwischen Schock und Anpassung. Ostdeutsche Familienbildung im Übergang. In: *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*, Nr. 20, S. 1-4.
- Mückenberger, Ulrich (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer »Krise der Normalität«. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Nr. 4, S. 211-223.
- OECD (1995): *Statistische Angaben zum öffentlichen Dienst in den EU-Ländern*. In: *Globus Kartendienst*. Jg. 50, 9. Oktober.

- O'Reilly, Jacqueline, Colette Fagan (1998): Geschlechtersache »Teilzeitarbeit«. In: WZB-Mitteilungen Nr. 80. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, S. 24-27.
- O'Reilly, Jacqueline, Silke Bothfeld (1998): For Better or Worse? Part-Time work in Britain and West Germany. A comparison of the German Socio-Economic Panel and the British Household Panel.
- Ostner, Ilona (1995a): Sozialstaatsmodelle und die Situation der Frauen. In: Werner Fricke (Hg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1995. Bonn: Dietz, S. 57-67.
- Ostner, Ilona (1995b): Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 36-37, S. 3-12.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, H. 3, Jg. 48, S. 426-493.
- Promberger, Markus, Jörg Rosdächer, Hartmut Seifert, Rainer Trinczek (1996): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Vier-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele. Berlin: edition sigma.
- Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin: edition sigma.
- Rubery, Jill, Colette Fagan (1994): Wage Determination and Sex Segregation of Men and Women in the European Community. Social European Supplement, No. 4. Luxembourg: Official Publications of the European Communities.
- Rubery, Jill, Colette Fagan (1995): Gender Segregation in the Societal Context. In: Work, Employment and Society, No. 9/2.
- Sainsbury, Diane (1994): Gendering Welfare States. London: Sage.
- Scharpf, Fritz W. (1983): Zur Bedeutung institutioneller Forschungsansätze, In: Fritz W. Scharpf, M. Brockmann (Hg.): Institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Schmid, Günther (1991): Women in the Public Sector. Paris: OECD.
- Schulze Buschoff, Karin (1997a): Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Paper FS III 97-410.
- Schulze Buschoff, Karin (1997b): Lebensentwürfe, Lebensformen und Lebensqualität – Haushalts- und Erwerbskonstellationen im Ost-West-Vergleich. In: Zeitschrift für Soziologie (ZfS), Jg. 26, H. 5, Oktober 1997, S. 356-371.
- Schulze Buschoff, Karin (1998): Life Forms and Quality of Life. A Comparison between East and West Germany. In: Social Indicators Network News (SINET), No. 54, May, S. 1-8.

- Schulze Buschoff, Karin (1999): Arbeitszeiten – individuelle Bedürfnisse und Präferenzen. In: Joachim Gutmann (Hg.): Flexibilisierung der Arbeit. Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft. Bd. 2. Stuttgart: Edition Kienbaum. Verlag Schäffer-Poeschel. Erscheint im Januar 1999.
- Schulze Buschoff, Karin, Jana Rückert (1998): Teilzeitbeschäftigte in Europa. Arbeitsbedingungen, Familienkontext, Motive und subjektive Bewertungen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Paper FS III 98-404.
- Schulze Buschoff, Karin, Jana Rückert-John (1998): Teilzeitarbeit in Schweden, Großbritannien und Deutschland. Individuelle Dynamik und Haushaltskontext im Ländervergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Paper FS III 98-x (im Erscheinen).
- Schulze Buschoff, Karin, Inge Weller, Jana Rückert (1998): Das Erwerbsverhalten von Frauen im europäischen Vergleich. Welche Faktoren beeinflussen Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen? Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Paper FS III 98-405.
- Schunter-Kleemann, Susanne (Hg.) (1992): Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat. Berlin: edition sigma.
- Schupp, Jürgen (1989): Teilzeitbeschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland. Opfer oder Gewinner der Arbeitszeitflexibilisierung? In: Sozialer Fortschritt, H. 11/12, S. 246-252.
- Spellerberg, Annette (1996): Frauen zwischen Beruf und Familie. In: Wolfgang Zapf, Roland Habich (Hg.): Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland. Sozialstruktur, sozialer Wandel und Lebensqualität. Berlin: edition sigma, S. 99-121.
- Stolz-Willig, Brigitte (1993): Wandel in Familien und Partnerschaften und Arbeitszeitpolitik. In: Hartmut Seifert (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln: Bund Verlag, S. 196-218.
- Voß, Günter G. (1993): Arbeitswelt im Wandel. Tendenzen des Strukturwandels der Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen des SFB 333 der Universität München, Nr. 7, S. 89-138.
- Zachert, Ulrich (1988): Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses. In: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Arbeit und Recht. Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis, S. 129-137.
- Zapf, Wolfgang (1984): Welfare Production: Public vs. Private. In: Social Indicators Research, Vol. 14, S. 263-274.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, das »Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Senden Sie mir bitte kostenfrei

- ▶ Informationen über die Hans-Böckler-Stiftung
- ▶ Ein Probeexemplar der Zeitschrift
- ▶ Ein Verzeichnis der lieferbaren Veröffentlichungen
- ▶ Informationen über die Studienförderung der Stiftung

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■