

Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit:  
Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien  
und Deutschland im Vergleich

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades  
doctor philosophiae  
(Dr. phil.)

eingereicht an

der Philosophischen Fakultät III  
der Humboldt-Universität zu Berlin

von Claudia Vogel, M.A.  
geboren am 27.11.1975 in Ravensburg

Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin

Prof. Dr. Christoph Marksches

Dekan der Philosophischen Fakultät III  
Prof. Dr. Thomas Macho

Gutachter: 1. Prof. Dr. Bernd Wegener  
2. Prof. Dr. Hans-Peter Müller

Tag der mündlichen Prüfung: 1.12.2006



## Inhaltsverzeichnis

0	Einleitung.....	1
0.1	Flexibilisierung der Beschäftigung: Teilzeit .....	1
0.2	Teilzeit und ihre Konsequenzen .....	4
0.3	Vorgehensweise .....	6
0.4	Gliederung .....	8
1	Teilzeit und Normalarbeitsverhältnis .....	10
1.1	Definition der Teilzeit.....	11
1.1.1	Typen der Teilzeit nach Arbeitszeit .....	12
1.1.2	Typen der Teilzeit nach Sozialversicherungspflicht.....	14
1.2	Normalarbeitsverhältnis.....	16
1.2.1	Normalarbeitsverhältnis und Normalbiographie .....	16
1.2.2	Normalarbeitsverhältnis und Geschlecht.....	18
1.2.3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	21
1.3	Flexibilisierung.....	25
1.3.1	Arbeitsmarktflexibilisierung.....	28
1.3.2	Externe und interne Flexibilisierung .....	29
1.3.3	Arbeitszeitflexibilisierung .....	31
1.3.4	Schaffung neuer Teilzeitstellen .....	33
1.4	Dynamik der Teilzeit.....	37
1.4.1	Teilzeit nach Funktion im Lebenslauf .....	38
1.4.2	Inklusion .....	43
1.4.3	Exklusion .....	44

2	Wohlfahrtsregimes und Teilzeit .....	48
2.1	Wohlfahrtsregime .....	48
2.1.1	Liberales und konservatives Wohlfahrtsregime.....	49
2.1.2	Markt, Staat und Familie .....	51
2.2	Dekommodifizierung.....	52
2.2.1	Grad der Dekommodifizierung .....	52
2.2.2	Stille Reserve .....	56
2.3	Dienstleistungssektor .....	59
2.3.1	Postindustrielle Beschäftigung .....	59
2.3.2	Teilzeit im Dienstleistungssektor .....	60
2.4	Wohlfahrtsregime und Gender .....	63
2.4.1	Dienstleistungssektor und Geschlecht .....	63
2.4.2	Geschlechterregimes .....	64
3	Erklärungsansätze ungleicher Erwerbschancen .....	68
3.1	Individualistische Ansätze .....	69
3.1.1	Humankapitaltheorie .....	69
3.1.2	Präferenztheorie .....	72
3.1.3	Freiwillige oder unfreiwillige Teilzeit .....	76
3.2	Strukturalistische Ansätze .....	78
3.2.1	Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt .....	79
3.2.2	Offene und geschlossene Positionen.....	81
3.3	Arbeitshypothesen: Konsequenzen der Teilzeit .....	84
3.3.1	Mobilität .....	85
3.3.2	Geschlechterungleichheit .....	87
3.3.3	Länderunterschiede.....	90
3.3.4	Einkommen .....	92

4	Daten, Variablen und Methoden.....	94
4.1	Daten.....	94
4.1.1	British Household Panel Survey (BHPS).....	95
4.1.2	Sozio-oekonomisches Panel (GSOEP).....	96
4.2	Variablen .....	97
4.2.1	Erwerbsverlauf .....	97
4.2.2	Einkommen .....	105
4.2.3	Unabhängige Variablen.....	106
4.3	Ereignisanalyse .....	108
4.3.1	Verweildauer und Überlebensfunktion .....	108
4.3.2	Die Hazard Rate .....	110
4.3.3	Modellierung.....	111
5	Teilzeit in Großbritannien und Deutschland .....	112
5.1	Erwerbsquoten – 1991 bis 2001.....	113
5.1.1	Geringere Erwerbsbeteiligung in Deutschland .....	114
5.1.2	Steigende Frauen- und sinkende Männererwerbsquoten .....	116
5.1.3	Frauenerwerbsquote steigt aufgrund der Teilzeit.....	117
5.1.4	Teilzeit auf Kosten des Normalarbeitsverhältnisses?.....	119
5.2	Teilzeitquoten – 1991 bis 2001 .....	122
5.2.1	Teilzeitquoten – Deutschland .....	122
5.2.2	Teilzeitquoten – Großbritannien .....	130
5.3	Diskussion .....	132

6	Dynamik der Teilzeit in Deutschland .....	136
6.1	Frauenerwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland.....	137
6.1.1	Ost-West-Unterschiede .....	137
6.1.2	Zur faktischen Arbeitsmarktsituation der Frauen.....	139
6.2	Teilzeitepisoden in Ost- und Westdeutschland .....	142
6.2.1	Übergänge.....	142
6.2.2	Dauer.....	144
6.3	Determinanten der Erwerbsübergänge von Frauen .....	146
6.3.1	Übergang in Teilzeit .....	146
6.3.2	Aus Teilzeit in Vollzeit .....	147
6.4	Diskussion .....	155
7	Dynamik der Teilzeit im Ländervergleich.....	158
7.1	Arbeitsmarktchance Teilzeit .....	158
7.1.1	Chance oder Risiko? .....	159
7.1.2	Chance oder Risiko im Ländervergleich.....	161
7.2	Erwerbsepisoden.....	162
7.2.1	Zahl der Erwerbsepisoden .....	162
7.2.2	Dauer der Erwerbsepisoden.....	163
7.3	Erwerbsübergänge in Großbritannien und Deutschland .....	168
7.3.1	Inkludierende und exkludierende Erwerbsübergänge .....	168
7.3.2	Arbeitsmarkteinstieg .....	169
7.3.3	Kontinuierliche Erwerbsbeteiligung .....	174
7.3.4	Arbeitsmarktausstieg.....	176
7.4	Diskussion .....	177

8	Erwerbsverläufe in Großbritannien.....	180
8.1	Determinanten der Arbeitsplatzmobilität .....	180
8.1.1	Determinanten der Arbeitsplatzmobilität von Frauen .....	182
8.1.2	Determinanten der Arbeitsplatzmobilität von Männern .....	183
8.2	Auf- und Abstiegsmobilität.....	185
8.2.1	Determinanten der Abstiegsmobilität .....	185
8.2.2	Determinanten der Aufstiegsmobilität .....	187
8.3	Diskussion .....	190
9	Zusammenfassung und Ausblick .....	192
9.1	Zusammenfassung.....	192
9.1.1	Teilzeit als Arbeitsmarktchance.....	194
9.1.2	Teilzeit als Arbeitsmarktrisiko .....	197
9.2	Ausblick .....	200
10	Literaturverzeichnis .....	204

## **Tabellen- und Abbildungsverzeichnis**

Tabelle 1.1: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht	3
Tabelle 5.1: Abhängig Erwerbstätige nach Geschlecht und Region (Deutschland)	120
Tabelle 5.2: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Region (Deutschland)	121
Tabelle 5.3: Teilzeitquote nach Geschlecht	123
Tabelle 5.4: Teilzeitquote nach Altersgruppe	126
Tabelle 5.5: Teilzeitquote nach Bildung	129
Tabelle 6.1: Erwerbsquote nach Region und Geschlecht (Deutschland)	140
Tabelle 6.2: Teilzeitquote nach Region und Geschlecht (Deutschland)	141
Tabelle 6.3: Arbeitslosenquote nach Region und Geschlecht (Deutschland)	142
Tabelle 6.4: Episoden nach Region (Frauen, Deutschland)	143
Tabelle 6.5: Überlebensfunktion nach Region und Erwerbsstatus (Frauen, Deutschland)	145
Tabelle 6.6: Übergang aus Arbeitslosigkeit in Vollzeit (Frauen, Deutschland)	149
Tabelle 6.7: Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in Vollzeit (Frauen, Deutschland)	150
Tabelle 6.8: Übergang aus Teilzeit in Vollzeit (Frauen, Deutschland)	151
Tabelle 6.9: Übergang aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit (Frauen, Deutschland)	152
Tabelle 6.10: Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in Teilzeit (Frauen, Deutschland)	153
Tabelle 6.11: Übergang aus Vollzeit in Teilzeit (Frauen, Deutschland)	154
Tabelle 7.1: Beschäftigte und Episoden nach Geschlecht	163
Tabelle 7.2: Überlebensfunktion nach Land, Erwerbsstatus und Geschlecht	167
Tabelle 7.3: Übergänge in Teilzeit nach vorheriger Episode	173
Tabelle 8.2: Arbeitsplatzmobilität (Männer, Großbritannien)	184
Tabelle 8.3: Abstiegsmobilität (Frauen, Großbritannien)	186
Tabelle 8.4: Abstiegsmobilität (Männer, Großbritannien)	187

Tabelle 8.5: Aufstiegsmobilität (Frauen, Großbritannien)	188
Tabelle 8.6: Aufstiegsmobilität (Männer, Großbritannien)	189

Abbildung 6.1: Überlebensfunktion für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Region	144
Abbildung 7.1: Überlebensfunktion für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Land	166

# 0 Einleitung

## 0.1 Flexibilisierung der Beschäftigung: Teilzeit

Teilzeit, die am weitesten verbreitete Form flexibler Beschäftigung, Befristung, aber auch Leiharbeit und (Schein-)selbständigkeit<sup>1</sup> gewinnen fortwährend an Bedeutung. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts arbeiten mehr Menschen als je zuvor in solchen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen.<sup>2</sup> In Deutschland wächst vor allem die Zahl der Teilzeitstellen: Zwischen 1991 und 2001 stieg sie um 44 Prozent, von 4,7 auf 6,8 Millionen (Statistisches Bundesamt 2002). Dies entspricht bereits mehr als einem Fünftel der Beschäftigten. Gleichzeitig ist die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt angespannt: Im Jahr 2005 überschritt die Zahl der Arbeitslosen erstmals die Fünfmillionenmarke.<sup>3</sup> Insgesamt beobachten wir einen tief greifenden Wandel der Arbeitsgesellschaft, der sich in der Flexibilisierung der Beschäftigungsformen ebenso wie in der hohen strukturellen Arbeitslosigkeit manifestiert.

Die Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit, soweit sich Experten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft einig, ist grundsätzlich darin zu sehen, dass der deutsche Arbeitsmarkt bislang zu starr und rigide – mit einem Wort: inflexibel – ist. Sie fordern deshalb einmütig, die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen, um wieder mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen. Insbesondere die strikte, sowohl arbeits- und sozialrechtliche als auch durch die Tarifparteien festgelegte Regulierung der Arbeitsverhältnisse wird als beschäftigungshindernd kritisiert, da diese den Unternehmen erschwere, die Produktion an die Nachfrage anzupassen. Daher zielt die

- 
- 1 Einschließlich abhängiger Selbständiger oder solcher, die selbst keine eigenen Mitarbeiter beschäftigen und so genannten Ich-AGs.
  - 2 Im Allgemeinen verwende ich in dieser Arbeit geschlechtsneutrale Gruppenbezeichnungen wie „Beschäftigte“ oder männliche und weibliche Formen gleichermaßen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Selbstverständlich sind jedoch auch dann, wenn aus Gründen der Vereinfachung nur die männliche Substantivform wie „Arbeitnehmer“ verwendet wird, aus dem Kontext aber nicht hervorgeht, dass es ausschließlich um Männer geht, alle gemeint. Dies geschieht allein, um die Lesbarkeit des Textes zu verbessern.
  - 3 Bei der Agentur für Arbeit waren 2005 im Januar 5.039.500, im Februar 5.216.700 und im März 5.175.800 Personen als arbeitslos registriert ([www.iab.de](http://www.iab.de)). Erst seit 2005 – mit der Einführung des Arbeitslosengeldes II (Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe) – werden Personen, die bis dahin Sozialhilfe bezogen und nicht arbeitslos gemeldet waren, in der Arbeitslosenstatistik erfasst – ein Grund für den dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit am Jahresbeginn.

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auf die Modifizierung des standardisierten Normalarbeitsverhältnisses ab.

Dieses Normalarbeitsverhältnis besteht in seiner bisherigen Form als:

„kontinuierliche, auf Dauer angelegte Vollzeitbeschäftigung, die es erlaubt, über einen hinreichenden Lohn die Reproduktion zu sichern, ohne dass während der Beschäftigungszeit finanzielle Leistungen des Familien- bzw. Haushaltsverbundes und/oder existenzsichernde Transferzahlungen des Staates in Anspruch genommen werden müssen“ (Osterland 1990: 351).

Teilzeit ist im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu einem zentralen Element einer effizienten Anpassung des Arbeitskräftebedarfs geworden (Bruegel & Hegewisch 1994). Die Zahl der Teilzeitstellen wächst, weil Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen solche – unter zunehmendem Wettbewerbsdruck – vermehrt anbieten, um besser auf die aktuelle Auftragslage reagieren und die Betriebszeiten ausweiten zu können (Bollinger, Cornetz & Pfau-Effinger 1991). Somit trägt die Expansion der Teilzeit wiederum selbst zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bei (Ostner 1996). Dieser Trend wird auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin bestehen, weil der Druck aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit eher noch zunehmen und die Arbeitsmarktflexibilisierung auch zu einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse beitragen wird.

Im internationalen Ländervergleich ist der britische Arbeitsmarkt insgesamt flexibler und er gilt Flexibilisierungsbefürwortern hierzulande als vorbildlich – dort ist der Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft bereits vollzogen und die Arbeitslosigkeit erfolgreich verringert worden. Außerdem liegt in Großbritannien die Teilzeitquote höher (Tabelle 1.1). Von einer Ausweitung der Teilzeit werden auch in Deutschland positive Effekte für die Beschäftigungsentwicklung erwartet, um die hohe Arbeitslosigkeit abzubauen, wenn nicht sogar ganz zu beseitigen (Deml & Struck-Möbbeck 1998). Weil die Nachfrage nach Teilzeitkräften im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten besonders groß ist, werden zusätzliche Teilzeitstellen vor allem hier erwartet (Hakim 1997).

Positive Beschäftigungseffekte der Teilzeit werden darüber hinaus erwartet, weil diese auch denjenigen Bevölkerungsgruppen die Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht, denen der Zugang zum Normalarbeitsverhältnis bislang verwehrt blieb. Teilzeit ist ein wichtiges beschäftigungspolitisches Instrument, um weibliche Arbeitskräfte zu mobilisieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, denn nicht zuletzt fragen die Beschäftigten selbst vermehrt flexible Arbeitszeiten nach, zum

Beispiel um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Da Frauen die große Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachen (Tabelle 1.1), geht die Ausweitung der Teilzeit einher mit dem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit (Hakim 1997). Diese wächst aufgrund des gestiegenen Anteils höher Gebildeter in den jüngeren Kohorten potenzieller Arbeitnehmerinnen auch weiterhin (Blossfeld, Drobnič & Rohwer 2001).

Tabelle 1.1: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

	Teilzeitquote <sup>1</sup> (in %)			Frauenanteil <sup>2</sup>
	Gesamt	Männer	Frauen	(in %)
<b>Deutschland</b>				
<b>1991</b>	15,5	2,7	34,3	89,6
<b>2001</b>	18,3	5,1	35,0	84,6
<b>Großbritannien</b>				
<b>1991</b>	22,2	5,5	43,7	86,1
<b>2001</b>	22,7	8,3	40,3	79,8

<sup>1</sup> Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten nach OECD (gewöhnlich weniger als 30 Stunden pro Woche).

<sup>2</sup> Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten.

Quellen: OECD Employment Outlook 1993, 2004.

Die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und ihre Auswirkungen auf zentrale Dimensionen sozialer Ungleichheit wie Einkommen und Mobilität werden in der Literatur – wie im Folgenden erläutert wird – kontrovers diskutiert. Grundsätzlich lassen sich zwei gegensätzliche Positionen unterscheiden: Der Inklusionsthese zufolge könnte Teilzeit für bestimmte Personengruppen die Chance bieten, überhaupt eine Erwerbstätigkeit auszuüben und durch Partizipation auf dem Arbeitsmarkt ein eigenes Einkommen zu erzielen. Die Ausweitung der Teilzeit würde demnach mehr Menschen in Beschäftigung bringen und ihnen neue Arbeitsmarktchancen eröffnen. Hieraus könnten möglicherweise, wenn dies gewünscht wird, weitere berufliche Karrierechancen erwachsen. Der Exklusionsthese zufolge könnte eine Teilzeitbeschäftigung für die Erwerbstätigen bedeuten, dauerhaft ausgeschlossen zu sein vom Normalarbeitsverhältnis und den Standards, die daran geknüpft sind, wie ein Einkommen in angemessener Höhe, um eine Familie zu ernähren. Teilzeitbeschäftigte wären in diesem Fall benachteiligt, weil sie hinsichtlich des Einkommens, aber auch bezüglich Fortbildungsmöglichkeiten, ihrer weiteren beruflichen Karrierechancen und der Leistungen aus der Sozialversicherung wie etwa der Rente schlechter abzuschneiden drohen als Vollzeitbeschäftigte. Eine

Ausweitung der Teilzeit würde dann dazu beitragen, die Segmentation auf dem Arbeitsmarkt zu verstärken.

Nun umfasst die flexible beziehungsweise atypische Beschäftigung eine sehr heterogene Gruppe von Arbeitsverhältnissen, deren kleinster gemeinsamer Nenner allein darin besteht, in der einen oder anderen Form vom standardisierten Normalarbeitsverhältnis abzuweichen.<sup>4</sup> Von Kritikern der Arbeitsmarktflexibilisierung wird betont, dass diese Arbeitsverhältnisse eine Reihe von Nachteilen für die Beschäftigten mit sich bringen. Hierbei übersehen sie allerdings, dass nicht alle Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gleichermaßen mit unsicherer oder prekärer Beschäftigung gleichgestellt werden können, weil diese sehr unterschiedliche Typen einschließt (Bollinger, Cornetz & Pfau-Effinger 1991). Hingegen wird von Befürwortern flexibler Beschäftigung, gleichermaßen vereinfachend, die integrative Funktion der Teilzeit betont.

## 0.2 Teilzeit und ihre Konsequenzen

In dieser Studie werden die Arbeitsmarktflexibilisierung und ihre Konsequenzen am Beispiel der Teilzeit als wichtigster Form flexibler Beschäftigung dahingehend untersucht, welche Möglichkeiten und Probleme für die Beschäftigten aus ihr entstehen. Da mehrheitlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind, wird auch untersucht, wie sich die Konsequenzen der Teilzeit nach Geschlecht unterscheiden. Darüber hinaus werden Möglichkeiten und Probleme für die Beschäftigten in Deutschland, wo sich der Arbeitsmarkt durch eine hohe Regulierungsdichte auszeichnet, kontrastiert mit Ergebnissen aus Großbritannien, wo der Arbeitsmarkt besonders flexibel ist.

Zwar ist der tief greifende Wandel des Arbeitsmarktes in Deutschland, der durch hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende Flexibilisierung charakterisiert ist, auch als Makrophänomen von Bedeutung. Als solches erfährt es in der Tat viel Aufmerksamkeit, hauptsächlich in der ökonomischen Arbeitsmarktforschung. Die Flexibilisierung

---

4 Ich ziehe den Begriff „flexible Beschäftigung“ vor, da „atypisch“ eine normative Komponente beinhaltet, welche die Abweichung von der männlichen Vollzeitnorm beschreibt. Zwar ist allen atypischen Beschäftigungsverhältnissen gemein, dass sie vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, empirisch ist letzteres aber nicht für alle Beschäftigtengruppen, sondern nur für Männer „typisch“. Abweichend davon zeichnet sich das Erwerbsverhalten der Frauen empirisch typischerweise durch die klassische Teilzeit aus. Darüber hinaus beschreibt flexible Beschäftigung die Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis inhaltlich: Allen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen ist gemein, dass sie auf mindestens einer Dimension flexibler als das Normalarbeitsverhältnis sind.

bleibt allerdings nicht ohne Folgen für die Lebenschancen Einzelner, denn was auf dem Arbeitsmarkt geschieht, ist für die Gesellschaft wie für jedes Individuum gleichermaßen von Bedeutung.

Die soziologische Arbeitsmarktforschung zeigt: Arbeitsmärkte sind „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“ (Abraham & Hinz 2005: 12).<sup>5</sup> Denn auf dem Arbeitsmarkt entscheidet sich, wer und zu welchem Anteil jeder Einzelne am wirtschaftlichen Wohlstand einer Gesellschaft teilhaben kann. Wer hingegen von Erwerbsarbeit ausgeschlossen ist, erfährt nicht nur Einkommenseinbußen, sondern auch einen Verlust sozialer Anerkennung. In einem rigiden Arbeitsmarkt sind bei hoher Arbeitslosigkeit bestimmte Bevölkerungsgruppen dauerhaft benachteiligt, während die Mehrheit in stabilen Arbeitsverhältnissen beschäftigt ist. Mindestens ebenso bedeutsam wie die Frage, wie viele Menschen eine Stelle finden, ist jedoch, wer zu welchen Konditionen arbeitet. Dass immer wieder die gleichen Bevölkerungsgruppen von höheren Arbeitslosigkeitsrisiken, geringeren Löhnen oder schlechteren Karriereaussichten betroffen sind, zeigt auch der aktuelle Überblick im Lehrbuch zur Arbeitsmarktsoziologie (Abraham & Hinz 2005). Da heute bereits über ein Fünftel der Erwerbstätigen in Deutschland teilzeitbeschäftigt ist, muss Berücksichtigung finden, dass sich die Konditionen der Integration durch die Arbeitsmarktflexibilisierung verändern.<sup>6</sup>

Der wissenschaftliche Beitrag, den diese Arbeit zur soziologischen Arbeitsmarktforschung beziehungsweise zur Arbeitsmarktsoziologie leisten will, besteht darin, Teilzeit und ihre objektiven Konsequenzen hinsichtlich individueller Erwerbsverläufe zu analysieren.<sup>7</sup> Im Zentrum der Untersuchung stehen deshalb die Berufs- und damit Lebenschancen britischer und deutscher Beschäftigter. Analysiert wird, ob

---

5 Arbeitsmärkte unterscheiden sich von anderen Märkten aufgrund der Besonderheit der Ware Arbeitskraft. Grundsätzlich hat das hier gehandelte Gut Arbeitsleistung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer einen im Vergleich zu anderen Gütern wesentlich höheren Stellenwert, da die Arbeitsleistung nicht von der Arbeitskraft getrennt werden kann: Für Arbeitnehmer ist das durch geleistete Erwerbsarbeit erzielte Einkommen die wirtschaftliche Existenzgrundlage, Arbeitgeber sind hingegen – trotz des technischen Fortschrittes – auf die Produktivität der Arbeitnehmer angewiesen.

6 Dies lassen die Autoren in ihrer Darstellung leider ebenso außen vor wie die Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt sowie den Übergang in den Ruhestand.

7 Sicherlich hat der Wandel auf dem Arbeitsmarkt auch subjektive Konsequenzen: Arbeitsmarktrisiken können bei Einzelnen Stress, Ängste und Erkrankungen auslösen beziehungsweise Einstellungen beeinflussen. Aber erst, wenn die objektiven Effekte der Teilzeit tatsächlich bekannt sind, können weiterführend auch ihre subjektiven Konsequenzen wie die Entwicklung der Einstellungen angemessen beurteilt werden. Darauf kann aus Platzgründen in dieser Arbeit leider nicht eingegangen werden.

und in welchem Ausmaß sowie für welche Gruppen sich flexible Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere Teilzeitbeschäftigung in den 1990er Jahren verbreitet und welche Effekte die Ausweitung der Teilzeit auf Ausmaß und Form sozialer Ungleichheit haben. Im Zentrum des Interesses steht hier die Frage: Führt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, realisiert über die Ausweitung der Teilzeit, zu mehr sozialer Ungleichheit? Letzteres beinhaltet zum einen die Untersuchung von Einkommenseffekten der Teilzeitbeschäftigung, zum anderen werden die Konsequenzen der Teilzeitbeschäftigung für Muster und Ausmaß intragenerationaler beruflicher Mobilität anhand individueller Erwerbsverläufe nachgezeichnet.

Im Einzelnen sind folgende Fragen forschungsleitend: (1) Teilzeit wird als wichtige Maßnahme zur Lösung der Beschäftigungskrise sowie zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt diskutiert. Gelingt es mit Hilfe der Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung tatsächlich, eine größere Zahl von Menschen in die Erwerbsarbeit zu integrieren und wenn ja, welche Bevölkerungsgruppen erhalten Partizipationschancen? (2) Daran schließt sich eine Bestandsaufnahme der Funktionen an, die Teilzeit für diese Beschäftigten übernehmen kann. (3) Des Weiteren wird untersucht, wie dauerhaft Teilzeitarbeitsverhältnisse sind, um zu klären, welche Chancen und welche Risiken möglicherweise mit einer solchen Arbeitsmarktteilnahme einhergehen. Beispielsweise wird untersucht, ob die Arbeitsmarktrisiken in Teilzeit höher sind, etwa weil die Mobilität an sich höher ist oder weil die Aufstiegschancen geringer sind, und ob auch Teilzeitbeschäftigte heute eine erfolgreiche berufliche Karriere machen können, oder sich kürzere Arbeitszeiten und beruflicher Aufstieg (noch) gegenseitig ausschließen. (4) Schließlich soll geklärt werden, unter welchen Bedingungen Teilzeitbeschäftigte in Erwerbsarbeit integriert sind, beispielsweise, ob sie gegenüber Vollzeitbeschäftigten bezüglich der Einkommen benachteiligt sind? Zusammengefasst wird untersucht, welche Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Wandel am Arbeitsmarkt individuellen Nutzen ziehen und sich hinsichtlich Einkommens- und Karrierechancen besser positionieren können. Mit anderen Worten: Wer gehört zu den Gewinnern und wer zu den Verlierern der Arbeitsmarktflexibilisierung?

### **0.3 Vorgehensweise**

Der Beitrag der vorliegenden Studie besteht erstens darin, die Forschungslücke in der deutschen Arbeitsmarktsoziologie bezüglich der Teilzeitbeschäftigung zu schließen, indem die Diskussion aus ihrem engen Korsett der Müttererwerbstätigkeit

gelöst und in den weiteren Kontext der Arbeitsmarktflexibilisierung gestellt wird. Damit wird den aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und vor allen Dingen dem Bedeutungswandel der Teilzeit selbst als flexiblem Beschäftigungsverhältnis Rechnung getragen, den diese spätestens seit den 1990ern erfährt. Nach wie vor ist Teilzeit in der Regel Frauenerwerbstätigkeit und neue Teilzeitstellen werden mehrheitlich in so genannten Frauenberufen geschaffen, deshalb liegen fast ausschließlich Studien über teilzeitbeschäftigte Frauen vor. Männer wurden in der Vergangenheit nur in wenigen Studien zu Teilzeit berücksichtigt. In der vorliegenden Arbeit wird Teilzeit aber nicht mehr – wie dies in der Literatur bisher der Fall war – als typische Erwerbsform verheirateter Mütter, die Familie und Beruf miteinander verbinden wollen, sondern im Rahmen der Arbeitsmarktflexibilisierung verstanden. Schließlich sind mehr und mehr Menschen mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben flexibel beschäftigt. Folglich müssen sowohl Frauen als auch Männer in die Analyse der Teilzeit einbezogen werden. Obwohl die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen betrifft, wie beispielsweise die gestiegene Zahl teilzeitbeschäftigter Männer verdeutlicht, sind ihre Auswirkungen jedoch geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Deshalb wird die Ungleichheitsdimension Geschlecht in dieser Untersuchung systematisch thematisiert und Teilzeit für Männer und Frauen getrennt analysiert.<sup>8</sup>

In dieser Arbeit wird Teilzeit zweitens im Längsschnitt untersucht, was aufgrund der verbesserten Datenbasis durch die Verfügbarkeit von Paneldaten – dem British Household Panel (BHPS) und dem Deutschen Sozio-oekonomischen Panel (GSOEP) – möglich ist.<sup>9</sup> Über die Querschnittsbetrachtung hinaus erlaubt die Längsschnittanalyse der Teilzeitbeschäftigung, etwas über deren Funktionen und Konsequenzen zu erfahren, da untersucht werden kann, welche Rolle eine Teilzeitepisode im weiteren Erwerbsverlauf der Beschäftigten spielt, ob die Mobilität tatsächlich höher ist und wie der Übergang zwischen flexibler und standardisierter Beschäftigung funktioniert. Zusätzlich kann untersucht werden, ob Teilzeit geeignet ist, um Menschen dauerhaft in Beschäftigung zu bringen. Die 1990er Jahre sind hierfür aufgrund der Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland, die geprägt ist durch die Flexibilisierung der Beschäftigung bei hoher Arbeitslosigkeit, ein geeigneter

---

8 Vergleichende Analysen der Erwerbsverläufe von Männern und Frauen unter Berücksichtigung flexibler Beschäftigung lassen sich aufgrund der kleinen Zahl männlicher Teilzeitbeschäftigter nur beschränkt durchführen.

9 Das BHPS wird seit 1991, das GSOEP bereits seit 1984 in der Bundesrepublik und seit 1990 auch in Ostdeutschland jährlich durchgeführt.

Untersuchungszeitraum. Für diesen Zeitraum ist es überdies erstmals möglich, eine dynamische Perspektive für West- und Ostdeutschland einzunehmen.

In dieser Arbeit wird Teilzeit drittens im deutsch-britischen Ländervergleich untersucht, da ihre Determinanten und Konsequenzen aufgrund der verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen variieren. Der komparative Ansatz ist fruchtbar, weil der Kontrast zwischen einem Land wie Großbritannien mit seinem bereits historisch flexibleren Arbeitsmarkt, und Deutschland mit einem bislang stark regulierten Arbeitsmarkt, der erst in jüngerer Zeit von Flexibilisierungsmaßnahmen betroffen ist, näheren Aufschluss geben kann über die strukturellen Konsequenzen flexibler Beschäftigungsverhältnisse und der Teilzeitbeschäftigung im Besonderen.<sup>10</sup> Der britische Arbeitsmarkt zeichnet sich gerade durch eine geringe Dichte arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen aus. Die Rigidität des deutschen Arbeitsmarktes, so argumentieren Befürworter der Flexibilisierung, ist darauf zurückzuführen, dass er zu stark reguliert ist. Zwar kann durchaus argumentiert werden, dass diese Regulierungen keinesfalls mit Inflexibilität gleichzusetzen sind (Fuchs & Schettkat 2000).<sup>11</sup> Trotzdem unterscheiden sich die institutionellen Rahmenbedingungen Großbritanniens und Deutschlands bezüglich arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen sowie der industriellen Beziehungen deutlich. Auch ist der Anteil flexibler Beschäftigung auf dem britischen Arbeitsmarkt generell höher und Teilzeit ist dort – im europäischen Vergleich – überdurchschnittlich verbreitet (Schulze Buschoff 1999).

## 0.4 Gliederung

Im Folgenden werden die Problemstellung vertieft, die zentralen Konzepte der Flexibilisierung, der Teilzeit und des Normalarbeitsverhältnis definiert und ein Literaturüberblick zu Teilzeitbeschäftigung, ihren Bestimmungsgründen und Auswirkungen gegeben (Kapitel 1). In Kapitel 2 wird der aktuelle Forschungsstand zum Ländervergleich von Großbritannien und Deutschland referiert, um die Wohlfahrtsregimeforschung und die institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsmärkte in beiden Ländern darzustellen. Im Theorieteil werden jene Ansätze der Arbeitsmarktforschung vorgestellt, anhand derer die Auswirkungen der Arbeits-

---

10 Zum Vergleich als Methode der empirischen Sozialforschung siehe Immerfall (1995).

11 Fuchs und Schettkat (2000) zeigen, dass die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland keinesfalls durch eine zu starke Arbeitsmarktregulierung zu erklären ist.

marktflexibilisierung auf soziale Ungleichheit untersucht werden (Kapitel 3). Strukturalistische und individualistische Ansätze werden gegenübergestellt und durch institutionelle Ansätze ergänzt. Im Methodenteil sind die Daten, zentrale Variablen und das Verfahren der Ereignisanalyse beschrieben (Kapitel 4).

Der erste Ergebnisteil befasst sich vergleichend mit Ausmaß und Entwicklungen der Teilzeit in Großbritannien und Deutschland (Querschnitt). Es wird dargestellt, wer in Teilzeit arbeitet (Kapitel 5). Der zweite Ergebnisteil stellt die Dynamik der Teilzeit in Deutschland dar (Kapitel 6). Es werden Ergebnisse einer Ereignisanalyse für Ost- und Westdeutschland präsentiert, die sich mit den Determinanten der Erwerbsübergänge in Teilzeit und Vollzeit befasst (Längsschnitt). Der dritte Ergebnisteil befasst sich vergleichend mit der Dynamik der Teilzeitarbeit in Deutschland und Großbritannien. Geklärt wird, wie dauerhaft Teilzeitbeschäftigte in den jeweiligen Arbeitsmärkten integriert sind und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede hierbei bestehen (Kapitel 7). In Kapitel 8 wird die Einkommensmobilität in Großbritannien untersucht. Es folgen die Zusammenfassung und ein Ausblick (Kapitel 9).

# 1 Teilzeit und Normalarbeitsverhältnis

Spätestens in den 1990er Jahren ist Teilzeit zu einem zentralen Thema in der Debatte um die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Eröffnung neuer Erwerbchancen geworden. In Deutschland war es erklärtermaßen politisches Ziel der rot-grünen Bundesregierung, den Teilzeittrend zu unterstützen: Seit 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge in Kraft (vgl. Abschnitt 1.1), mit dem die Basis für die weitere Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung geschaffen wurde (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001). Dadurch werden sowohl die allgemeine Beschäftigungssituation als auch die individuellen Partizipationschancen verbessert. Eine Entspannung am deutschen Arbeitsmarkt soll unter anderem durch die Umverteilung der Arbeit auf mehr Beschäftigte gelingen. Die Politik möchte zudem auf die Bedürfnisse sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber eingehen: Zeit für die Familie und mehr persönliche Gestaltungsfreiräume, das sind Wünsche vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; mehr Flexibilität, Engagement und Motivation, das sind die Forderungen der Arbeitgeber an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird dieses Gesetz insofern positiv evaluiert, da Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit in der Regel umgesetzt werden (Magvas & Spitznagel 2002). Zu erwarten ist daher, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten weiter steigen wird (Wagner 2004). Aber werden dadurch wirklich neue Stellen geschaffen oder wächst die Teilzeit nicht vielmehr zu Lasten der Vollzeit? Die Zunahme der Teilzeit wird aber sicherlich nicht in jedem Falle auf die Umwandlung von Vollzeitstellen zurückzuführen sein, vielmehr kann sie auch durch die Mobilisierung von Nichterwerbstätigen, und zwar aus der Gruppe der Arbeitslosen und aus der Stillen Reserve verursacht werden (Wagner 1998).

In diesem Kapitel werden verschiedene Typen der Teilzeit (Abschnitt 1.1) sowie die Grundzüge des Normalarbeitsverhältnisses und der Normalbiographie charakterisiert (Abschnitt 1.2). Ebenso wird dargestellt, welche Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen eingesetzt werden und auf welche Dimensionen des Normalarbeitsverhältnisses sie abzielen (Abschnitt 1.3). Abschließend werden die Krise des Normalarbeitsverhältnisses und die Flexibilisierung der Beschäftigung in Bezug auf die Folgen für die Beschäftigten diskutiert, die sich aus einer dynamischen Perspektive auf Teilzeit ergeben (Abschnitt 1.4).

## 1.1 Definition der Teilzeit

Als Teilzeit gilt, wie bereits ihr Name sagt, jede Erwerbsarbeit, die in einem kürzeren Stundenumfang als der normalen Arbeitszeit ausgeübt wird.<sup>12</sup> Nach dieser gesetzlichen Definition, der wir uns in dieser Arbeit anschließen, ist Teilzeit ein heterogenes Phänomen, welches eine Vielzahl an Arbeitszeitmustern umfasst, beispielsweise auch die geringfügige Beschäftigung. Ihr kleinster gemeinsamer Nenner ist die im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung kürzere durchschnittliche (bezahlte) Arbeitszeit.

Im Folgenden werden verschiedene Typen der Teilzeit charakterisiert nach Merkmalen der Quantität – Dauer und Lage der Arbeitszeit – sowie der Qualität der Beschäftigung bezogen auf das Ausmaß an Zeitsouveränität, die Art der Tätigkeit und die Arbeitsbedingungen sowie auf die materielle Absicherung über Einkommen und Sozialversicherungsschutz.

---

12 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, BGB II 2000, gültig ab 1.1.2001: §1 Zielsetzung: Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern; §2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers: Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist; §4 Verbot der Diskriminierung: (1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht; §10 Aus- und Weiterbildung: Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen; §11 Kündigungsverbot: Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt. (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001).

### 1.1.1 Typen der Teilzeit nach Arbeitszeit

Auf den ersten Blick erscheint die Abgrenzung der Teil- von der Vollzeitbeschäftigung über die Arbeitszeit eindeutig. Doch so klar ist sie bei näherer Betrachtung nicht. Dies liegt zum einen daran, dass der Stundenumfang der Vollzeit selbst variabel ist. Zum anderen werden die Grenzen zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung fließender: Es gibt keine einheitliche Abgrenzung der Teilzeit etwa in Form einer Arbeitsstundenbegrenzung, aber eine solche wäre insbesondere für eine vergleichende Analyse wünschenswert. Dies bringt Probleme sowohl bei der statistischen Erfassung als auch bei der Analyse von Teilzeit und ihren Konsequenzen mit sich.

In der Bundesrepublik umfasst die in Tarifverträgen vereinbarte Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte zwischen 38 und 40 Wochenstunden. Aufgrund dieses empirischen Befundes wird in Deutschland eine Arbeitszeit von einer bis zu einschließlich 35 beziehungsweise höchstens 36 Wochenstunden als Teilzeit klassifiziert. Allerdings bestand in den 1990er Jahren – ganz im Gegensatz zur aktuellen Diskussion um die Verlängerung der Arbeitszeiten – ein Trend zur generellen Arbeitszeitverkürzung. 1995 wurde zum ersten Mal die 35-Stunden-Woche tariflich vereinbart, und zwar in der Metall- und Druckindustrie.<sup>13</sup> Auch ist auf ihre Einführung bei VW zu verweisen (Promberger et al. 1996).

Zum einen ist denkbar, die Definition der Teilzeit anzupassen und nur Beschäftigungsverhältnisse im Umfang zwischen einer und 30 Wochenstunden als Teilzeit zu klassifizieren. Zum anderen ist dieser Trend zur Arbeitszeitverkürzung bereits ein deutliches Anzeichen für den Wandel im Arbeitsmarkt, denn die 35-Stunden-Woche entspricht zwar der von den Tarifparteien vereinbarten Vollzeit, aber nicht mehr dem klassischen Normalarbeitsverhältnis. Damit wird die Abgrenzung der Teilzeit wiederum weniger eindeutig, weil ihre Obergrenze nicht mehr feststeht.<sup>14</sup> Um flexible Beschäftigung vom Normalarbeitsverhältnis zu unterscheiden, scheint die Beibehaltung der 35-Stunden-Abgrenzung der Teilzeit jedoch begründet, da die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Vollzeitbeschäftigter auch zukünftig eher

---

13 Siehe Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung unter [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de).

14 Für die Teilzeit kann auch eine Untergrenze angesetzt werden: Bei der Agentur für Arbeit werden Arbeitslose beispielsweise auch dann als solche registriert, wenn sie einer Erwerbstätigkeit in einem wöchentlichen Umfang von unter 15 Stunden nachgehen, da hier die Definition von Arbeitslosen nach dem Sozialgesetzbuch zugrunde liegt. Dieses fordert eine Meldung bei einer Agentur für Arbeit sowie die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden, um als arbeitslos erfasst zu werden.

länger ausfallen werden (vgl. Kapitel 4). Im Übrigen soll hier nur erwähnt werden, dass Beschäftigte mit vollen Stellen in der Regel eine hohe Zahl von – bezahlten und unbezahlten – Überstunden ansammeln, und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden durchschnittlich weit über den tariflich vereinbarten liegen.<sup>15</sup> Die tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt in Deutschland bei fast 40 Stunden, und weicht somit weniger stark von der durchschnittlichen Arbeitszeit anderer Ländern ab, als die Diskussion um die Inflexibilität des deutschen Arbeitsmarktes nahe legen würde (Spitznagel & Wanger 2004). Zusätzlich geht mit dem Trend zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten einher, neue Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Arbeitszeitkonten einzuführen. Insgesamt werden die Arbeitszeiten variabler und die Grenzen zwischen Voll- und Teilzeit dadurch fließender.

Im internationalen Vergleich zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt durch eine niedrige offizielle durchschnittliche Wochenarbeitszeit sowie durch eine hohe Zahl von Urlaubs- und Feiertagen aus, was in einer geringen durchschnittlichen Jahresarbeitszeit resultiert.<sup>16</sup> Um den unterschiedlichen Stundendurchschnitten der verschiedenen Länder in Vollzeit Rechnung zu tragen, wird die Obergrenze der Teilzeitbeschäftigung beispielsweise von der OECD etwas niedriger, nämlich schon bei 30 Wochenstunden festgesetzt (OECD 2004). Im Ländervergleich spricht vieles dafür, eine Abgrenzung der Teilzeit zwischen einer und einschließlich 30 Wochenstunden vorzunehmen.

In der Regel wird in Erhebungen auch die Selbsteinschätzung der Betroffenen berücksichtigt, weil die Definition der Teilzeit nach Arbeitszeit wie erläutert nicht zu einem eindeutigen Ergebnis führt. Zur Klassifikation der Teilzeit wird dann zusätzlich auf die Selbsteinstufung der Beschäftigten zurückgegriffen, die selbst am besten einschätzen können, ob sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt sind. Insbesondere saisonale Teilzeitkräfte, die ein bis zwei Monate je 40 Stunden die Woche, den Rest des Jahres aber nicht arbeiten, etwa Studierende in den Semesterferien, können so zusätzlich identifiziert werden.

---

15 Es kann geschehen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bisher bereits eine beträchtliche Anzahl an Überstunden geleistet haben, diese auch im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung leisten, aber kaum mehr Zuschläge für sie bekommen werden. Den Beschäftigten, die um ihren Arbeitsplatz fürchten, bleibt nur, diese indirekten Lohnkürzungen zu akzeptieren.

16 Im Jahr 2000 betrug die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit pro Beschäftigtem in Deutschland nur 1480, in Großbritannien hingegen 1708 und in den Vereinigten Staaten sogar 1877 Stunden (OECD 2001).

Nicht nur die Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit, sondern auch die Abgrenzung verschiedener Typen der Teilzeit erfolgt hingegen in erster Linie wieder über die Arbeitszeit. In der Literatur wird zwischen regulärer, der so genannte halbe Stellen umfassenden, und marginaler Teilzeit unterschieden, die sich durch einen geringeren Stundenumfang auszeichnet (in der Regel bis zu einschließlich 15 Wochenstunden). Autoren wie Hakim unterscheiden sogar drei Typen der Teilzeit nach Anzahl der Arbeitsstunden: „reduced hours work“ umfasst 30 bis 36 Stunden pro Woche (falls sich nicht die Beschäftigten selbst als Vollzeitbeschäftigte klassifizieren). Die klassischen „half-time jobs“ umfassen 11 bis 29 Stunden pro Woche. Die geringfügige Beschäftigung beziehungsweise so genannte „marginal jobs“ umfassen bis zu 10 Stunden oder höchstens bis zu 15 Stunden pro Woche (Hakim 1997: 23-25).

Eine zusätzliche Unterscheidung der Teilzeit kann danach erfolgen, wie flexibel die Arbeitszeiten tatsächlich sind. Bei der klassischen Form der Teilzeit, bei der 20 Wochenstunden zwischen acht und 12 täglich geleistet werden, sind weder die Lage noch die Dauer der Arbeitszeit flexibel während in flexibler Teilzeit genauso wie in der Vollzeit beispielsweise Gleitzeit und Zeitkonten zum Einsatz kommen. Tam (1997) verweist darüber hinaus auf weitere qualitative Unterschiede etwa zwischen marginaler und regulärer Teilzeit: Erstere umfasst niedrigqualifizierte Stellen, für die keine Ausbildung notwendig ist und die keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Letztere bieten dagegen bessere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Daraus lässt sich schließen, dass Beschäftigte in regulärer Teilzeit weniger benachteiligt sind als in marginaler. Analytisch zu begründen ist die Differenzierung zwischen marginaler und regulärer respektive klassischer Teilzeit auch deshalb, weil sich diese Typen in ihrer rechtlichen Ausgestaltung unterscheiden, worauf im nächsten Abschnitt eingegangen wird.

### **1.1.2 Typen der Teilzeit nach Sozialversicherungspflicht**

Grundsätzlich ist zwischen sozialversicherungspflichtiger und sozialversicherungsfreier Beschäftigung zu unterscheiden: Während die reguläre Teilzeit genauso wie die Vollzeit sozialversicherungspflichtig ist, wird die geringfügige Beschäftigung von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Die zuständige Bundesknappschaft weist aus, dass die Zahl der sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse wie etwa der Minijobs (bis 400 Euro) überproportional ansteigt und sogar stärker wächst als die reguläre Teilzeit (Schupp, Schwarze & Wagner 1998). Ob die Minijobs jedoch zur Bewältigung des Arbeitslosigkeitsproblems beitragen können, ist

in der Diskussion umstritten, da Minijobs meist von Schülern und Studierenden, Hausfrauen oder Rentnern akzeptiert werden, die in der Regel zuvor nicht arbeitslos gemeldet waren. Auch im Falle, dass Minijobs als Nebentätigkeit zusätzlich zu einem Haupterwerb ausgeübt werden, bleiben diese in der Regel von der Sozialversicherungspflicht freigestellt. Hier zeigt sich ein weiteres Merkmal von Arbeitsmarktflexibilisierung: der Trend zum Zweit- oder Drittjob. Kritisch wird es allerdings, wenn Menschen, anstatt reguläre Beschäftigung zu finden, sich mit drei Minijobs über Wasser halten müssen (vgl. Sennett 1998). Die Zahl der Arbeitslosen wird voraussichtlich nicht sinken, wenn die Arbeitslosen „nur“ Minijobs finden, es sei denn, sie üben mehrere davon gleichzeitig aus, so dass ihre wöchentliche Stundenzahl als reguläre Beschäftigung eingeschätzt wird.

Einerseits argumentieren die Befürworter der Minijobs, dass Tätigkeiten, die bisher „am Fiskus vorbei“ ausgeführt wurden, aus dem Schwarzmarkt in die Legalität zurückgeholt und so reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden. Die Ursachen für das große Ausmaß verdeckter Schwarzarbeit sehen sie darin, dass die Lohnkosten in Deutschland zu hoch und der Arbeitsmarkt durch die Vielzahl der Regulierungen zu starr sind. Die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht soll mit dazu beitragen, dass sich Erwerbsarbeit für bisher Arbeitslose wieder lohnt. Aktuell belasten entsprechende Sozialversicherungsabgaben den Faktor Arbeit bereits so, dass er im internationalen Vergleich verhältnismäßig teuer ist. Schließlich können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Minijobbereich soviel arbeiten wie eine reguläre Teilzeitkraft, nur billiger weil sozialversicherungsfrei. Problematisch bleibt für die Arbeitslosen, dass ihre Unterstützungsleistungen gekürzt werden, unter Berücksichtigung eines geringen zulässigen Freibetrags, sobald sie etwas hinzuverdienen. Finanziell lohnt sich die Erwerbsarbeit für sie also möglicherweise trotzdem nicht, weshalb kaum damit zu rechnen ist, dass Minijobs zur Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems beitragen werden.

Andererseits warnen Arbeitsmarktexperten vor sozialversicherungsfreier Beschäftigung, wenn bisher reguläre sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitstellen in Minijobs umgewandelt werden. Im Gegenteil sollen auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherung einbezogen werden, um dieser Einnahmen zu sichern. Überdies spricht für die Sozialversicherungspflicht von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit niedriger Stundenzahl, dass die Beschäftigten dadurch individuelle Ansprüche in der Renten- und der Arbeitslosenversicherung erwerben.

## 1.2 Normalarbeitsverhältnis

Die Analyse flexibler Beschäftigungsverhältnisse setzt die in den folgenden Abschnitten präsentierte Diskussion des standardisierten Normalarbeitsverhältnisses voraus, mit dessen Ausprägung in der Verlaufsperspektive auch die Normalbiographie einhergeht. Empirisch fällt noch die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse in die Kategorie Normalarbeitsverhältnis, diese verliert aber stetig an Bedeutung (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1998). Die amtliche Statistik verzeichnet im Zeitraum 1991 bis 2001 einen Rückgang der Vollzeitarbeitsverhältnisse um 11 Prozent (Statistisches Bundesamt 2002).<sup>17</sup> Der Trend geht zur flexiblen Beschäftigung (Schulze Buschoff 2000). Wächst sie aber zu Lasten des Normalarbeitsverhältnisses, so ist dessen Erosion die Folge. Mückenberger (1985a; 1985b), der das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses als „herrschende Fiktion“ bezeichnet, spricht bereits Mitte der 1980er von der Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Heute ist es berechtigter als je zuvor, von dieser zu sprechen, da auch Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse zunehmend flexibilisiert werden (Wagner 2000).

### 1.2.1 Normalarbeitsverhältnis und Normalbiographie

Das Normalarbeitsverhältnis hat sich in der Industriegesellschaft unter den Bedingungen des wirtschaftlichen Wachstums im Laufe des 20. Jahrhunderts ausgebildet. Noch kommt ihm die Funktion eines normativen Leitbilds zu, an dem bislang bestehende sozial- und arbeitsrechtliche Regulierungen weitgehend ausgerichtet sind:

„Das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ stellt ein Denkkonstrukt dar und charakterisiert eine spezifische Organisation der Arbeit. Es basiert auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Es fungiert als ein Leitbild, an dem sich Gesetzgebung, Rechtsprechung und Exekutive noch immer orientieren“ (Hoffmann & Walwei 1998: 410).

Dieses Normalarbeitsverhältnis wird durch bestehende Regulierungen wie beispielsweise den Kündigungsschutz oder die in Kollektivvereinbarungen ausgehan-

---

17 Auch die daran geknüpften Einnahmen der gesetzlichen Sozialversicherung, deren Kassen bereits leer sind, sinken weiter, weil die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse abnimmt.

delten Arbeitszeiten gestützt und reproduziert. Erst in jüngster Zeit werden die institutionellen Rahmenbedingungen Schritt für Schritt den Erfordernissen einer flexibleren Arbeitswelt angepasst, in der die Zahl sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstellen sinkt und die Zahl der flexiblen Beschäftigungsverhältnisse sprunghaft ansteigt.

Mit dem Normalarbeitsverhältnis sind bislang gewisse Standards verbunden, die laut Kritikern der Arbeitsmarktflexibilisierung bedroht sind: (1) ein Einkommen in angemessener Höhe, um eine Familie zu ernähren; (2) die Sicherheit, dass es nicht zu Lohnkürzungen kommt und der vertraglich festgesetzte Lohn – plus ebenfalls vertraglich festgesetzter Zuschläge beispielsweise für Überstunden und Schicht- oder Wochenendarbeit – ausbezahlt wird; (3) garantierte Zusatzleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle; (4) Beschäftigungssicherheit im Sinne einer unbefristeten, dauerhaften Beschäftigung; (5) regelmäßige Lohnsteigerungen und potenzielle Aufstiegschancen; (6) darüber hinaus ist jedem Erwerbstätigen eine staatliche Altersrente sicher. Und bis Anfang der achtziger Jahre konnten Gewerkschaften beträchtliche Tariferhöhungen und Vergünstigungen für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte aushandeln, die in Flächentarifverträgen festgeschrieben sind.<sup>18</sup>

Erst das Normalarbeitsverhältnis erlaubt die Herausbildung eines chronologisch standardisierten Lebenslaufs, weil es die Kontinuität und Stabilität für individuelle Lebensentwürfe bietet, welche die Normalbiographie auszeichnen (Kohli 1985). Osterland bezeichnet diese auch als ein „Gerüst der Lebensführung“ (Osterland 1990: 352). Hierbei handelt es sich um einen standardisierten Lebenslauf, der gekennzeichnet ist durch einen sicheren, dauerhaften und planbaren Erwerbsverlauf. Wächst die flexible Beschäftigung auf Kosten des Normalarbeitsverhältnisses, ergibt sich in der Verlaufsperspektive auch nicht mehr die normierte Biographie, die mit diesem einhergeht. Im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung wird somit nicht nur das Normalarbeitsverhältnis, sondern auch die Normalbiographie zunehmend abgelöst (Osterland 1990).<sup>19</sup>

---

18 In der Bundesrepublik sind die Einkommen aller Beschäftigtengruppen bis in die achtziger Jahre des letzten Jahrhunderts außerordentlich gestiegen, zwischen 1950 und 1990 um mehr als das Vierzehnfache (Brutto) bzw. mehr als das Elfache (Netto). Seitdem steigen sie nur noch mäßig (Berger 1998).

19 Die Institutionalisierung der Normalbiographie hat erst die Möglichkeit geschaffen, sich individualisierend davon abzustoßen (Kohli 1988).

Tatsächlich sollte die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in den 1990ern in einer Pluralisierung der Erwerbsverläufe resultieren, während dies bis Ende der 1980er Jahre in der Bundesrepublik nicht der Fall war:

„(Noch?) wenig durchschlagend sind die Befunde dagegen mit Bezug auf Arbeit. Von einer Flexibilisierung der Grenzen des Erwerbslebens und einer Pluralisierung der Verlaufsmuster ist bisher kaum etwas zu sehen, zumindest auf der Ebene der Gesamtbevölkerung. Für die Männer gilt immer noch fast ausschließlich das Modell des dauerhaften Vollzeiterwerbs; die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen – wenn auch mit höherem Anteil an Teilzeitbeschäftigung – weist darauf hin, daß sie sich ebenfalls zunehmend in die (bisher überwiegend den Männern vorbehaltenen) arbeitsgesellschaftliche Normalbiographie integrieren“ (Kohli 1988: 42-43).

Es ist hingegen zu erwarten, dass eine solche Entwicklung für die 1990er Jahre durchaus zu konstatieren ist, denn die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich in diesem Zeitraum gewandelt. Heute können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum noch damit rechnen, ihr gesamtes Erwerbsleben hindurch für ein und denselben Arbeitgeber zu arbeiten (Struck & Köhler 2004). Dagegen müssen sie in Kauf nehmen, (unfreiwillige und freiwillige) Berufswechsel und Phasen der Arbeitslosigkeit zu erleben. Das heißt, die Erwerbsverläufe werden variabler und die Mobilität nimmt zu. Zugespißt lässt sich formulieren: Die erwerbsarbeitszentrierte Normalbiographie wird abgelöst durch die destandardisierte individualisierte Biographie, die sich durch unterschiedliche Phasen flexibler Beschäftigung in variablen individuellen Lebensläufen niederschlägt.

### **1.2.2 Normalarbeitsverhältnis und Geschlecht**

Als normatives Leitbild ist das Normalarbeitsverhältnis eng verknüpft mit dem Konstrukt des männlichen Ernährersmodells: Beiden gemein ist die Vorstellung, das Normalarbeitsverhältnis habe für Frauen, insbesondere Mütter, keine Gültigkeit (Holst & Maier 1998). Die Versorgungsehe sieht einen Alleinverdiener im Haushalt vor – den Familienernährer, der durch Erwerbsarbeit ein ausreichendes Einkommen erzielen kann, um den Unterhalt für sich und seine Familie zu bestreiten.<sup>20</sup> Ein standardisiertes Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit ermöglicht es dem Mann, der Rolle des Familienernährers gerecht zu werden und die finanzielle Versorgung

---

20 Weder im Alltag noch in der Wissenschaft gibt es eine einheitliche Definition von Familie: Familie kann für die Großfamilie einschließlich der entfernten Verwandtschaft, für die Kernfamilie oder aber für die kinderlose Ehe stehen (Nave-Herz 1998). Hier wird Familie meist im Sinne der Kernfamilie verwendet.

seiner Familie dauerhaft zu gewährleisten.<sup>21</sup> Das männliche Ernährermodell ist zudem wohlfahrtsstaatlich abgesichert, so dass der Familienernährer seiner Pflicht nicht nur als im Arbeitsmarkt aktiver Einkommensbezieher nachkommen kann, sondern auch darüber hinaus (Hinrichs 1996). Als Beispiele für die dauerhafte Absicherung der ganzen Familie sind die aus seiner Erwerbstätigkeit resultierende Altersrente und die Witwen- oder Hinterbliebenenrente zu nennen.

Das Normalarbeitsverhältnis in seiner normativen Ausgestaltung baut auf dieses Rollenverständnis des männlichen Familienernährers und gleichzeitig – dem bürgerlichen Ideal der Hausfrauenehe entsprechend – auf eine komplementäre Rolle der Frau als nicht erwerbstätige Ehefrau und Mutter, die über die Erwerbstätigkeit ihres Mannes abgesichert ist (Allmendinger 1994). Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes wird durch Tauschbeziehungen geregelt: Der Familienvater tauscht ökonomische Sicherheit ein gegen die Familienarbeit der Frau für ihn und die Kinder. Diese funktionale Rollenverteilung wird durch den Wohlfahrtsstaat unterstützt, zum Beispiel durch steuerliche Vergünstigungen wie dem Ehegattensplitting oder der beitragsfreien Krankenversicherung nicht erwerbstätiger Familienmitglieder. Nach Ostner (1995) hat das männliche Ernährermodell zur Ausbreitung der Standardfamilie und zur Diskreditierung anderer Lebensentwürfe beigetragen.

Hier zeichnen sich Veränderungen der Leitbilder ab: Für jüngere Kohorten von Frauen gilt nicht mehr, dass nur Alleinstehende im Arbeitsmarkt partizipieren und sie sich zeitgleich mit der Eheschließung aus dem Arbeitsleben zurückziehen müssen. Allerdings verlässt die Mehrheit der Frauen den Arbeitsmarkt bislang zumindest zeitweise, wenn Kinder geboren werden. Aber auch der Wiedereintritt von Müttern in den Arbeitsmarkt nimmt zu.

„Im früheren Bundesgebiet ist die Müttererwerbsquote in den vergangenen zwei Jahrzehnten kräftig gestiegen, vor allem bei Frauen, deren Kinder das Schulalter erreicht haben. Verglichen mit der Generation ihrer Mütter treten die jüngeren westdeutschen Frauenjahrgänge zwar erst in einem höheren Alter ins Berufsleben ein, bleiben dann aber auch als Mütter häufiger erwerbstätig bzw. unterbrechen kürzer“ (Engstler 1999: 109ff).

---

21 Die Kehrseite besteht darin, dass Männer berufliche Nachteile fürchten müssen, wenn sie mehr Zeit für Familie und Kindererziehung verwenden. Teilzeit arbeitende Männer und Väter sind in der Berufswelt leider schlecht angesehen, was sich in der aktuellen Debatte zu „Vätermonaten“ bei der geplanten Einführung von Eltern-geld ab Januar 2007 deutlich zeigt.

Besonders häufig verdienen Ehefrauen in Teilzeit etwas hinzu, weil diese ihnen ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Zwar sind in der Regel noch immer die Männer Haupteinkommensbezieher, die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen führt aber dazu, dass diese durch ihre Erwerbstätigkeit ebenfalls etwas zum Haushaltseinkommen beisteuern. Die Rolle der Ehefrau und Mutter wird zunehmend abgelöst beziehungsweise ergänzt um die Rolle der Zuverdienerin. Die Versorgung hat sich gewandelt (Holst & Maier 1998).

Sind Frauen erwerbstätig, so ist zu konstatieren, dann wesentlich häufiger in flexibler Beschäftigung wie der Teilzeit, die man durchaus als „weibliches Normalarbeitsverhältnis“ bezeichnen könnte. Hierin spiegelt sich die geschlechtsspezifische Selektivität des normativen Leitbilds „männliches Normalarbeitsverhältnis“ wider. Über dieses Leitbild wird Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert und eine kontinuierliche Teilhabe behindert, das bedeutet, Frauen sind aus dem Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen oder zumindest ausgegrenzt. Oder sie schließen sich selbst aus, aufgrund der Unvereinbarkeit von Familie und Vollzeitstelle, etwa weil sie eine volle Stelle nicht annehmen oder aber eine solche nicht finden können.

Im Lebensverlauf setzt die Normalbiographie Standards für männliche Erwerbsverläufe, die für jene der Frauen so nicht gelten. Da standardisierte Erwerbsarbeitsverhältnisse bezüglich Zeitstruktur, Einkommenskonzeption (Familienernährerlohn) und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auf kontinuierlich voll verfügbare, dauerhaft von Familien- und Hausarbeit freigestellte Arbeitskräfte abzielen, sind sie an männlichen Erwerbsbiographien ausgerichtet (Gottschall 1995: 127). Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, welche sich in der Spezialisierung der Männer auf bezahlte Erwerbsarbeit und der Frauen auf unbezahlte Familienarbeit ausdrückt, legt folglich nahe, zwischen einer im vorherigen Abschnitt beschriebenen männlichen und einer davon deutlich abweichenden weiblichen Normalbiographie zu unterscheiden. Diese zeichnen sich in erster Linie durch eine Zentrierung auf die Familiensphäre aus. Insgesamt sind Frauen über ihren Erwerbsverlauf hinweg durchschnittlich weniger Jahre erwerbstätig.<sup>22</sup>

Das bedeutet aber auch, dass die Krise des Normalarbeitsverhältnisses und dessen Erosion Frauen und Männer in sehr unterschiedlicher Weise betreffen. Während die

---

22 Frauen weisen infolge ihrer häufiger unterbrochenen Erwerbsbiographien durchschnittlich nur 25 und damit erheblich weniger Beitragsjahre in der Rentenversicherung als Männer (39,5) auf (Angaben des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger für 2003 unter: [www.bpb.de](http://www.bpb.de)).

gewährleisteten Standards durch eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse vor allem für bislang im Normalarbeitsverhältnis Beschäftigte – mehrheitlich: Männer – bedroht sind, eröffnet sie gerade denjenigen neue Möglichkeiten, die bisher von diesem ausgeschlossen waren – mehrheitlich: Frauen. Beispielsweise sind Männer stärker betroffen vom Stellenabbau in Vollzeit, deshalb empfinden sie die Flexibilisierung der Beschäftigung etwa in Form der Reduzierung ihrer Arbeitszeit eher als Bedrohung. Für Frauen, deren Erwerbsbeteiligung ansteigt, birgt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zwar einerseits dieselben Risiken, eröffnet ihnen aber andererseits auch neue Chancen zur Berufstätigkeit.

Verliert das Normalarbeitsverhältnis empirisch an Bedeutung, ist davon auszugehen, dass männliche Erwerbsverläufe diskontinuierlicher werden, weil die Normalbiographie, die sich durch 40 Jahre Vollzeitbeschäftigung auszeichnet, nicht mehr realisierbar ist. Ebenso ist zu erwarten, dass die Arbeitslosigkeit genauso wie die Teilzeitquote männlicher Beschäftigter weiter steigt. Weibliche Erwerbsverläufe sollten hingegen kontinuierlicher werden, da Frauen häufiger erwerbstätig sind – sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit, so dass sich die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zunehmend angleichen werden. Allerdings beschränkt sich die erwartete Egalisierung durch Flexibilisierung auf das Geschlechterverhältnis bezüglich der Erwerbsarbeit, denn mit dem Wandel im Arbeitsmarkt muss keineswegs eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt einhergehen.

### **1.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Etablierung von Teilzeitarbeit als Frauenarbeitsform in den sechziger und siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts erfolgte auf der Basis eines gesellschaftlichen Konsenses, dass damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Hausfrauen und Mütter zu gewährleisten sei (Eckart 1990). Das Hauptmotiv der Beschäftigten für Teilzeit ist heute nach wie vor, dass diese ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren (Blossfeld & Hakim 1997b). In Anbetracht der Tatsache, dass über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, und zwar nicht nur in Deutschland, sondern auch in Großbritannien, überrascht dies nicht. Insbesondere, wenn man bedenkt, dass – obwohl die Zahl der Eheschließungen sinkt und die der Scheidungen gleichzeitig steigt – noch immer die Mehrheit der Frauen zumindest einmal in ihrem Leben heiratet (Blossfeld & Timm 2003). Und noch immer die wenigsten Frauen kinderlos bleiben, trotz der Tatsache, dass Deutschland mit über

20 Prozent die höchste Kinderlosigkeit in Europa aufweist (Konietzka & Kreyenfeld 2006).

Es mag selektiv erscheinen, die Vereinbarkeitsproblematik allein im Kontext der Erwerbstätigkeit von Frauen zu diskutieren. Diese Vorgehensweise trägt jedoch allein dem empirischen Befund Rechnung, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor überwiegend als ein Problem für Frauen stellt. Anders als bei Männern hängt die Erwerbsbeteiligung von Frauen denn auch stark von der Familiensituation ab. Büchtemann und Schupp (1988) berichten zum Beispiel, dass 1984 über vier von fünf teilzeitbeschäftigten Frauen verheiratet waren, jedoch nur die Hälfte der vollzeitbeschäftigten. Auch die Tatsache, dass der Anteil von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren an den Arbeitnehmerinnen in Teilzeit (48 Prozent) doppelt so hoch ist wie in Vollzeit (26 Prozent), spricht für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als das zentrale Motiv für Teilzeitarbeit. Die Autoren betonen jedoch auch, dies bedeute freilich nicht, dass umgekehrt nur Mütter Teilzeit arbeiten:

„The fact that half of all female part-time employees are women without children under 16, however, undermines the widespread belief according to which part-time work is a specific form of employment for mothers with dependent children” (Büchtemann & Schupp 1988: 18).

Betrachtet man ausschließlich Mütter, ist es zwar so, dass die Mehrheit von ihnen Teilzeit arbeitet, aber wiederum natürlich bei weitem nicht alle: Insgesamt waren im Jahr 2000 von allen Müttern im erwerbsfähigen Alter (ohne Frauen im Erziehungsurlaub) 59 Prozent erwerbstätig, mehr als die Hälfte davon in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung (Engstler & Menning 2003).<sup>23</sup> Des Weiteren zeigt sich: Je kleiner die Kinderzahl und je älter das letztgeborene Kind, desto eher sind Mütter berufstätig und desto höher ist der Anteil Vollzeitbeschäftigter unter ihnen. Innerhalb Deutschlands bestehen darüber hinaus regionale Unterschiede: Westdeutsche Mütter sind nicht nur seltener erwerbstätig, sondern sie beschränken sich auch stärker auf Teilzeit (Engstler & Menning 2003). Offensichtlich steht dahinter die implizite Annahme, Mütter sollten nicht Vollzeit arbeiten, da die Übernahme der Mutterrolle dies nicht zulasse. Wenn überhaupt stelle eine Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit die einzig tragbare Möglichkeit dar, Familie und Beruf zu vereinbaren. Tatsächlich widerlegt die Lebensrealität tausender voll erwerbstätiger Mütter diese Annahme – in beiden Landesteilen. Auch entspricht sie einem traditionellen

---

23 Damit liegt die Müttererwerbsquote Deutschlands im europäischen Mittelfeld (Leira 1994).

Geschlechterrollenbild, das zum Beispiel in der Deutschen Demokratischen Republik in dieser Form nie galt (Dölling 1993).

Laut Familienbericht nehmen die Unterschiede im Erwerbsverhalten ost- und westdeutscher Frauen im Zeitverlauf ab, und zwar aufgrund der positiven Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Westdeutschland. Schließlich wandelt sich das vorherrschende traditionelle Rollenbild auch in den alten Bundesländern und wird schrittweise durch ein moderneres abgelöst (Engstler & Menning 2003). Dies schlägt sich auch in der zunehmenden Erwerbsneigung von Frauen deutlich nieder, die eben nicht mehr vollständig auf eine berufliche Tätigkeit und damit auf die Möglichkeit eines eigenständigen Einkommens und einer beruflichen Karriere verzichten möchten (vgl. Abschnitt 1.2.2). Darüber hinaus lässt sich aus der steigenden Müttererwerbstätigkeit ablesen, dass die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf in der Tat hauptsächlich, aber nicht ausschließlich über Teilzeitbeschäftigung realisiert wird.

Interessanterweise sind ledige und getrennt lebende Mütter häufiger erwerbstätig als verheiratete, außerdem haben sie längere Wochenarbeitszeiten (Engstler & Menning 2003). Hier dürfte die Notwendigkeit, als Hauptverdiener der Familie erwerbstätig zu sein, den Wunsch überwiegen, mehr Zeit für die Kinderbetreuung aufzubringen. Am Beispiel der Alleinerziehenden wird deutlich, wie weit die alltägliche Realität vom normativen Leitbild abweicht. Offensichtlich zielt die Vereinbarkeitsthematik in der Regel auf Personen ab, die keine Familienernährer sind: Die Mehrheit der weiblichen Teilzeitbeschäftigten lebt in Haushalten mit mindestens einem weiteren – meist vollzeitbeschäftigten – Erwerbseinkommensbezieher (Doudeijns 1998). Sie selbst sind nur selten Haupteinkommensbezieher und steuern als „Secondary Earner“ lediglich einen Zuverdienst zum Haushaltseinkommen bei (Hakim 1998).

Im Gegensatz zur Kinderbetreuung erweist sich die häusliche Pflege Familienangehöriger zwar im Einzelfall als Argument für eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit, um Familien- und Erwerbsarbeit zu vereinbaren, im Aggregat ist sie jedoch ein seltener Grund für eine Teilzeitstrategie. Zwar übernehmen traditionell Frauen in der Familie die Aufgaben als Hauptpflegepersonen und somit ist es wiederum an ihnen, Beruf und Familie, in diesem Falle Erwerbs- und Pflegearbeit zu vereinbaren.<sup>24</sup>

---

24 Laut Schupp und Künemund (2004) tragen auch Männer zu einem nicht unerheblichen Teil zur Betreuung Hilfs- und Pflegebedürftiger bei, wenn auch weniger häufig und in geringerem Umfang: 2003 beteiligten sich rund fünf Prozent aller Männer und knapp acht Prozent

Auch sind die betroffenen Frauen in der Regel verheiratet und noch im erwerbsfähigen Alter (Schupp & Künemund 2004). Die Anforderungen bei der Pflege erwachsener Personen im Haushalt scheinen jedoch dergestalt zu sein, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit für diese Frauen eher selten in Frage kommt und sie ihre Erwerbstätigkeit stattdessen meist vollständig unterbrechen (Schneider, Drobnič & Blossfeld 2001). Schupp und Künemund warnen denn auch vor einer Rückverlagerung der Lasten sozialstaatlicher Versorgung Älterer in die Familien, da diese Frauen in besonderer Weise treffen würde:

„Grund dafür ist einerseits ihre stärkere Beteiligung an der Pflege; andererseits würde eine solche Entwicklung auch den Trend zur steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und der vielfach geforderten höheren Flexibilität und Mobilität zuwiderlaufen“ (Schupp & Künemund 2004: 294).

Insgesamt zeigt sich, dass Familie der gewichtigste, wenn auch nicht der einzige Grund für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist. Schmal (1997), der Motive für Teilzeit empirisch untersucht hat, bestätigt dies.<sup>25</sup> Für die Gruppe der „weiblichen Teilzeitinteressierten mit Partner und Kind“ sind „mehr Zeit für die eigenen Kinder“ und „Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf“ die primären Motive für eine Teilzeitbeschäftigung (Schmal 1997: 209).<sup>26</sup> Der Grund für die Frauen, den Stundenumfang der bezahlten Arbeitszeit zu begrenzen, so die Argumentation, sei folglich der Gewinn von mehr Zeit für die Familie. Die Gruppe der Frauen mit Partner, aber ohne Kinder nennt hingegen – im Übrigen wie die Männer – am häufigsten die „Verfolgung von Freizeitinteressen“, „mehr Flexibilität in der Tagesgestaltung“ und an dritter Stelle die „Partnerunterstützung“ als Motive für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit (Schmal 1997: 209).<sup>27</sup> Nicht der Familienstand,

---

aller Frauen an der Versorgung Pflegebedürftiger. Der zeitliche Umfang an einem durchschnittlichen Wochentag betrug bei pflegenden Männern 2,5 Stunden und bei Frauen rund drei Stunden.

- 25 Schmal (1997) nennt – sortiert nach Häufigkeit ihrer Nennung – folgende zehn Motive für Teilzeit: (1) Verfolgung von Freizeitinteressen, (2) mehr Flexibilität in der Tagesgestaltung, (3) Partnerunterstützung, (4) mehr Zeit für die eigenen Kinder, (5) Reduktion der beruflichen Belastung, (6) Erfüllung von Haushalts- und Betreuungspflichten, (7) Ausdruck prosozialen Engagements, (8) Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf, (9) Möglichkeit zur Weiterbildung, (10) berufliche Umorientierung.
- 26 Der Faktor „Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf“ umfasst drei Items: die Möglichkeit des Hinzuverdienens, des Aufbaus eines eigenen Versorgungsschutzes und der Berufstätigkeit trotz familiärer Pflichten (Schmal 1997: 208). Leider differenziert der Autor in seiner Darstellung nicht danach, ob bei Teilzeitbeschäftigten mit Familie die ökonomische Notwendigkeit oder aber der Wunsch überwiegt, etwas zum Haushaltseinkommen beizutragen.
- 27 Bislang treffen andere Motive für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung, wie die Möglichkeit, parallel eine Aus- oder Weiterbildung zu machen, nur auf eine

sondern die Elternschaft ist hier ausschlaggebend. Daraus lässt sich schließen, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf doch eigentlich darin besteht, Mutterschaft und Berufstätigkeit miteinander zu kombinieren. Bleibt die Frage, ob es auch möglich ist, Familie und eine erfolgreiche berufliche Karriere zu verbinden. Denn Teilzeit ist dann keine erfolgreiche Vereinbarkeitsstrategie, wenn sich für Frauen daraus berufliche Nachteile ergeben.

In der Arbeitsmarktforschung wurde Teilzeit lange Zeit ausschließlich unter der Perspektive der Integration von Frauen in die Erwerbstätigkeit analysiert: Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung wurde dadurch erklärt, dass sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermögliche und dadurch die Attraktivität der Frauenerwerbstätigkeit gestiegen sei. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung wurde verkürzt gleichgesetzt mit der zunehmenden Partizipation von Frauen in bezahlter Erwerbsarbeit. Diese eingeschränkte Sichtweise ist jedoch überholt. Das Phänomen Teilzeit hat sich eben in den 1990er Jahren nicht mehr nur weiter verbreitet, weil es Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht – im Gegenteil hätte die Zahl der Teilzeitstellen aufgrund der Modernisierung der Geschlechterrollen sogar sinken müssen – sondern insbesondere, weil die Arbeitsmärkte zunehmend flexibilisiert werden (These der Arbeitsmarktflexibilisierung). Unternehmen bieten keinesfalls mehr nur für Frauen Teilzeitstellen an. Von dem Anstieg flexibler Beschäftigung sind alle Beschäftigtengruppen betroffen, verheiratete Mütter sind nur eine Gruppe unter anderen (Blossfeld 1997).

### **1.3 Flexibilisierung**

Flexibilisierung bezeichnet allgemein die Auflösung vormals starrer Strukturen. Im engeren Sinne steht sie für das ökonomische Paradigma, institutionelle Hindernisse abzubauen. Auf dem angestrebten freien Markt wird das Gleichgewicht zwischen

---

kleine Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zu (Schmal 1997). Nur für teilzeitbeschäftigte Männer ist die Vereinbarkeit von Bildung und Beruf ein zentrales Motiv, denn sie arbeiten mehrheitlich während ihres Studiums Teilzeit (Hakim 1997). Die These der erweiterten Bildungspartizipation lautet jedoch, dass sich das Angebot an teilzeitbeschäftigten Studierenden und in Ausbildung befindlichen Erwerbstätigen durch längere Ausbildungszeiten weiter vergrößern wird (Blossfeld 1997). Auch investiert ein höherer Anteil der jungen Kohorten in den Besuch von Schulen und Universitäten. Neben der Möglichkeit, zum Studium oder zur Ausbildung etwas hinzuzuverdienen, lassen sich gerade für Studierende durch Teilzeit nicht nur das nötige Kleingeld zur Finanzierung der Lebenshaltungskosten verdienen, sondern auch die ersten Kontakte in den Arbeitsmarkt herstellen, der den Berufseinstieg nach erfolgreichem Abschluss des Studiums erleichtern kann. Dies trifft dann im Übrigen für Männer wie Frauen gleichermaßen zu (Delsen 1998).

Angebot und Nachfrage allein über den Preis oder im Arbeitsmarkt vielmehr über den Lohn koordiniert. Strukturelle Arbeitslosigkeit entsteht, wenn der Gleichgewichtslohn, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genau so viel Arbeit anbieten wie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu entlohnen bereit sind, unter dem Marktlohn liegt. Aus neoklassischer Perspektive lässt sich die Arbeitslosigkeit beseitigen, indem der Arbeitsmarkt und insbesondere die Löhne flexibilisiert und somit die Mobilität der Beschäftigten gesteigert wird. Eine Besonderheit des Arbeitsmarktes ist jedoch, dass die Löhne nach unten rigide sind. Arbeitskräfte müssen ein existenzsicherndes Einkommen erzielen und können unterhalb einer gewissen Schwelle keine weiteren Lohneinbußen mehr akzeptieren.<sup>28</sup> Unterhalb dieser Schwelle sinkt das Arbeitsangebot nicht weiter, sondern steigt im Gegenteil wieder, denn in diesem Fall muss die Arbeitskraft mehr Stunden arbeiten, um genügend zum Leben zu verdienen. Deshalb führen Lohnsenkungen nicht zwingend zu mehr Beschäftigung, wohl aber zu einer Verschlechterung der Situation der davon Betroffenen (Ganßmann & Haas 1999).

Andere argumentieren wiederum, Unternehmen könnten nur dann mehr Arbeitsplätze schaffen, wenn Arbeit billiger würde. Bekanntlich entstehen zusätzliche Arbeitsplätze jedoch, wenn die Arbeitsproduktivität stärker steigt als die Löhne, umgekehrt tragen hohe Löhne zur Arbeitslosigkeit bei, wenn sie nicht durch eine gleichfalls hohe Arbeitsproduktivität begründet, sondern im Vergleich zu dieser zu hoch sind.<sup>29</sup> Lohnkürzungen bei gleicher Arbeitsproduktivität sind demnach äquivalent zu gleichem Lohn bei Produktivitätssteigerung. Zur Schaffung neuer Arbeitsstellen müssen also entweder die Löhne sinken oder die Arbeitsproduktivität steigen. Zu geeigneten Maßnahmen, um die Arbeitsproduktivität zu erhöhen, zählen beispielsweise Investitionen im Bildungsbereich oder die Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

---

28 Die Frage, warum Arbeitslose nicht den Lohn der Erwerbstätigen unterbieten, um sich im Arbeitsplatzwettbewerb durchzusetzen, haben Lindbeck und Snower (1988) in der Insider-Outsider Theorie beantwortet. So führt die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten dazu, dass privilegierte Insider höhere Löhne beziehen können, ohne Rücksicht auf die nicht organisierten Arbeitslosen nehmen zu müssen. Auch Fairness spielt hier eine Rolle (Solow 1990). Arbeitnehmer haben eine Vorstellung davon, was ein ihrer Arbeit angemessener Lohn wäre. Werden sie schlechter entlohnt, erbringen sie weniger Leistung und gleichen Lohn und Leistung an ihrem Arbeitsplatz persönlich aus. Die Leistungsbereitschaft hängt insbesondere davon ab, ob die Arbeitnehmer in fairer Weise entschädigt werden.

29 Leider verwenden Unternehmen Gewinne nicht unbedingt zur Schaffung neuer Stellen. In Deutschland ist umgekehrt, etwa bei Mercedes, Gewinnmaximierung durch Stellenstreichung, die als Entlassungsproduktivität beschrieben wird, zu beobachten.

In die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird die Hoffnung gelegt, sie führe im Ergebnis dazu, dass wieder mehr Menschen erwerbstätig sind und die strukturelle Arbeitslosigkeit abgebaut ist. In der Literatur wird dies als Integrationsszenario bezeichnet (Bender, Konietzka & Sopp 2000). In dieser Lesart wird Flexibilisierung häufig gleichgesetzt mit Deregulierung.<sup>30</sup> Autoren wie Heise (1997) betonen jedoch, dass Flexibilität gerade nicht durch Letztere, sondern im Gegenteil durch Beseitigung eines regulativen Mangels erreicht werden könne.<sup>31</sup>

Im weiteren Sinne bezieht sich Flexibilisierung auch auf die Veränderung der Systeme sozialer Sicherheit. War bisher der Sozialstaat verantwortlich für die soziale Absicherung der Bürger (zum Beispiel in der Kranken- und der Rentenversicherung), bedeutet die Flexibilisierung der sozialen Sicherheit die Verschiebung der Verantwortung auf die Einzelnen (Zuzahlungsregelungen im Gesundheitswesen, private Altersvorsorge), dies wird treffend mit dem Begriff Eigenverantwortung beschrieben (Sennett 1998).

Semlinger kritisiert an der Debatte vor allen Dingen die implizite Annahme, dass mehr Flexibilität grundsätzlich zu einem besseren Ergebnis führt:

„Flexibilität gilt dabei als gleichsam neutrale Struktureigenschaft, die zunächst einmal lediglich die potenzielle Dynamik des jeweils in Frage stehenden Systems (Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Betrieb, Individuum) erhöht. Flexibilität erhält damit einen Wert an sich, und Flexibilisierung wird zum eigenständigen Ziel“ (Semlinger 1991: 5).

---

30 In der neoklassischen Sichtweise trägt auch die hohe Belastung des Faktors Arbeit durch Abgaben für das soziale Sicherungssystem zur hohen Arbeitslosigkeit bei. Die Lohnnebenkosten, die wie eine Besteuerung von Arbeit wirken, seien zu hoch, und neue Arbeitsplätze würden, obwohl Bedarf besteht, nicht geschaffen, sondern der Bedarf würde besonders im Bereich der Dienstleistungen eher durch Selbsterzeugung oder Schwarzarbeit gedeckt. Hinzu kommt das Argument, die Leistungen der Sozialversicherung für Arbeitslose fielen zu großzügig aus, so dass für diese kein Anreiz bestünde, sich aktiv um einen Arbeitsplatz zu bemühen. Im Gegenteil, neue Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor würden nur dann geschaffen, wenn die Leistungen der Sozialversicherung abgesenkt und zeitlich befristet würden. Der Ausweg aus der Krise liege zusammengefasst in einer Liberalisierung des Arbeitsmarktes und in einer Reduzierung sozialstaatlicher Leistungen bei gleichzeitiger Stärkung der Verantwortung des Einzelnen bei der Absicherung individueller Risiken.

31 Nach Heise (1997) lässt sich die hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik auf einen institutionellen Defekt, der den regulativen Überbau des Marktsystems berührt, zurückführen. Dieser basiert im Gegensatz zur neoliberalen Vorstellung aber nicht auf angeblich überregulierten Arbeitsmärkten, sondern im Gegenteil auf einem regulativen Mangel, der eine Kooperation der sozio-ökonomischen Akteure beinhalten müsste.

Letztlich kann dies nur durch eine empirische Überprüfung belegt werden, deren Ergebnisse durchaus je nach Flexibilisierungsstrategie unterschiedlich ausfallen können.

### **1.3.1 Arbeitsmarktflexibilisierung**

Flexibilisierungsstrategien lassen sich erstens danach unterscheiden, ob sie auf staatlicher, betrieblicher oder individueller Ebene greifen. Von staatlicher Seite können die institutionellen Rahmenbedingungen verändert werden, um die Flexibilisierung im Arbeitsmarkt zu begünstigen, insbesondere wird auf einen Abbau von Arbeitnehmerrechten wie Kündigungs- und Arbeitsschutz gezielt. Unternehmen können Arbeitsverträge mit variablen Bestandteilen abschließen. Aus Unternehmer-sicht spricht für eine Flexibilisierung, dass Betriebe ihre Beschäftigten flexibel einsetzen können, um schneller auf Schwankungen der Nachfrage zu reagieren. Dies erhöht die Produktivität, senkt Kosten und ermöglicht Unternehmerinnen und Unternehmern, ihren Profit zu maximieren.

Zweitens lassen sich Flexibilisierungsstrategien danach unterscheiden, welche Bestandteile im Einzelnen (Arbeitszeit, Zahl der Beschäftigten, Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses) flexibilisiert werden. Bezüglich der Arbeitsverhältnisse bezeichnet Flexibilisierung die Abweichung in einem oder mehreren Bestandteilen vom standardisierten Normalarbeitsverhältnis, das sich auszeichnet durch feste Arbeitszeiten, tarifvertraglich festgelegte Gehälter und weiterer Einkommensbestandteile wie Urlaubsgeld und durch Beschäftigungssicherheit, die durch den Kündigungsschutz gewährleistet wird (vgl. Abschnitt 1.2).

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes scheint sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Vorteile zu versprechen. Darüber, welche konkreten Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktflexibilität ergriffen werden müssen, gehen die Meinungen jedoch auseinander. Staatliche Regulierungen wie beispielsweise der Kündigungsschutz sollen gelockert werden, um kurzfristige Neueinstellungen zu fördern, die – so das Argument der Befürworter dieser Maßnahme – von Unternehmen auch bei erhöhtem Bedarf deshalb nicht vorgenommen werden, weil es so schwer ist, sich von den neuen Mitarbeitern dann wieder zu trennen, wenn ihre Arbeitsleistung nicht mehr gebraucht wird.<sup>32</sup> Arbeitgeber könnten Arbeitnehmer

---

32 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fänden auch deshalb leichter eine Anstellung, weil Arbeitgeber bei starkem Kündigungsschutz eher solche einstellen, die über eine hohe Produktivität signalisierende Bildungszertifikate verfügen. Wird die

auch länger testen, müssen ihnen aber nicht gleich eine Festanstellung geben, was im Übrigen den Erfolg von Zeitarbeitsunternehmen mitbegründet. Stattdessen wird Nachfragespitzen bisher mit Überstunden statt mit Neueinstellungen begegnet. Auch deshalb wird die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland auf die Rigidität des Arbeitsmarktes zurückgeführt. Empirische Befunde sprechen allerdings gegen die Annahme beschäftigungshemmender Auswirkungen geltender Kündigungsschutzregelungen. Lockerungen dieser rechtlichen Regulierungen erscheinen deshalb als weniger sinnvoll (Büchtemann 1991).

Überdies spielt die Arbeitszeit in der politischen Diskussion um die notwendigen Schritte zur Lösung der Krise des Arbeitsmarktes eine zentrale Rolle. Gefordert wird, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren: Arbeitgeber könnten das Arbeitsvolumen der sinkenden Nachfrage anpassen, ohne Beschäftigte entlassen zu müssen. Umgekehrt lasse sich eine kurzfristige Nachfragespitze durch Überstunden bewältigen. Wird die Arbeitsproduktivität durch die bessere Auslastung des Kapitalstocks erhöht, entsteht nach neoklassischer Argumentation tatsächlich neuer Spielraum für zusätzliche Beschäftigung. Hier ist besonders auf die Forderung zur Liberalisierung des Ladenschlusses hinzuweisen, da die gesetzliche Regulierung hierzu eine kurzfristige Anpassung an Nachfrageschwankungen verhindere. Insbesondere aus dem gewerkschaftlichen Umfeld werden hingegen der Abbau der Überstunden und die Umverteilung der Arbeit gefordert. Hierbei bleibt offen, welche dieser Maßnahmen tatsächlich zu einer Schaffung neuer Arbeitsplätze beigetragen und mehr Menschen in Beschäftigung gebracht hat.

### **1.3.2 Externe und interne Flexibilisierung**

Unternehmen stehen verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse zur Verfügung. Teilzeit ist ein Beispiel für interne Flexibilisierung, die darauf abzielt, zeitnah auf eine Veränderung der Auftragslage reagieren zu können, ohne Beschäftigte entlassen oder neu einstellen zu müssen. Externe Flexibilisierung meint hingegen, dass Arbeitskräfte je nach betrieblichem Arbeitsvolumen angeworben beziehungsweise entlassen werden. Dies bedeutet eine höhere Fluktuation der Beschäftigten zu befördern (Diewald & Sill 2004;

---

Arbeitsplatzsicherheit vermindert, werden Arbeitgeber vermehrt ohne Zugangsbarriere einstellen und die Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Job selbst austesten. Somit würde insbesondere Geringqualifizierten, die überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht (Giesecke & Groß 2003).

Erlinghagen & Knuth 2004). Ein Beispiel für externe Flexibilisierungsstrategien ist die extensive Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse (Giesecke & Groß 2002; 2003). Da diese Strategie darauf abzielt, die bedarfsgerechte Anpassung der Zahl der Beschäftigten zu erleichtern, wird sie auch numerische Flexibilität genannt. Wenn allerdings durch Outsourcing flexibilisiert wird, etwa durch die Vergabe von Teilen der Produktion an Subunternehmer, dann spricht man von externer Produktionsflexibilität (Goudswaard & de Nanteuil 2000).

Interne Flexibilisierung setzt hingegen darauf, mit der vorhandenen Belegschaft ein schwankendes Arbeitsvolumen auszugleichen. Statt Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen, werden Arbeitsorganisation (funktionale Flexibilisierung) sowie Arbeitszeit (zeitliche Flexibilisierung) variiert (Goudswaard & de Nanteuil 2000). Interne Flexibilisierung geht oft einher mit dem Abbau von Hierarchien und dem Einführen von Teamarbeit. Dabei fallen gesonderte Zuschläge für Arbeit außerhalb der „Normalarbeitszeiten“ (wie Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit) weg. Diese Form der Flexibilisierung wird in Tarifverhandlungen im Tausch für Beschäftigungssicherung diskutiert. Die Arbeitszeitflexibilisierung ist ein Beispiel der internen Flexibilisierung. Die Verkürzung der Arbeitszeit, mit anderen Worten die Teilzeit, ist wiederum eine spezielle Form der Arbeitszeitflexibilisierung.

Bereits seit den 1990er Jahren ist die Arbeitszeitflexibilisierung tatsächlich ein zentraler Aspekt der betrieblichen Arbeitszeitpolitik. Eine Befragung der Hertie-Stiftung unter 1000 westdeutschen und 500 ostdeutschen Unternehmen vom Januar 2003 ergab, dass mehr als vier Fünftel der Firmen flexible Arbeitszeiten anbieten, größere mit mehr als 500 Mitarbeitern häufiger als kleinere (Gemeinnützige Hertie-Stiftung 2003). Wenn Arbeitgeber Beschäftigungsverhältnisse flexibilisieren, dann ist jedoch nicht die gesamte Belegschaft in gleichem Ausmaß betroffen. Es gibt den Trend, die Kernbelegschaft auf einen kleinen Stamm von Beschäftigten zu reduzieren, die sicher und voll beschäftigt sind. Die Randbelegschaft hingegen wird flexibilisiert, gleichzeitig arbeiten überproportional viele Frauen in diesen Randbelegschaften in Teilzeit (Atkinson 1987). Die Umstellung der Produktions- und Arbeitsweise durch die Unternehmen führt zu einer Verschiebung der Arbeitsstrukturen. Die Barrieren zwischen den Arbeitsmarktsegmenten verschieben, verändern sich.

Teilzeit zeichnet sich wie erläutert durch interne Flexibilität aus. Wird sie dazu genutzt, die Zahl der Beschäftigten der aktuellen Auftragslage anzupassen, kann sie auch unter externe Flexibilität fallen. Dies macht sich an den Vereinbarungen im

Arbeitsvertrag zu Lage und Dauer der Arbeitszeit fest. Im Übrigen werden beide Flexibilisierungsstrategien gleichzeitig eingesetzt: Teilzeitstellen sind häufig auch befristet. Im Folgenden wird auf die Arbeitszeitflexibilisierung näher eingegangen, die im Zusammenhang der Untersuchung der Teilzeit eine zentrale Rolle spielt.

### **1.3.3 Arbeitszeitflexibilisierung**

Bezüglich der Arbeitszeitflexibilität haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegensätzliche Interessen: Erstere beklagen die zu starren Arbeitszeiten und fordern die Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses, denn sie sind an einer betriebswirtschaftlich effektiven Anpassung der Arbeitskräfte an das Auftragsvolumen interessiert (vgl. Abschnitt 1.3.1). Beispielsweise sollen Einschränkungen der Sonn- und Feiertagsarbeit aufgehoben werden. Die Beschäftigten haben hingegen ein Interesse an mehr Arbeitszeitsouveränität, um ihre Erwerbsarbeit mit familiären Verpflichtungen sowie Freizeitinteressen in Einklang zu bringen. Weil die beiderseitige Forderung nach mehr Arbeitszeitflexibilität Unterschiedliches meint, besteht ein entsprechendes Konfliktpotenzial. Die von den Unternehmen geforderte Abschaffung der Arbeitszeitregulierungen bedeutet für die Beschäftigten einen Eingriff in ihre Rechte und den Abbau von Arbeitnehmerschutz. Aufgrund verlängerter Betriebszeiten befürchten sie auch, letztlich uneingeschränkt für Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen zu müssen. Dies steht im Gegensatz zu ihrem Bedürfnis nach mehr Zeit für Familie und andere Verpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit. Da die zeitliche Flexibilität den Beschäftigten einerseits ermöglicht, Beruf und Familie zu vereinbaren, andererseits den Arbeitgebern Möglichkeiten zur Ausbeutung von Mitarbeitern eröffnet, bleibt ihre Betrachtung letztlich ambivalent.

Tatsächlich ist die Normalarbeitszeit als zentraler Bestandteil standardisierter Arbeitsverhältnisse streng reguliert und in Tarifverträgen festgeschrieben, das bedeutet, sie ist in der Regel nicht individuell verhandelbar. Vollzeitbeschäftigte verrichten typischerweise 40 Wochenstunden, werktags zwischen sieben und 20 Uhr, das heißt Dauer und Lage der Arbeitszeit sind starr (vgl. Abschnitt 1.1.1). Allerdings waren die Arbeitszeiten in historischer Perspektive variabel und zu Zeiten der industriellen Revolution so flexibel wie nie. Im 20. Jahrhundert zählte aber gerade die Regulierung der Arbeitszeiten zu den Errungenschaften der Gewerkschaften, um die Rechte der Arbeitnehmer zu stärken. Das skizzierte standardisierte Normalarbeitsverhältnis in seiner in der Nachkriegszeit ausgeprägten Form bestand zwar nur wenige Jahrzehnte (Klein 1995). Grundsätzlich lässt sich die Normalarbeitszeit jedoch auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts durch die genannten Stan-

dards Achtstundentag, Fünftagewoche und tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit abgrenzen.

Im Gegensatz zu der so definierten Normalarbeitszeit umfassen flexible Arbeitszeiten chronologische (die Lage der Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums betreffende) und (oder) chronometrische (die Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums betreffende) Abweichungen (Kapphan 1994: 164). Die flexible Arbeitszeit kann jeweils im Vergleich zur Normalarbeitszeit sowohl länger als auch kürzer sein, wobei zwischen Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit zu unterscheiden ist. Die Lage der Arbeitszeiten bezeichnet, wann die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb dieser Zeiträume zu leisten ist, zum Beispiel an welchen Tagen und Wochen beziehungsweise in welchen Lebensphasen. Maßnahmen um die Arbeitszeit zu flexibilisieren, können sich auf einen oder aber auf beide genannten Aspekte gleichzeitig beziehen: Eine durchschnittliche Dauer kann durch Ober- und Untergrenzen abgesteckt und über Monate oder Jahre gleichmäßig erfüllt werden. Durch eine flexible Arbeitsorganisation kann die Lage der Arbeitszeit variiert werden, etwa durch Überstunden und die Ausdehnung der Arbeitszeitgrenzen weg von den acht Stunden hin zu Schicht-, Abend- und Wochenendarbeit. Zusätzlich gehen die Betriebe dazu über, Gleitzeitregelungen einzuführen. Über Zeitkonten besteht in diesem Fall die Möglichkeit, die vereinbarten Arbeitszeiten ausgleichend zu erfüllen.

Für die 1990er Jahre zeichnen sich folgende Trends der Arbeitszeitflexibilisierung ab: Zum einen ist eine Differenzierung der individuellen Arbeitszeiten festzustellen. Weg von der 38-Stunden-Woche für alle hin zu individuellen Arbeitszeitverträgen, je nach Qualifikation und Arbeitsanfall. Diese Vereinbarungen sind variabel, das heißt, ein Betrieb stellt je nach Bedarf mehr Leute mit kürzeren oder längeren vereinbarten Arbeitszeiten an. Zum anderen ist eine Ausdehnung von Betriebszeiten festzustellen. Dies ist für die Unternehmen kostensparend, weil das Betriebskapital aufgrund längerer Maschinenlauf- oder Kundenbetreuungszeiten effizienter eingesetzt wird und weil Überstunden-, Nacht- und sonstige Zuschläge entfallen.

Darüber hinaus zeichnen sich bezüglich der Lebensarbeitszeiten Veränderungen ab, die bislang darauf zielten, das Arbeitsangebot zu verringern und die Arbeitslosigkeit zu senken. Tatsächlich hat sich das Erwerbsleben verkürzt (Kohli 1988). Zum einen ist hier die Verlängerung der Bildungs- und Ausbildungszeiten zu nennen. Zum anderen ist hier auf Maßnahmen zu verweisen, die auf die Herabsetzung der Altersgrenze für den Bezug des Altersruhegeldes abzielen, um ein früheres

Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen (Kohli 1995). All dies führt zu einer reduzierten Lebensarbeitszeit und möglicherweise zu einer Flexibilisierung der Grenzen des Erwerbslebens. Im Gegensatz dazu wird heute vermehrt die Verlängerung der Lebensarbeitszeiten diskutiert: Die Verkürzung der Schulabschlüsse auf 12 statt 13 Jahren im Falle des Abiturs und der Studienzeiten durch die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge wirken ebenso wie eine Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre arbeitszeitverlängernd.<sup>33</sup>

Die Ausweitung flexibler Beschäftigung spielt sowohl für den Berufseintritt nach Abschluss der Ausbildung als auch für den Renteneintritt eine wichtige Rolle: Einerseits hat die Flexibilisierung am Arbeitsmarkt dazu beigetragen, dass Teilzeit zu Beginn des Berufslebens drastisch zugenommen hat. Andererseits sind die Altersteilzeitregelungen zu nennen. In weiblichen Erwerbsverläufen kommt in der Regel flexibler Beschäftigung darüber hinaus noch eine wichtige Rolle beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu. Und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Teilzeit von zentraler Bedeutung, wenn diese denn parallel und nicht zeitlich versetzt stattfinden soll.

„Bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lassen sich zwei Grundformen der Flexibilisierung unterscheiden: Die eine stellt auf die Ermöglichung eines zeitlichen Nebeneinanders von Familien- und Erwerbsarbeit ab, die andere auf ein zeitliches Nacheinander. Während bei ersterer verkürzte und auf die Erfordernisse von Familien abgestimmte Arbeitszeiten diskutiert werden, beinhaltet das zeitliche Nacheinander den vorübergehenden Rückzug aus dem Erwerbsleben“ (Kapphan 1994: 164).

Diese Prozesse bedeuten eine Auflösung der traditionellen Industriegesellschaft und eine tief greifende Veränderung der Arbeitsgesellschaft, wie sie sich in den 1950er und 1960er Jahren herausbildete. Die Deregulierung wird eine höhere soziale Mobilität mit sich bringen, aus der man in dynamischer Betrachtung durchaus auf eine Individualisierung der Erwerbs- und damit der Lebensverläufe schließen kann.

### **1.3.4 Schaffung neuer Teilzeitstellen**

Die von der Wirtschaft gewünschte Flexibilisierung der Arbeitszeiten wird von politischer Seite gefördert, um die Arbeitslosigkeit zu senken. Die Frage ist nun, ob von der Schaffung neuer Teilzeitstellen positive Beschäftigungseffekte ausgehen oder ob im Gegenteil die Beschäftigten in Deutschland zukünftig länger arbeiten

---

33 Die Erhöhung des Rentenalters steht allerdings in direktem Widerspruch zur niedrigen Erwerbsquote bei Menschen über 50.

müssen, um Wachstum und Beschäftigung zu sichern. In anderen Worten, sollen Arbeitszeiten verkürzt oder aber verlängert werden? Tatsächlich sanken die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Deutschland über Jahrzehnte, gleichzeitig stieg aber die Arbeitslosigkeit weiter an. Obwohl die Zahl der Teilzeitjobs und insbesondere auch die der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse steigt, ist von einer Reduzierung der Arbeitszeiten also kein direkter Abbau von Arbeitslosigkeit zu erwarten. Tatsächlich wird in der aktuellen Debatte vermehrt diskutiert, Arbeitszeiten wieder zu verlängern, um durch diese de facto Lohnkürzung Kosten zu sparen.

Von Seiten der Gewerkschaften, die den Einstieg in die 35-Stunden-Woche seit den 1980ern propagierten, wird hingegen pro Arbeitszeitverkürzungen argumentiert: Die Beschäftigten sollen weniger arbeiten, damit mehr arbeiten können. Die Gewerkschaften erwarten, dass durch die über Arbeitszeitverkürzungen realisierte solidarische Umverteilung von Arbeit auf mehr Personen Beschäftigung geschaffen und Arbeitslosigkeit beseitigt wird (Bosch 1998). So verbesserten sich nicht nur die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt, sondern ferner würde Arbeit auch gerechter zwischen Geschlechtern und Generationen verteilt: Sowohl Generationen- als auch Geschlechtersolidarität würden gestärkt. Positive Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung werden auch in der Steigerung der Lebensqualität gesehen, denn Arbeitszeit und Freizeit sollten in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Außerdem kann, wer mehr Freizeit hat, auch mehr konsumieren, das wiederum belebe die Wirtschaft. Insgesamt seien kürzere Arbeitszeiten die historisch richtige Antwort auf die steigende Produktivität der Arbeit, so Gewerkschaftsvertreter.

Obwohl sich teils auch Arbeitgeber für kürzere Arbeitszeiten entschieden haben, um Kosten zu sparen, zum Beispiel aufgrund des Personalüberhangs im öffentlichen Dienst, sprechen sich Arbeitgeberverbände generell gegen Arbeitszeitverkürzungen aus. Diese bedeuteten eine Verteuerung der Arbeit, die zu einer geringeren Gesamtbeschäftigung und vermindertem Wachstum führe. Im Gegenteil sind die Arbeitgeber für Arbeitszeitverlängerungen oder zumindest für die Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche. Das spare den Unternehmen Kosten, weil die Beschäftigten ohne Lohnausgleich mehr arbeiten sollen. Für Letztere hätte das den Vorteil, dass sie trotz Stundenlohnsenkung keine direkten Einkommenseinbußen hinnehmen müssten und deshalb auch kein wachstumsmindernder Konsumverzicht zu befürchten ist. Gleichzeitig wären ihre Arbeitsplätze gesichert. Übrigens reichen die Vorschläge zur Arbeitszeitverlängerung von der Wochenarbeitszeit (40 und mehr

Stunden) über die Jahresarbeitszeit (Abschaffung von Urlaubs- und Feiertagen) bis hin zur Lebensarbeitszeit, wobei Ausbildungszeiten und Renteneintrittsalter die Stellschrauben sind. Auch ein Lebensarbeitszeitkonto ist denkbar, bei dem die Stundenzahl über die betrieblichen Anforderungen hinaus auch nach dem Lebensalter schwankt, so dass beispielsweise jüngere Beschäftigte mehr und ältere weniger arbeiten.

Im Idealfall würden die Unternehmen die Kostenersparnis dazu nützen, die Preise zu senken, was zu einer höheren Nachfrage und zu mehr Absatz, und schließlich zu mehr Beschäftigung führen würde. Längere Arbeitszeiten schaffen aber nur dann auch zusätzlich neue Jobs, wenn sich der Absatz tatsächlich steigern lässt, die Konsumausgaben also sogar anwachsen. Dies ist jedoch unplausibel, wenn die Leute länger arbeiten und dadurch weniger Zeit zum Geldausgeben, aber trotzdem nicht mehr Geld zur Verfügung haben. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die Unternehmen, selbst wenn der Konsum nur stagniert und nicht zurück geht, die gleichen Absatzmengen mit weniger Mitarbeitern produzieren, wenn diese länger arbeiten. Dies würde aber nicht zu mehr Beschäftigung, sondern im Gegenteil zu Entlassungen führen.

Aufgrund der Arbeitsmarktflexibilisierung werden nun vermehrt Teilzeitkräfte nachgefragt, so dass mehr und mehr flexibel Beschäftigte im Arbeitsmarkt partizipieren. Von betrieblicher Seite werden die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Allgemeinen und die Ausweitung der Teilzeit im Besonderen forciert, denn dies ermöglicht Arbeitgebern eine effizientere Anpassung des Arbeitskräftebedarfs an Absatzschwankungen. Unternehmen können ihre Kapazitäten dann in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs kurzfristig ausweiten und in Krisenzeiten schnell herunterfahren. Alternative Arbeitszeitmodelle helfen ihnen darüber hinaus besonders in Krisenzeiten Personalkosten einzusparen, ohne dass sie unbedingt entlassen müssen. Zusätzlich verbilligt sich der Arbeitskräfteeinsatz für die Unternehmen durch den Einsatz von flexiblen Teilzeitkräften. Durch sie lassen sich Kosten einsparen, die beim Einsatz von Vollzeitbeschäftigten entstehen würden, denen beispielsweise Überstunden- oder Wochenendzuschläge bezahlt werden müssten. Auch wird argumentiert, die Produktivität in Teilzeitbeschäftigung sei höher, was für die Arbeitgeber eine zusätzliche Kostenersparnis bedeuten würde. Beispiele für den vermehrten Einsatz von Teilzeitkräften finden sich in der Auto- oder der Pharmaindustrie. Wenn Teilzeitbeschäftigung jedoch nur dazu dient, Nachfrageschwankungen numerisch auszugleichen, dann stellen die Teilzeitarbeiterinnen und -

Arbeitnehmer eine Randbelegschaft, die schlechtere Arbeitsmarktchancen hat als die Kernbelegschaft.

Vor allem setzen Unternehmen der Dienstleistungsbranche, die bekanntermaßen personalintensiv ist, vermehrt Teilzeitkräfte ein, weil sie so kostengünstig ihre Betriebszeiten verlängern können. Längere Betriebs- und Servicezeiten sind für Dienstleistungsunternehmen zu einem zentralen Wettbewerbsfaktor geworden, wie zum Beispiel an der Diskussion um die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel deutlich wird. Zwar wird von Flexibilisierungsgegnern ausdrücklich auf die Gefahr hingewiesen, dass ausgebildete Vollzeitarbeitskräfte durch flexible Teilzeitkräfte ersetzt würden. Flexibilisierungsbefürworter argumentieren dagegen, Unternehmen könnten nur mit flexiblen Belegschaften im globalen Wettbewerb bestehen, weil sie nur so angemessen auf seine Anforderungen reagieren könnten.

Ein weiterer, durchaus auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten relevanter Aspekt ist, flexible Beschäftigungsverhältnisse wie die Teilzeit verhindern, dass qualifizierte Frauen, in deren Ausbildung die Unternehmen über Jahre investiert haben, diesen nach der Babypause abhanden kommen.<sup>34</sup> Unternehmen bieten demgemäß Teilzeitarbeitsplätze – vorrangig für Frauen – an, um die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf zu ermöglichen. Somit stellt Teilzeit eine so genannte „win-win“ Situation dar, von der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im optimalen Fall in gleichem Maße profitieren: Für die Unternehmen sind flexible Mitarbeiter kostengünstiger, für die Beschäftigten selbst ermöglichen diese Beschäftigungsverhältnisse, dass sie Berufliches und Privates kombinieren können. Somit wirkt sich die Einführung von Teilzeitstellen erwartungsgemäß auch positiv auf die Mitarbeitermotivation aus. Und der Anteil der Unternehmen, die eine familienfreundliche Arbeitszeitpolitik machen und aktive Förderung von Müttern bezahlen steigt.<sup>35</sup>

---

34 Ein Beispiel aus dem Unternehmen Procter & Gamble: „In einer internen Studie hatte das Unternehmen festgestellt, dass in den unteren Managementebenen – also etwa drei bis fünf Jahre nach dem Studium – der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen ist. Nach der Elternzeit kamen aber bis zu 50 Prozent der leitenden Mitarbeiterinnen nicht zurück, so dass in der Altersgruppe der Mitt- bis Enddreißiger der Frauenanteil nur noch 20 Prozent betrug. ‚Das ist für uns ein großer Verlust‘, sagt Ritter, ‚denn wir haben in jeden Mitarbeiter viel investiert.‘ Seither gibt es verstärkte Bemühungen, Mütter durch eine große Anzahl verschiedener Teilzeit-Modelle im Job zu halten. Von den etwa 6500 Mitarbeitern in Deutschland sind etwa 30 Prozent in Teilzeit. Ritter ist von der höheren Produktivität der Teilzeitkräfte überzeugt. ‚Die begrenzte Zeit wird einfach effektiver genutzt‘, sagt er“ (Rasche 2004).

35 Mehr Informationen hierzu vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)) oder unter: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de).

## 1.4 Dynamik der Teilzeit

Die ökonomische und soziologische Arbeitsmarktforschung thematisieren verschiedene Typen der Teilzeitbeschäftigung aus unterschiedlichen Perspektiven: Zum einen aus der Perspektive der Arbeitsmarktflexibilisierung (Deakin & Reed 2000; Fuchs & Schettkat 2000), der Krise des Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985a; 1985b) und der Entstehung atypischer Beschäftigungsverhältnisse (Fink 1999; Neuhold 1999; Dekker & Kaiser 2000). Diese Sichtweise fokussiert darauf, dass Teilzeit als prekäre Beschäftigung zur Exklusion beitragen kann. Zum anderen wird Teilzeit unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung von Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitsangebotsverhalten analysiert (Hakim 1996; Burchell, Dale & Joshi 1997; Dex & McCulloch 1997), wobei der Schwerpunkt auf der Arbeitsmarktintegration liegt.

Eine erste Einschränkung der Literatur zu Teilzeit im 20. Jahrhundert besteht darin, dass die meisten Studien ein Defizit hinsichtlich der Flexibilisierung von Beschäftigung aufweisen, da sie auf die Zeit zwischen 1950 und 1990 beschränkt sind. Damit einher geht die Vernachlässigung der männlichen Teilzeitbeschäftigten. Des Weiteren wird Teilzeit meist im Querschnitt analysiert, aber nur wenige Studien beinhalten eine Längsschnittperspektive. Auf Basis des Deutschen Sozio-oekonomischen Panel liegen für Deutschland immerhin folgende Studien zur Dynamik der Teilzeit vor: eine Untersuchung des Arbeitsangebotsverhaltens von Frauen nach Voll- und Teilzeit getrennt (Stephan 1995); eine Analyse der Auswirkungen von Teilzeit auf die soziale Sicherung (Quack 1993); eine Analyse der Erwerbsübergänge von Teilzeitarbeitnehmerinnen (Blossfeld & Rohwer 1997). Aber obwohl die Autoren ausdrücklich darauf hinweisen, dass sich die Erwerbsmuster in Ost- und Westdeutschland deutlich unterscheiden – beispielsweise arbeiten ostdeutsche Frauen hauptsächlich unfreiwillig Teilzeit, westdeutsche hingegen freiwillig –, untersuchen sie Teilzeitbeschäftigung ausschließlich für die alten Bundesländer. Als weitere Einschränkung ist festzuhalten, dass die Mehrheit der Studien zu Teilzeit nicht komparativ ist. Allerdings liegen mittlerweile einige wenige Ergebnisse aus der internationalen Forschung vor, die zeigen, wie fruchtbar Vergleiche sind (Blossfeld & Hakim 1997a; Bothfeld 1997; O'Reilly & Fagan 1998; Fagan, O'Reilly & Rubery 1999; Schulze Buschoff 1999; Tálos 1999; O'Reilly, Cebrian & Lallement 2000; Kaiser 2001). Diese vergleichenden Studien zur beruflichen Karrieremobilität von Frauen auf Basis von Längsschnittdaten beziehen

jedoch nicht den gesamten Berufsverlauf mit ein, sondern jeweils nur einzelne Übergänge.

Inhaltlich wird bereits in der Querschnittsbetrachtung an verschiedenen Stellen klar, dass Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt zu sein scheinen: Beispielsweise sind ihre Einkommen meist niedrig, nicht nur aufgrund der kürzeren Arbeitszeiten, sondern auch aufgrund der geringeren Stundenlöhne, und damit häufig nicht existenzsichernd.<sup>36</sup> Daraus resultiert auch, dass eine eigenständige soziale Sicherung der Teilzeitbeschäftigten nicht genügt, etwa weil sie allein über ihre Erwerbstätigkeit keinen ausreichenden Rentenanspruch erwerben.<sup>37</sup> Deshalb sind verheiratete Frauen, die in Teilzeit etwas hinzuverdienen, im männlichen Ernährermodell in erster Linie über ihre Familie abgesichert sind. Infolgedessen lässt sich nicht direkt auf die soziale Exklusion Teilzeitbeschäftigter schließen, selbst wenn sich die Teilzeit als prekäre Beschäftigungsform erweist. Nur in der Längsschnittbetrachtung lässt sich klären, ob Beschäftigte in Teilzeit beruflich dauerhaft schlechter gestellt sind als in Vollzeit oder ob sie nicht vielmehr ihre Chancen in einer flexiblen Arbeitswelt nutzen können, die durch weitreichende Umstrukturierungsprozessen gekennzeichnet ist, um mit Vollzeitbeschäftigten gleichzuziehen.

Über die wichtigsten Befunde der deutschen und angelsächsischen Arbeitsmarktforschung zum Thema Teilzeit wird im Folgenden ein kurzer Überblick gegeben. Die Übersicht zum Forschungsstand erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da der Literaturbestand zu Teilzeit, Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitsmarkt, Flexibilisierung und angrenzenden Themen rasant wächst. Die ausgewählte Literatur deckt hauptsächlich Ergebnisse zur dynamischen Betrachtung der Arbeitsmarkt- und Lebenschancen in einer flexibilisierten Arbeitswelt ab.

#### **1.4.1 Teilzeit nach Funktion im Lebenslauf**

In verschiedenen Phasen des Erwerbsverlaufs übernimmt die Teilzeitbeschäftigung unterschiedliche Funktionen. Beschäftigte arbeiten häufig dann Teilzeit, wenn ein weiterer Lebensbereich neben dem Beruf Zeit beansprucht und vielleicht sogar im Zentrum steht. Oft stellt sie die einzige Möglichkeit dar, beide Bereiche miteinander zu vereinbaren. Während Schulzeit und Studium dient zum Beispiel eine stunden-

---

36 Ausnahmen finden sich in hochqualifizierten Berufen und im öffentlichen Dienst: Lehrer und Lehrerinnen, Richter und Richterinnen.

37 Die Ungleichbehandlung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten kann direkt oder indirekt durch prozessurale Benachteiligung im Sozialversicherungssystem entstehen.

weise Beschäftigung dazu, etwas zum Lebensunterhalt hinzuzuverdienen. Auch wird Teilzeit in jungen Jahren häufig dafür genutzt, erste Berufserfahrung zu sammeln, die ermöglicht, sich über den weiteren beruflichen Werdegang klar zu werden. Die Teilzeit kann in dieser Lebensphase auch die Funktion übernehmen, den Einstieg ins Berufsleben zu bewältigen. In den mittleren Lebensjahren wird Teilzeit gearbeitet, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Teilzeit hat hier die Funktion, den Beschäftigten genügend Zeit für unbezahlte Arbeiten in den Bereichen Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflegearbeit zur Verfügung zu belassen. Zudem kann Teilzeit nicht nur dazu dienen, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sondern auch den Übergang in den Ruhestand fließend zu gestalten. Darüber hinaus kann die Teilzeit auch als Alternative zur Arbeitslosigkeit akzeptiert werden. In diesem Fall stellt sich die Frage, ob sich Teilzeitarbeit dazu eignet, den Übergang in die Vollzeitbeschäftigung zu schaffen, oder ob sie nicht eher zu einer dauerhaften Ausgrenzung aus dem Normalarbeitsverhältnis führt.

Wie sich flexible Beschäftigung im individuellen Lebenslauf auswirkt, ist offensichtlich davon abhängig, in welcher Phase des Lebenslaufs Teilzeit gearbeitet wird. Da Teilzeit als Einstieg in die Erwerbskarriere zunehmend wichtiger wird, ist vor allen Dingen interessant, welche langfristigen Auswirkungen die Einstiegsteilzeit hat. Relevant ist aber auch, welche Karrierechancen Teilzeit nach einer Erwerbsunterbrechung ermöglicht. Insgesamt unterscheidet sich die Teilzeit nicht nur durch die Dauer und Lage der Arbeitszeit vom Normalarbeitsverhältnis, sondern auch durch ihre Funktionen im Lebenslauf, und die daraus resultierenden, materiellen und immateriellen, Konsequenzen, die durchaus eine Benachteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit darstellen können.

#### **1.4.1.1 Teilzeit als Berufseinstieg**

Der ersten Arbeitsstelle kommt eine besondere Bedeutung zu, da sie den Übergang aus der Schule in den Beruf markiert und die Weichen für den weiteren Berufsverlauf stellt. Burchell, Dale und Joshi (1997) haben sich in ihrer Studie über teilzeitbeschäftigte Frauen in Großbritannien angesehen, wie viele Schulabgängerinnen eine Teilzeitbeschäftigung als erste Erwerbstätigkeit annehmen. Von den im Jahr 1986 befragten, 20 bis 60 Jahre alten Frauen waren im ersten Job 97,4 Prozent vollzeit- und nur 2,6 Prozent teilzeitbeschäftigt (Burchell, Dale & Joshi 1997: 227). Die Mehrheit der Frauen nimmt demnach erst später im Lebenslauf, nämlich in der Familienphase eine Teilzeitbeschäftigung auf, um die Berufstätigkeit und die Familie zu vereinbaren.

Hier vollzieht sich jedoch ein deutlicher Wandel, denn seit den 1970er Jahren ist der Anteil der Berufsanfängerinnen in Teilzeit deutlich gestiegen, besonders stark in den Jahren zwischen 1980 und 1985.<sup>38</sup> Der Teilzeitanteil in „White-collar Jobs“ stieg von unter zwei auf sieben Prozent, während er in „Blue-collar Jobs“ von etwa drei bis auf 18 Prozent wuchs (Burchell, Dale & Joshi 1997: 227). Auch die Ergebnisse multivariater Analyse bestätigen, dass Berufsanfängerinnen seit 1980 signifikant häufiger eine Teilzeitarbeit aufnehmen.

Als Erklärung führen die Autoren den höheren Bedarf nach flexibler Beschäftigung auf Seiten der Arbeitnehmerinnen an, der sich aufgrund der Bildungsexpansion und der dadurch gewandelten Berufseinstiegsmuster ergeben hat: Möglich ist, dass der Anteil der Hochschulinnen gestiegen ist, die schon während und direkt nach der Ausbildung Teilzeit arbeiten, um ihre Einkommen aufzubessern (Burchell, Dale & Joshi 1997: 227). Offensichtlich ist die Wahrscheinlichkeit für einen Berufseinstieg in Teilzeit aber für Niedrigqualifizierte ähnlich hoch wie für Hochqualifizierte.

„The relationship between part-time work in a first job and both higher qualifications and lower skill is somewhat puzzling, but perhaps indicates that many of these part-time first jobs were seen by the participants as gap-fillers rather than the start of a career“ (Burchell, Dale & Joshi 1997: 228).

Es bleibt zu ergänzen, dass diese Entwicklung auch durch den steigenden Bedarf an Teilzeitkräften begünstigt wurde. Im Übrigen zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen dem Berufseinstieg in Voll- und in Teilzeit bezüglich der Dauer der ersten Erwerbstätigkeit: Teilzeitepisoden waren mit durchschnittlich knapp 10 Monaten wesentlich kürzer als Vollzeitepisoden (15 Monate) (Burchell, Dale & Joshi 1997).

Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Frage, ob der Trend zur Einstiegsteilzeit in den neunziger Jahren des letzten Jahrhunderts angehalten hat und heute tatsächlich mehr Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger denn je mit einer Teilzeitposition auf dem Arbeitsmarkt starten. Dies entspräche sicherlich nicht nur den sich wandelnden Bedürfnissen der individuellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch dem Bedürfnis der Unternehmen nach Flexibilität.

---

38 Obwohl die Möglichkeit besteht, dass der Anteil der Berufseinstiege in Teilzeit bei älteren Kohorten aufgrund von Erinnerungsfehlern unterschätzt wird – je weiter der Berufseinstieg zurückliegt, desto eher wird der Einstieg in Teilzeit, besonders wenn es sich nur um eine kurze Phase gehandelt hat, vergessen –, ist ein substanzialer Anstieg des flexiblen Einstiegs in die Erwerbstätigkeit zu verzeichnen.

#### 1.4.1.2 (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt nach einer Familienphase

Die Forschung konzentrierte sich bislang auf die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen, die nach einer Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehrten: Es liegen zahlreiche Studien über das Erwerbsverhalten von Müttern und insbesondere über deren (Wieder-)Einstieg nach einer Familienphase vor (Schupp 1991; Gustafsson et al. 1996; Macran, Joshi & Dex 1996; Engelbrech 1997; Saurel-Cubizolles et al. 1999; Büchel & Spieß 2002). Faktisch arbeiten Frauen mehrheitlich Teilzeit, nachdem sie ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend unterbrochen hatten (Blossfeld & Rohwer 1997). Ob dies so ist, weil sie nicht Vollzeit arbeiten wollen oder aber nicht können, muss hier offen bleiben, denn es kann nicht aus dem empirisch zu beobachtenden Erwerbsverhalten der Frauen auf ihre Präferenzen geschlossen werden. Im Gegenteil ist anzunehmen, dass hier beträchtliche Abweichungen zwischen Wunsch und Wirklichkeit bestehen (Schulze Buschoff 1997).<sup>39</sup>

Tatsächlich streuen die Arbeitszeitpräferenzen der Deutschen stark und die Wünsche der (potenziell) Beschäftigten stimmen empirisch nicht mit dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses überein. In Teilzeit umfassen die gewünschten Arbeitszeiten eine Bandbreite von 19 bis 34 Stunden (Schulze Buschoff & Rückert-John 2000). Übrigens sind Arbeitszeitverkürzungen dieses Ausmaßes in Deutschland inzwischen – für Frauen – allgemein akzeptiert (Schulze Buschoff 1997). Es zeigen sich aber deutliche Unterschiede nach Geschlecht: Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist unter Frauen stärker verbreitet, weil – so Schulze Buschoff – diese familienorientierter seien. Deshalb werden nach der Autorin auch ihre Arbeitszeitpräferenzen stärker geprägt durch die entsprechende Familienkonstellation, ob beispielsweise Kinder vorhanden sind oder der Partner erwerbstätig ist. Als weiterer Punkt ist festzuhalten, dass die Arbeitszeitpräferenzen lebensphasenspezifisch variieren: Kürzere Arbeitszeiten werden wenig überraschend insbesondere nach der Elternzeit gewünscht (Bothfeld 1997).

---

39 Dies gilt im Übrigen genauso für Frauen, die keine Erwerbstätigkeit mehr aufnehmen. Um herauszufinden, ob sie nicht erwerbstätig sein wollen oder können, muss man nach ihren Beweggründen fragen. In einer Studie des Meinungsforschungsinstituts Emnid gaben beispielsweise 80 Prozent der befragten Frauen an, fehlende Teilzeitstellen hielten Mütter vom Wiedereinstieg in den Beruf ab. 72 Prozent sagten, der Mangel an verlässlichen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sei der Grund (Rasche 2004).

Fakt ist, dass Frauen häufig Teilzeit arbeiten, weil dies aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten oftmals die einzige Möglichkeit ist, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Beispielsweise steht in Westdeutschland öffentliche Kinderbetreuung in der Regel erst für Kinder ab drei Jahren und nur vormittags zur Verfügung. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung hängt also zeitlich eng mit der Geburt von Kindern und deren adäquater Betreuung zusammen. Außerdem ist die Bildung der Frauen ein wichtiger Faktor, um ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erklären: je höher die Bildung, desto wahrscheinlicher nehmen Mütter ihre berufliche Tätigkeit wieder auf (Blossfeld & Rohwer 1997). Schließlich sichern sie sich durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht nur ein Stück ökonomischer Unabhängigkeit, sondern erhalten so auch den Wert ihrer Humankapitalinvestitionen aufrecht.

Zusätzlich kehren junge Frauen heute wesentlich häufiger wieder ins Berufsleben zurück als noch die Generation ihrer Mütter. Blossfeld und Rohwer weisen diesen Kohorteneffekt auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panel 1984 bis 1990 für Westdeutschland nach: Für die Kohorte der 1934 bis 1938 Geborenen und für die nachfolgenden jüngeren Kohorten zeigt sich – kontrolliert für die Bildung – ein starker Anstieg der Chance, aus dem Status Hausfrau in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln (Blossfeld & Rohwer 1997). Wenn Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung Teilzeit arbeiten, kann sich dies jedoch im weiteren Berufsverlauf auch negativ auswirken, worauf in den folgenden Abschnitten zu Exklusion und Inklusion näher eingegangen wird.

#### **1.4.1.3 Teilzeit und Übergang in den Ruhestand**

Die Altersteilzeit übernimmt schließlich die Funktion, Beschäftigten den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern. Allerdings hat Altersteilzeit häufig die Form der Blockteilzeit, so dass es sich de facto um das Vorziehen des Ruhestands handelt. Zusätzlich gehen auch Rentner häufig noch einer Teilzeitbeschäftigung nach. Sie tun dies aus den verschiedensten Gründen, etwa um etwas Sinnvolles zu tun, Kontakte zu pflegen oder etwas hinzuverdienen (Kohli & Künemund 1996). Die Grenzen zwischen Erwerbsphasen und Nichterwerbsphasen im Lebenslauf verwischen in diesen Fällen. Für die vorliegende Studie, welche sich wie in den nächsten Abschnitten zu Inklusion und Exklusion deutlich wird, mit den Folgen flexibler Beschäftigung in individuellen Erwerbsverläufen befasst, sind diese Formen der späten Teilzeit im Lebenslauf jedoch nur von untergeordneter Bedeutung.

## 1.4.2 Inklusion

Von Befürwortern wird die Ausweitung der Teilzeitarbeit als geeignetes Mittel angesehen, bestimmte Gruppen von Beschäftigten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie argumentieren, Teilzeit kann insbesondere denjenigen Menschen Arbeitsmarktchancen eröffnen, die bislang keinen Zugang zum Normalarbeitsverhältnis haben. Das Konzept der Übergangsarbeitsmärkte basiert auf dieser Inklusionsthese und betont die dynamische Funktion von Teilzeit im Lebensverlauf – Förderung der Arbeitsmarktintegration beim Berufseinstieg und beim Wiedereintritt in das Erwerbsleben (O'Reilly & Schmid 1999; Schmid 2000). Daran schließt sich die Erwartung an, die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung wirke sich auch im weiteren Erwerbsverlauf positiv aus, etwa indem sie den Zugang zu nachfolgenden Beschäftigungsverhältnissen, vielleicht sogar in Vollzeit, ermöglicht.

Im Einzelnen wird argumentiert, Teilzeit erleichtere bestimmten Beschäftigtengruppen wie Berufsanfängern oder Arbeitslosen den Zugang zum Arbeitsmarkt, die den (Wieder-)Einstieg in diesen durch eine Teilzeitbeschäftigung schaffen können. Insbesondere trägt Teilzeit, so die Befürworter dieser Form der flexiblen Beschäftigung, dazu bei, jenen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, denen dieser bislang verschlossen war, weil dieser ausschließlich über ein Normalarbeitsverhältnis möglich, dieses aber für sie nicht zu finden oder zu bekommen war. So kann Teilzeit für Ältere oder Niedrigqualifizierte mit höherem Arbeitslosigkeitsrisiko die Chance bieten, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Aus dieser Sicht eröffnet die Ausweitung der Teilzeit bestimmten Gruppen von Beschäftigten neue Partizipations-, Karriere- und Lebenschancen. Auch wird argumentiert, Teilzeit ermöglicht beispielsweise Frauen – insbesondere Müttern – die Partizipation im Arbeitsmarkt, weil sie mit Hilfe einer Teilzeitstelle Familie und Beruf vereinbaren können. Die Teilzeit erleichtert ihnen den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nach einer Familienphase. In der Tat sind besonders jene Frauen, die nicht vollzeitbeschäftigt sein wollen oder können, durch Teilzeit dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert, sie erzielen ein eigenes Einkommen und – in geringem Umfang – eine eigenständige soziale Sicherung, zum Beispiel bezüglich der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung. Darüber hinaus partizipieren sie nicht nur im öffentlichen Leben, sie halten über diese Form der Erwerbstätigkeit auch den Kontakt zum Arbeitsmarkt und zeigen somit ihr „Labour Force Attachment“.

Viele Untersuchungen belegen die integrative Funktion der Teilzeit, so auch jene von Bothfeld und O'Reilly, die Erwerbsübergänge in Großbritannien und Deutsch-

land untersuchen (2000). Blossfeld und Rohwer argumentieren darüber hinaus jedoch, die Integrationsthese treffe nicht für alle teilzeitbeschäftigten Frauen in Westdeutschland zu, sondern nur für jene mit hoher Bildung (Blossfeld & Rohwer 1997). Dieses Ergebnis deutet bereits auf die zunehmende Polarisierung verschiedener Beschäftigtengruppen hin (Blossfeld & Hakim 1997b). Offen bleibt, ob die dauerhafte Integration in Teilzeit nicht gleichbedeutend ist mit der Exklusion vom Normalarbeitsverhältnis, die im nächsten Abschnitt diskutiert wird.

### **1.4.3 Exklusion**

Wenn Frauen – nach einer Erwerbsunterbrechung – Teilzeit arbeiten, dann hat dies häufig negative Konsequenzen für ihren weiteren individuellen Berufsverlauf. Mit dem Wiedereinstieg in Teilzeit sind beispielsweise Dequalifizierungsrisiken verbunden, die zum beruflichen Abstieg führen können, wie Dex (1987) für Großbritannien zeigt. Auch McRae (1991) weist beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt eine hohe berufliche Abwärtsmobilität für Mütter nach. Am Beispiel Bürodienstleistungen zeigt sie darüber hinaus, dass die Gefahr eines beruflichen Abstiegs in Teilzeit größer ist als in Vollzeit. Dies liest sich als ein deutlicher Hinweis darauf, dass Teilzeit bislang zwar ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren, nicht jedoch Familie und eine erfolgreiche berufliche Karriere.

In Deutschland gibt es ebenfalls Hinweise darauf, dass mit dem Wiedereinstieg in Teilzeit Dequalifizierungs- und Abstiegsprozesse einhergehen, die zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen könnten (Bäcker & Stolz-Willig 1995). Zwar erleichtert Teilzeit Müttern die Partizipation im Arbeitsmarkt, aber sie birgt besonders beim Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit nach einer Erwerbsunterbrechung auch die Gefahr für Frauen, unter der eigenen Qualifikation beschäftigt zu sein. Somit werden teilzeitbeschäftigte Frauen aus bestimmten Arbeitsmarktsegmenten wie der hochqualifizierten Beschäftigung exkludiert. Die Beurteilung der Integrationsleistung von Teilzeit hängt deshalb in jedem Falle davon ab, unter welchen Bedingungen Teilzeit gearbeitet wird.

Die negativen Konsequenzen einer Erwerbsunterbrechung zeigen sich auch hinsichtlich einer potenziellen Verschlechterung der Einkommensposition. Nach einer Erwerbsunterbrechung führt Teilzeitbeschäftigung zu einem Einkommensverlust, der auch im weiteren Berufsverlauf nicht wieder aufgeholt werden kann. Waldfogel (1995), die den Effekt von Kindern auf die Erwerbseinkommen von Frauen untersucht hat, zeigt, dass dieser Einkommensverlust mit der Teilzeitarbeit

einhergeht, während er für jene Frauen kleiner ausfällt, die in Vollzeitbeschäftigung zurückkehren. Wird im Anschluss an eine Erwerbsunterbrechung Teilzeit gearbeitet, kommt dies häufig einem dauerhaften Karriereausgleich gleich, da diese Unterbrechungen typischerweise zu einem Zeitpunkt in der beruflichen Laufbahn stattfinden, in denen die entscheidenden Schritte für die weitere berufliche Entwicklung getan werden müssen. Diese Erwerbsunterbrechungen machen auch einen beträchtlichen Anteil der Ungleichheit in den Erwerbskarrieren von Männern und Frauen aus:

“At the stage in the life-course when women are most constrained by domestic and childcare responsibilities, men are consolidating and improving their occupational position, typically by gaining professional qualifications and by moving into managerial and supervisory positions. Thus, in aggregate, men and women show a widening gap in occupational status over the life-course” (Burchell, Dale & Joshi 1997: 221).

Die genannten Studien zeigen auch, dass Teilzeit für einen großen Teil der Beschäftigten keine Brückenfunktion hat, weil keine Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung stattfindet. In ihrem deutsch-britischen Vergleich von Erwerbsübergängen zeigen Bothfeld und O'Reilly, dass Teilzeit für Frauen häufiger Dauerzustand und seltener ein Durchgangszustand im Sinne des Konzeptes der Übergangsarbeitsmärkte ist (Bothfeld und O'Reilly 2000). Für männliche Teilzeitbeschäftigte, die häufiger in Vollzeit wechseln, ist Teilzeit dagegen eher ein Durchgangszustand, der den Übergang in das Normalarbeitsverhältnis erleichtert (Büchtemann & Quack 1989). Zwar haben Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse für Frauen deshalb im Schnitt eine höhere Dauer, trotzdem sind sie als marginalisierende Tätigkeiten gekennzeichnet, denen häufig wieder ein – zeitweiliger – Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt folgt (Quack 1993). Obwohl sich deutliche Unterschiede zwischen regulärer und marginaler Teilzeit zeigen, ist selbst die reguläre Teilzeit keine Brücke in die Vollzeit (Quack 1993). Für Mütter ist die Chance gering, später wieder aus der Teilzeit in die Vollzeit zu wechseln, und für jüngere Kohorten von Frauen sogar geringer als für ihre eigenen Mütter (Blossfeld & Rohwer 1997). Somit existiert eine Barriere zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, die nicht viele überwinden können. Allerdings darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Teilzeit in verschiedenen Phasen des Lebenslaufs unterschiedliche Auswirkungen haben kann. Während für ältere Beschäftigte mit der Teilzeit wahrscheinlich eine dauerhafte Exklusion aus dem Normalarbeitsverhältnis einhergeht, ist für jüngere Beschäftigte durchaus wahrscheinlich, dass Teilzeit den Einstieg in eben dieses darstellt.

Einerseits könnte sich die Geschlechterungleichheit im Arbeitsmarkt durch die Teilzeit also verringern, weil Frauen dadurch heute kontinuierlicher beschäftigt sind. Diese Egalisierungsthese ist jedoch eng verknüpft mit der Vorstellung, dass allein die Partizipation am Arbeitsmarkt entscheidend ist, um soziale Ungleichheit zwischen Gruppen abzubauen. Andererseits bleiben Teilzeitbeschäftigte trotz allem vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen. Bislang steht nur fest, und hier sind die Befunde aus der Literatur eindeutig, dass Frauen im Vergleich zu Männern im Erwerbsleben generell mit schlechteren Chancen konfrontiert sind:

„beim Eintritt in das Erwerbsleben wie beim Verbleib, bei der Entlohnung, den Aufstiegschancen, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit“ (Gottschall 1995: 125).

Zusammengefasst zeichnen sich aus der Literaturübersicht zwei gegensätzliche Entwicklungslinien ab: ein optimistisches und ein pessimistisches Flexibilisierungsszenario. Aufgrund der potenziellen Benachteiligungen der Teilzeit im Vergleich zur Vollzeit weisen Kritiker auf die Gefahren einer Ausweitung der flexiblen Beschäftigung hin, die eine steigende Unsicherheit im Erwerbsverlauf mit sich bringt. Erwerbskarrieren wären nicht nur instabiler, sondern auch durch höhere Abstiegsrisiken gekennzeichnet. Bestimmte Beschäftigtengruppen könnten dauerhaft in ungeschützte und unsichere Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden. Diese Exklusionsthese wird besonders in der Diskussion um die Krise des Normalarbeitsverhältnisses vertreten, denn von Kritikern wird die Ausweitung der Teilzeit insgesamt – im Kontext der Arbeitsmarktflexibilisierung – als Bedrohung der Standards des Normalarbeitsverhältnisses gesehen (Bender, Konietzka & Sopp 2000).<sup>40</sup> Die Flexibilisierung könnte dazu eingesetzt werden, bestehende Arbeitnehmerrechte bezüglich Einkommen (Beispiele: Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Pausenregelungen, Sonntagsarbeit) zu umgehen, was zu schlechterer Bezahlung und dem Abbau von Beschäftigungssicherheit führt. Kritiker der Arbeitsmarktflexibilisierung befürchten darüber hinaus die soziale Exklusion bestimmter Arbeitnehmergruppen, was etwa am Phänomen der „Working Poor“ abzulesen wäre. So könnte sich die Segmentation im Arbeitsmarkt verstärken, wenn Teilzeitarbeit als flexibles Beschäftigungsverhältnis zur Ausgrenzung aus geschützten Bereichen des Arbeitsmarktes führt. Aus

---

40 "Bei 'Ausgrenzung' geht es nicht bzw. nicht nur um eine ungleiche Verteilung von Ressourcen, sondern um eine ungleiche Teilhabe an den gewachsenen gesellschaftlichen Möglichkeiten vor dem Hintergrund gewachsener Teilhabeansprüche" (Leisering 2000: 14).

dieser Perspektive würde die Ausweitung der Teilzeit zu mehr sozialer Ungleichheit zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten führen.

Positive Auswirkungen der Flexibilisierung werden dagegen insbesondere erwartet, da diese den Beschäftigten neue Berufs- und Karrierechancen eröffnet. So könnten Nicht-Normalarbeitsverhältnisse zum Beispiel die Aufnahme einer Beschäftigung aus der Arbeitslosigkeit heraus erleichtern. Sie ermöglichen den Beschäftigten damit nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch soziale Inklusion, da die Individuen durch Erwerbsarbeit in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Beide Szenarien besitzen eine gewisse Plausibilität, ihre empirische Gültigkeit muss jedoch überprüft werden. Die Frage ist, für welche Gruppen von Arbeitnehmern die Situation verbessert oder verschlechtert wird. Dabei ist von Bedeutung, dass unterschiedliche Formen flexibler Beschäftigung verschiedene Ungleichheitswirkungen zeigen.

Zuerst einmal haben Frauen durch Teilzeit die Möglichkeit, im Arbeitsmarkt zu partizipieren (Teilhabechancen durch gestiegene Frauenerwerbstätigkeit und Zugangschancen zu Erwerbstätigkeit, die ihnen ein eigenes individuelles autonomes Erwerbseinkommen sichert, das sie von anderen auch unabhängig macht). Während Teilzeit vor allem für Frauen eine Möglichkeit ist, überhaupt erwerbstätig zu sein (Inklusion), kann sie gleichzeitig bedeuten, dass Frauen auch weiterhin dauerhaft vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen sind (Exklusion). Für Männer ist die Teilzeit insofern eine Bedrohung, dass sie die Standards des Normalarbeitsverhältnisses untergräbt, die pauschal gesagt für Frauen ohnehin nie gültig waren, weil die Teilzeit von der Norm des männlichen Normalarbeitsverhältnisses abweicht (Exklusion). Gleichzeitig ermöglicht Teilzeit für Männer häufiger den Übergang in die Vollzeit (Inklusion). Die Frage, ob Teilzeit aber gleiche oder schlechtere Chancen für die in den Arbeitsmarkt integrierten Beschäftigten bietet wie Vollzeit, ist noch nicht abschließend beantwortet. Ob und wie positiv die Integrationsfunktion der Teilzeit also tatsächlich zu beurteilen ist, muss im Einzelnen untersucht werden.

## **2 Wohlfahrtsregimes und Teilzeit**

Die Beschäftigungs- sowie die Teilzeitquoten unterscheiden sich deutlich zwischen Großbritannien und Deutschland: Im britischen Wohlfahrtsregime sind nicht nur mehr Menschen erwerbstätig, sondern sie sind auch häufiger in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen wie der Teilzeit tätig (vgl. Kapitel 1). Sicherlich lassen sich diese Unterschiede zum Teil auf die Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen beider Länder zurückführen, denn individuelle Erwerbschancen werden nicht nur von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, sondern auch vom Staat als zentralem Arbeitsmarktakteur beeinflusst. Dessen Handeln hat direkten Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen jedes Einzelnen, und vor allem auf das Erwerbsverhalten von Frauen. Beispielsweise spiegeln sich Länderunterschiede bezüglich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Erwerbsverhalten von Frauen wider (Schulze Buschoff & Rückert-John 1999). Solche Hinweise auf die Erklärungskraft unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen für das individuelle Erwerbsverhalten finden sich zahlreich in der komparativen Literatur.

Um zu klären, wie und weshalb sich die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen in Großbritannien und Deutschland auf das Erwerbsverhalten während des gesamten Lebenslaufs auswirken, soll im Folgenden ein Überblick zum Stand der vergleichenden Forschung gegeben werden (zur vergleichenden Wohlfahrtsregimeforschung siehe: Esping-Andersen 1990; Esping-Andersen 1993; Sainsbury 1994a; Esping-Andersen 1996; Sainsbury 1996; Esping-Andersen 1999; Esping-Andersen & Regini 2000). In einem ersten Schritt werden die Grundzüge der Wohlfahrtsregimes beider Länder skizziert (Abschnitt 2.1). Auf diesen Abriss der institutionellen Ausgestaltung folgt im nächsten Schritt eine Darstellung ihrer jeweiligen Determinationskraft für die Erwerbsbeteiligung im Lebenslauf, die zum einen durch die Ermöglichung der Dekommodifikation (Abschnitt 2.2) und zum anderen durch die Expansion des Dienstleistungssektors (Abschnitt 2.3) gegeben ist. Schließlich können hieraus unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung abgeleitet werden (Abschnitt 2.4).

### **2.1 Wohlfahrtsregime**

Esping-Andersen (1990) unterscheidet ein konservatives, ein liberales und ein sozialdemokratisches Wohlfahrtsregime: Deutschland – hier wurde bereits unter

Bismarck eine umfassende Sozialgesetzgebung eingeführt – entspricht dem konservativen, Großbritannien dem liberalen Wohlfahrtsregime.<sup>41</sup> Esping-Andersen differenziert zwischen diesen Typen erstens nach der Qualität sozialer Rechte und insbesondere der Möglichkeit zur Dekommodifizierung; zweitens aufgrund der Gewichtung von Staat, Markt und Familie im Dreieck der Wohlfahrtsproduktion; drittens nach ihren jeweiligen Auswirkungen auf die Strukturen sozialer Ungleichheit. Im Folgenden werden die Grundzüge des britischen und des deutschen Wohlfahrtsregimes charakterisiert, wobei der Focus insbesondere auf das Zusammenspiel von Markt, Staat und Familie gerichtet ist.

### **2.1.1 Liberales und konservatives Wohlfahrtsregime**

Der deutsche Sozialstaat entspricht dem Typus des konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaats. Seine institutionelle Ausgestaltung ist am standardisierten Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet, das mit dem Leitbild des männlichen Ernährermodells korrespondiert (vgl. Kapitel 1). Basis des deutschen Modells ist das Sozialversicherungsprinzip, welches dazu beiträgt, Statusunterschiede zu konservieren (Schmidt 1998). Deshalb ist die Umverteilungsleistung im deutschen Sozialstaat begrenzt.

Die Sozialversicherung zielt darauf, Erwerbstätige und deren Familien gegen die Risiken des Arbeitsmarktes abzusichern und ihnen etwa bei Arbeitslosigkeit mit Hilfe staatlicher Transfers zu ermöglichen, ihren sozialen Status beizubehalten. Wer als Beschäftigter selbst Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung geleistet hat oder über ein Familienmitglied mitversichert ist, erwirbt dadurch ein Anrecht auf Leistungen aus der Sozialversicherung. Dem männlichen Ernährermodell entsprechend werden nicht erwerbstätige Ehefrauen in diesem Modell in erster Linie über ihren Ehemann abgesichert, wenn dieser erwerbstätig ist. Beispielsweise sind sie, wie auch die gemeinsamen Kinder, kostenfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert.

Zusätzlich ist in der Bundesrepublik die Fürsorge in Form der Sozialhilfe gewährleistet, die bedarfsgeprüfte staatliche Leistungen vorsieht. Darüber hinaus gilt im deutschen Sozialstaat das Subsidiaritätsprinzip: Nur wenn die Familie nicht selbst aufkommen kann, springt der Staat ein. Das heißt, staatliche Unterstützungsleistungen sind gegenüber Hilfeleistungen von Familieangehörigen nachrangig.

---

41 Beispiel für ein sozialdemokratisches Wohlfahrtsregime ist Schweden.

Ergänzend lässt sich zur Geschichte des Sozialstaates anfügen, dass die Expansion des Sozialstaats in der Bundesrepublik durch die Rezession in den 1970ern abgebremst wurde, allerdings bemühte sich die Unionsregierung in den 1980ern um eine Konsolidierung (Schmidt 1998). Große Reformvorhaben wie zum Beispiel die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz-Reformen) wurden unter der Regierung Schröder angestoßen. Der Umbau des deutschen Sozialstaats war im Gegensatz zum Abbau in Großbritannien bislang jedoch moderat und wurde ohne gravierende politische Konflikte durchgeführt.

Der britische Wohlfahrtsstaat, der dem Typus des liberalen Wohlfahrtsregime entspricht und seinen Ursprung in den Jahren um den Zweiten Weltkrieg hat, ist universalistisch angelegt (Clarke & Langan 1993). Das heißt, alle Bürger sind in ein staatlich finanziertes System sozialer Sicherung einbezogen, wenn auch auf einem niedrigen Leistungsniveau. Darüber hinaus gilt für Erwerbstätige jedoch ebenfalls das Versicherungsprinzip. Zusätzlich trifft die Mittelschicht mehrheitlich private Vorsorge, während besonders die Armen und Einkommensschwachen auf den Sozialstaat angewiesen sind.

Der britische Wohlfahrtsstaat zeichnet sich durch eine dominante Marktorientierung aus, seit er zum Preis einer Zunahme sozialer Ungleichheit in den 1980ern unter Thatcher zurückgefahren wurde. Zum Beispiel wurde bezüglich Arbeitslosigkeit verstärkt auf individuelle Verantwortung gesetzt und die Höhe der Transferleistung ebenso verkleinert wie der Kreis der Anspruchsberechtigten. Im Zuge der Deregulierung wurden durch die Regierung Thatcher, die während der Strukturkrise des Landes auf Privatisierung und die Selbstheilungskräfte des Marktes setzte, auch die Rechte und somit die politische Macht der Gewerkschaften beschnitten. Zwar ist die gesamte Bevölkerung gegen Arbeitsmarktrisiken abgesichert, aber weil Transfers wie beispielsweise Sozialhilfe durch Steuermittel finanziert und bedarfsgeprüft vergeben werden, erhalten Bedürftige im Ernstfall nur minimale Unterstützungsleistungen. Eine Besonderheit im britischen Wohlfahrtsstaat ist das Gesundheitssystem mit dem überwiegend aus Steuermitteln und nur zu einem geringen Teil aus Sozialversicherungsbeiträgen finanzierten National Health Service, der kostenfreie medizinische Behandlung und Gesundheitsvorsorge bereitstellt. Allerdings hatte dieser in den letzten Jahren zunehmend mit Finanz- und Personalknappheit zu kämpfen, exemplarisch für die Probleme sind die langen Wartezeiten für Patienten zu nennen.

## 2.1.2 Markt, Staat und Familie

Gemeinsamkeiten und Unterschiede individueller Erwerbsverläufe im Ländervergleich hängen vor allem von der Gewichtung im Dreieck der Wohlfahrtsproduktion, also der Arbeitsteilung zwischen Markt, Staat und Familie ab. Hierbei bestehen deutliche, und für das Erwerbsverhalten der Bevölkerung folgenschwere, Unterschiede zwischen konservativem und liberalem Wohlfahrtsregime. Im konservativen Wohlfahrtsregime wird die Erwerbstätigkeit der Frauen und insbesondere der Mütter behindert, weil die Familie zentrale Einheit der Wohlfahrtsproduktion ist. Dies zeigt sich etwa darin, dass das deutsche System sozialer Sicherung auf Familien als Leistungsempfänger zugeschnitten ist, während beispielsweise das britische auf Individuen abzielt. Auch tragen in Deutschland institutionelle Rahmenbedingungen, die sich an der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung orientieren, dazu bei, dass Frauen die Ausübung eines Berufs erschwert wird. Beispielsweise fördert die Steuergesetzgebung Ehepaare durch Steuervergünstigungen wie dem Ehegattensplitting dazu auf, die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung beizubehalten.

Der britische Staat überlässt hingegen vieles dem freien Spiel des Marktes, der im liberalen Wohlfahrtsregime allgemein Vorrang hat. Dies lässt sich etwa aus der weitestgehenden Abwesenheit arbeits- und sozialrechtlicher Regulierungen ablesen. Arbeitszeiten sind in Großbritannien nicht etwa institutionell geregelt, sondern frei verhandelbar, deshalb streuen diese wesentlich stärker als etwa in Deutschland. Hier sind strikte Arbeitszeitregulierungen wie die 40-Stunden-Woche oder die Regulierung von Betriebszeiten zu nennen – Stichwort: Ladenöffnungszeiten (vgl. Kapitel 1). Generell ist der Arbeitnehmerschutz in Großbritannien nur schwach ausgeprägt. Der Kündigungsschutz, der in Deutschland für eine hohe Arbeitsplatzsicherheit sorgt, ist dort genauso wenig reguliert wie die Arbeitszeiten, im Übrigen ein weiteres Beispiel für die Flexibilität des dortigen Arbeitsmarktes.

Im britischen Regime bleibt auch die Koordination von Angebot und Nachfrage bezüglich der Arbeitskraft von Frauen allein dem Arbeitsmarkt überlassen. Das heißt, der britische Staat fördert die Frauenerwerbstätigkeit nicht aktiv, weder durch Steuererleichterungen noch durch die Bereitstellung von öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die als staatliche Maßnahmen zur Unterstützung der erwerbstätigen Mütter denkbar sind. Besonders die Dienstleistungsversorgung wird in weiten Bereichen dem Markt überlassen. Dementsprechend werden die Preise für diese am Markt ausgehandelt und eben nicht sozialverträglich durch den Staat geregelt.

Deshalb sind die Kosten für private Kinderbetreuung in Großbritannien hoch. Gleichzeitig wird öffentliche Betreuung nicht in ausreichendem Maße bereitgestellt. Dies hat einerseits dazu geführt, dass die Frauenerwerbstätigkeit hoch ist, andererseits viele Frauen Teilzeit arbeiten, weil zum Beispiel keine Ganztagsbetreuung für die Kinder verfügbar ist:

„Thus the relatively unregulated market forces in Britain increasingly integrated married women (with children) into part-time work, even at the expense of full-time jobs” (Blossfeld 1997: 319).

Zusammengefasst sind Ausmaß und Form der Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit genauso dem Markt überlassen wie die Bereitstellung von Kinderbetreuung. Wer zukünftig den Großteil der Lasten tragen soll, der Staat, die Familie oder der Markt, bleibt eine Grundsatzfrage in der Reformdiskussion um die Arbeitslosen-, die Kranken- und die Rentenversicherung.

## **2.2 Dekommodifizierung**

Dekommodifizierung bezeichnet für Personen die Möglichkeit, sich mit Hilfe staatlicher Transfers von der Warenform ihrer Arbeitskraft unabhängig zu machen, das heißt, ihren eigenen Lebensunterhalt jenseits von Erwerbsarbeit zu sichern. Im Gegenzug steht Kommodifizierung für die Marktintegration und bedeutet, dass die Arbeitskraft als Ware im Markt angeboten und getauscht wird. Im Folgenden wird argumentiert, dass sich der britische und der deutsche Wohlfahrtsstaat sowohl bezüglich des Grades der Dekommodifizierung als auch, folgerichtig, bezüglich des Ausmaßes der Stillen Reserve unterscheiden.

### **2.2.1 Grad der Dekommodifizierung**

Deutschland ist durch einen hohen Grad der Dekommodifizierung gekennzeichnet und Großbritannien durch einen niedrigen. Dieser Grad sagt etwas darüber aus, in welchem Ausmaß der Staat seine Bürger finanziell unterstützt, wenn sie aus der Erwerbsarbeit ausscheiden müssen oder wollen. So gewährt der Staat beispielsweise finanzielle Transfers bei Arbeitslosigkeit und im Krankheitsfall, aber auch indirekte instrumentelle Unterstützungsleistungen, etwa in Form von Betreuungs- und Pflegedienstleistungen. Als ein Beispiel für den hohen Grad der Dekommodifizierung in Deutschland lässt sich die Arbeitslosenversicherung nennen – besonders in ihrer Ausgestaltung vor den Hartz-Reformen. Das nach Höhe des letzten Verdienstes bemessene Arbeitslosengeld hat einen den sozialen Status erhaltenden

Charakter.<sup>42</sup> Im Gegensatz dazu vergibt der britische Staat die Arbeitslosenunterstützung bedarfsorientiert und, wie in Abschnitt 2.1 skizziert, auf niedrigerem Niveau. Problematisiert werden muss allerdings, dass die Dekommodifizierung zuerst einmal den Zugang zum Arbeitsmarkt voraussetzt. Da jedoch ein Teil der weiblichen Bevölkerung keinen solchen Zugang zum Arbeitsmarkt hat, bleibt diese Gruppe von staatlichen Leistungen ausgeschlossen – und insofern auch von der Analyse Esping-Andersens (Gottschall 2000). Sozialpolitische Leistungsmaßnahmen können somit ambivalente Wirkungen zeigen. Deshalb soll in der folgenden Analyse der Ausschlussmechanismen auf dem Arbeitsmarkt auch berücksichtigt werden, inwiefern institutionelle Regelungen etwa geschlechtsspezifisch unterschiedlich wirksam sind.

Ein hoher Grad der Dekommodifizierung geht einher mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung. In Deutschland sind die Anreize stärker, aus der Erwerbsarbeit auszuscheiden, weil der Sozialstaat hier großzügigere Lohnersatzleistungen bereithält als in Großbritannien. Ein Grund dafür, dass die institutionelle Ausgestaltung des deutschen Sozialstaats die Exklusion bestimmter Bevölkerungsgruppen aus dem Arbeitsmarkt ermöglicht, ist sicherlich darin zu sehen, dass die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik explizit auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit abzielt: Durch lange Ausbildungszeiten, Frühverrentung und wenig Anreize zur Aufnahme einer bezahlten Arbeit werden schließlich viele Menschen aus dem Arbeitsmarkt ferngehalten. Ein hoher Dekommodifizierungsgrad geht einher mit einer Reduzierung des Arbeitsangebots. Da der britische Wohlfahrtsstaat weniger Dekommodifizierung ermöglicht, sind dort die Anreize, erwerbstätig zu sein, hingegen entsprechend höher. Tatsächlich ist die Erwerbsquote in Großbritannien hoch, was auf die Inklusion eines Großteils der Bevölkerung in die bezahlte Erwerbstätigkeit schließen lässt: Da der Staat nur geringe Absicherungsleistungen erbringt, müssen viele aus ökonomischer Notwendigkeit arbeiten – auch Frauen.

Die durch den Wohlfahrtsstaat ermöglichte Dekommodifizierung beinhaltet verschiedene Alternativrollen zur Erwerbsarbeit (Offe & Hinrichs 1977; 1984). Zunächst ist die Gruppe der Inaktiven zu nennen. Deren Tätigkeiten werden entweder von der Gesellschaft überhaupt nicht als Arbeit definiert, was etwa bei Kindern oder

---

42 In Deutschland stehen grundlegende Reformen des Systems sozialer Sicherung zur Debatte. Die Politik hat mit den Arbeitsmarktreformen Hartz I bis Hartz IV erste Schritte zur Schaffung neuer und zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten unternommen, deren Erfolge jedoch (noch) auf sich warten lassen. Für einen Überblick zu Hartz I bis Hartz IV siehe: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005).

chronisch Kranken der Fall ist. Oder deren Arbeit begründet keinen marktförmigen, arbeitsvertraglich geregelten Entgeltanspruch, sodass sie ihren Lebensunterhalt aufgrund von Rechtstiteln oder Versorgungsansprüchen beziehen. Zu dieser Gruppe zählen Hausfrauen oder Schüler. Für die Lebenschancen dieser Gruppe ist Arbeitsmarktverhalten nicht direkt, sondern nur vermittelt über rechtliche und kulturell-normative Mechanismen wirksam.

Eine weitere Gruppe stellen die Arbeitslosen dar, deren Ansprüche auf Versicherungsleistungen in wohlfahrtsstaatlich organisierten Gesellschaften typischerweise an die Bereitschaft geknüpft sind, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Für die Gruppe der abhängig Beschäftigten gilt, dass sie über das bestehende Arbeitsverhältnis in der Regel aktuell nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar, über die Option der Kündigung jedoch an diesen gebunden sind. Anders als die Lebenschancen der abhängig Beschäftigten sind jene der Selbständigen weniger stark vom Arbeitsmarkt, wo sie Arbeitskräfte nachfragen, sondern eher von der Angebotsstruktur auf den Märkten für Güter, Kapital und Dienste abhängig. Diese wohlfahrtsstaatlich ermöglichten Alternativrollen beschränken die strategischen Handlungsmöglichkeiten ihrer Inhaber auf dem Arbeitsmarkt.

Offe und Hinrichs argumentieren, dass die als „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes identifizierten Gruppen vornehmlich durch Merkmale wie Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand und ethnische Zugehörigkeit gekennzeichnet sind und im Prinzip über diese Merkmale dem auf dem Arbeitsmarkt inaktiven Teil der Bevölkerung zugerechnet werden können (Offe & Hinrichs 1977; 1984). Ihre dauerhafte Exklusion aus dem Arbeitsmarkt wird somit auf diese askriptiven Merkmale zurückgeführt. Menschen mit Alternativrollen werden somit zu Problemgruppen des Arbeitsmarktes, gekennzeichnet durch besondere Ausbeutbarkeit, hohes Arbeitslosigkeitsrisiko und objektiv wie subjektiv konstituierte Vertretungsschwäche.

"Als Beispiele für die systematische Einschränkung strategischer Handlungsmöglichkeiten nennen die Autoren erstens die bevorzugte Rekrutierung dieser Arbeitskräftegruppen für sog. Jedermannsarbeitsplätze. Betriebliche Personal- und Arbeitseinsatzpolitiken seien auf eine Differenzierung von Stamm- und Randbelegschaftsstrukturierung ausgerichtet, was zugleich bedeute, daß die Arbeitgeberseite wohlfahrtsstaatliche Schutzgarantien strategisch nutze. Weiter führen sie eine teils implizite, teils explizite spezifische Ausrichtung der Politik der betrieblichen Interessenvertretung an. Das Hauptvertretungsinteresse gelte dem dauerhaft vollzeiterwerbstätigen 'Normalarbeitnehmer' und gerade nicht den Personengruppen, die davon abweichen, weil ihnen die Alternativrollenoption zugeschrieben werden kann. Schließlich konstatieren die Autoren noch eine fatale Konvergenz zwischen objektiv reduzierten Handlungschancen einerseits und einer subjektiven Disposition für eine einge-

schränkte Erwerbsarbeitsidentität andererseits. Im Ergebnis seien die Betroffenen an einer Interessenvertretung, die ihrer prekären Lage angemessen sei, gehindert" (Gottschall 2000: 205).

Die Arbeitsmarktkrise wird von Offe und Hinrichs hauptsächlich als ein Folgeproblem sozialstaatlicher Intervention interpretiert, die bestimmte Bevölkerungsgruppen mit Alternativrollen zum Lohnarbeitsstatus ausstattet. Als Strukturproblem ist die Arbeitsmarktkrise, auch über weitere politische Maßnahmen, nicht ohne das Risiko neuer Folgeprobleme bearbeitbar. Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wird als eine Benachteiligung von Frauen in der Verfolgung arbeitsmarktstrategischer Handlungsmöglichkeiten über Alternativrollenoptionen begriffen, die diese mit anderen, ebenfalls über askriptive Merkmale definierte Rolleninhabern teilen (Gottschall 2000).

Am jeweiligen Ausmaß sozialer Ungleichheit lassen sich auch die Verteilungswirkungen der jeweiligen wohlfahrtsstaatlichen Arrangements ablesen, die Esping-Andersen ebenfalls heranzieht, um Wohlfahrtsregimes zu differenzieren. Die Einkommensungleichheit ist in Großbritannien wesentlich höher als in Deutschland, dessen Einkommensverteilung sich durch einen relativ hohen Mittelwert und eine vergleichsweise geringe Streuung auszeichnet. Mit dem liberalen Wohlfahrtsregime geht somit mehr Ungleichheit im Arbeitsmarkt einher. Das Konzept der Stratifikation durch den Wohlfahrtsstaat ist ebenfalls zentral, um die geschlechtsspezifischen Folgen von Arbeits- und Sozialpolitik zu verstehen. Die soziale Ungleichheit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst kann als Problem wohlfahrtsstaatlicher Modernisierung betrachtet werden, denn Verhalten und Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden vom Wohlfahrtsstaat mitgestaltet (Offe & Hinrichs 1977; 1984). Staaten nehmen durch die unterschiedliche Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme Einfluss auf die Arbeitsmärkte, denn sie ermöglichen bestimmten Personengruppen durch finanzielle Anreize, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden. Infolgedessen ist auch das Problem der strukturierten Arbeitslosigkeit als Resultat staatlichen Handelns zu begreifen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Erwerbs- und Lebenschancen strukturiert sind durch die Ausweitung sozialstaatlicher Absicherung, da die institutionellen Regelungen Anreize und Restriktionen für individuelle Erwerbskarrieren darstellen. Soziale Lagen müssen nicht nur aus der Position in der Erwerbshierarchie, sondern auch nach dem Merkmal der Ein- und Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt als Arbeitsmarktlagen verstanden werden. Die Mechanismen der Inklusion und Exklusion werden als institutionell reguliert begriffen. Die institutionel-

len Rahmenbedingungen in westlichen Wohlfahrtsregimes unterstützen und fördern die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, weil sie entsprechend der Norm des männlichen Ernährermodells ausgestaltet sind. Dementsprechend sind die Anreize geschlechtsspezifisch unterschiedlich gesetzt. Für Frauen bestehen keine Anreize, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen, und genauso unattraktiv ist es für Männer, Teilzeit zu arbeiten. Die Ungleichheit der Erwerbschancen von Männern und Frauen wird durch den Wohlfahrtsstaat sogar verstärkt. Einerseits trägt der konservativ-korporatistische Sozialstaat Deutschlands also seinen Teil dazu bei, dass alles beim Alten bleibt. Andererseits leistet der Sozialstaat Vieles und ermöglicht die Dekommodifizierung. Allerdings muss man zunächst mehrere Jahre kontinuierlich erwerbstätig gewesen sein, um auch die Versicherungsleistungen der Arbeitslosen- und Rentenversicherung in Anspruch nehmen zu können.

Umgekehrt könnte man es als einen Vorteil der Ausgestaltung des Sozialstaates betrachten, dass Frauen ihren Lebensunterhalt nicht unbedingt selbst verdienen müssen, sondern eine gewisse Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt erhalten, weil entweder die Familie für sie sorgt, oder – wenn diese nicht in der Lage oder nicht vorhanden ist – der Staat einspringt. Die Unabhängigkeit vom Markteinkommen ist eine bemerkenswerte Leistung des Sozialstaates, die aber gleichzeitig Abhängigkeiten innerhalb der Familie stärkt, insbesondere jene der Ehefrau von ihrem Ehemann. Im Ergebnis führt das zu dem oben angesprochenen Rückzug in die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.

### **2.2.2 Stille Reserve**

Im Allgemeinen wird als Stille Reserve das Arbeitskräftepotenzial bezeichnet, welches zusätzlich zu den Erwerbstätigen und Erwerbslosen in einer Vollbeschäftigungssituation beschäftigt wäre (Holst 2000). Die Stille Reserve besteht empirisch mehrheitlich aus Frauen, denn sie setzt sich zusammen aus potenziellen Beschäftigten, die momentan weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet sind, aber erwerbstätig sein könnten, wenn sich die äußeren Rahmenbedingungen entsprechend änderten (Holst & Schupp 2000). Deshalb bedeutet eine Ausweitung von Beschäftigung, die über eine Mobilisierung von Personen aus der Stillen Reserve realisiert werden soll, faktisch immer eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote. Die in westlichen Ländern bei ungefähr 80 Prozent liegende Männererwerbsquote scheint dagegen eine Obergrenze zu setzen, die nur schwerlich zu verändern oder gar zu übertreffen sein wird (Häußermann & Siebel 1995). Im Übrigen wird im Zusammenhang mit der Stillen Reserve auch von versteckter Arbeitslosigkeit gesprochen, da

sich die zu dieser Reserve zählenden Personen nicht offiziell arbeitslos und damit aktiv arbeitssuchend melden.

Im Einzelnen zählen neben Personen, die aus familiären Gründen zeitweilig nicht erwerbstätig sind, auch jene zur Stillen Reserve, die sich beispielsweise in so genannten Warteschleifen, in Umschulung und beruflicher Weiterbildung oder im Vorruhestand befinden. Ebenso zählen so genannte vom Arbeitsmarkt entmutigte Personen zur Stillen Reserve, die in der aktuellen Situation aufgegeben haben, nach einer Stelle zu suchen, unter anderen Umständen jedoch jederzeit wieder erwerbsbereit wären. Nicht zur Stillen Reserve gehören hingegen Personen, die dauerhaft keine Erwerbsarbeit mehr aufnehmen können, weil sie aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen erwerbsunfähig oder bereits endgültig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden und in Rente sind (Holst 2000).

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Teil- wie in Vollzeit hängt davon ab, wie groß die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften ist und ob diese tatsächlich dazu führt, Frauen aus der Stillen Reserve für die Erwerbsarbeit zu mobilisieren. Mit anderen Worten: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in besonderem Maße konjunkturabhängig. Wenn ein positiver Zusammenhang zwischen der konjunkturellen Entwicklung und der Frauenerwerbsquote besteht, steigt diese in Zeiten eines ökonomischen Aufschwungs an. Insbesondere momentan nicht erwerbstätige Frauen stehen dem Arbeitsmarkt im Falle von Arbeitskräftemangel zur Verfügung, und dieser entsteht, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften wachstumsbedingt steigt. Hakim und Blossfeld bezeichnen diesen erwarteten positiven Zusammenhang als „Reserve Army“-These und beziehen sich dabei explizit auf verheiratete Frauen, aus denen sich die Stille Reserve empirisch hauptsächlich zusammensetzt (Blossfeld 1997). Umgekehrt sinkt die Frauenerwerbsquote in der Rezession aufgrund des „Discouraged Worker Effect“, weil vor allem verheiratete Frauen, die nicht Haupteinkommensbezieher der Familie sind, dann vermehrt wieder aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden (Stephan 1995).

In der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie ist der Einfluss konjunktureller Schwankungen auf die Frauenerwerbstätigkeit und insbesondere auf das Verhalten zuverdienender Ehefrauen allerdings a priori unklar. In der Rezession könnten sich diese nicht nur resigniert aus dem Erwerbsleben zurückziehen, weil sie aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit keine Beschäftigung finden, sondern umgekehrt ist auch denkbar, dass mehr Frauen als potenzielle Zuverdiener in den Markt strömen, denn bei höherer Arbeitslosigkeit wäre auch der ökonomische Druck größer. Frauen

erhöhen ihr Arbeitskraftangebot – „Added Worker Effect“, um in Zeiten wirtschaftlicher Not wenigstens einen Teil zum Haushaltseinkommen beizusteuern. Der Zusammenhang zwischen konjunktureller Entwicklung und Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen ist in diesem Falle negativ (Stephan 1995).

Die empirischen Befunde sind ebenfalls uneinheitlich: Für die Bundesrepublik zeigen sich in den durch das Wirtschaftswunder geprägten Nachkriegsjahrzehnten ein hohes Wirtschaftswachstum und damit einhergehend eine steigende Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen in Teilzeit (Blossfeld, Rohwer 1997). Seit dem Ölpreis-Schock Anfang der 1970er Jahre veränderte sich die Arbeitsmarktlage jedoch dramatisch und die Arbeitslosigkeit stieg rasant an. Zumindest bis Mitte der 1970er Jahre scheint der „Discouraged Worker Effect“ in der Bundesrepublik noch zu überwiegen (Röger 1991). Spätestens ab diesem Zeitpunkt hat die Arbeitsmarktintegration verheirateter Frauen jedoch von Kohorte zu Kohorte kontinuierlich zugenommen. Dieser letzte empirische Befund widerlegt zumindest im engeren Sinne die „Reserve Army“-These, die eine sinkende Frauenerwerbsbeteiligung für den wirtschaftlichen Abschwung impliziert.

„Instead, it seems that in the 1960s and 1970s a different labour market was created for part-time working (married) women (with children), and normative attitudes of employers and women have changed based on experiences during the economic boom“ (Blossfeld 1997: 321).

Mittlerweile lässt sich ein „Discouraged Worker Effect“ für Deutschland allerdings nicht mehr nachweisen (Holst 2000). Trotz der steigenden Arbeitslosigkeit haben sich (Ehe-)Frauen in den 1980er und 1990er Jahren – anders als nach dem Zweiten Weltkrieg – nicht wieder aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen, sondern sie haben sich zunehmend Karrierechancen gesichert.

Der Anstieg der Teilzeitquote wird insbesondere darauf zurückgeführt, dass jene Frauen eine solche Beschäftigung aufgenommen haben, die nicht erwerbstätig waren, als auf dem Arbeitsmarkt nur die Vollzeitoption bestand. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass die Zahl der weiblichen Vollzeitbeschäftigten nicht abnimmt, sondern konstant bleibt, während die der weiblichen Teilzeitbeschäftigten stark ansteigt. Zur heutigen Situation lässt sich feststellen, dass der Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen weitaus größer als das Stellenangebot ist: Mehr Menschen wollen Teilzeit arbeiten. Unternehmen bieten zu wenig Teilzeitstellen an, daraus folgen ein Überangebot an Arbeitskräften und ein Mangel an Beschäftigungschancen.

Bislang liegt die deutsche Teilzeitquote jedoch nur im europäischen Mittelfeld. Sowohl diese Quote als auch der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter sind in Großbritannien höher (Tálos 1999; OECD 2002). Die Frage, ob die Chancen, eine Teilzeitstelle zu finden, in Deutschland deshalb schlechter sind, weil der Dienstleistungssektor kleiner ist, wird im nächsten Abschnitt erörtert.

## **2.3 Dienstleistungssektor**

Die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen ist davon abhängig, in welchen Branchen beziehungsweise Betrieben und Berufen diese Option überhaupt besteht. Da Teilzeitstellen vor allen Dingen im Dienstleistungssektor geschaffen werden, ist anzunehmen, dass die Zahl der Teilzeitstellen in einem Land mit der Größe des jeweiligen Dienstleistungssektors zusammenhängt und dass sich somit die Teilzeit mit einer Expansion des Dienstleistungsbereiches ausweiten wird. Diese Annahme wird in der Literatur als These der postindustriellen Gesellschaft bezeichnet (Blossfeld 1997).

### **2.3.1 Postindustrielle Beschäftigung**

Tatsächlich wandeln sich westliche Gesellschaften seit einigen Dekaden zunehmend von industriellen zu postindustriellen, hinsichtlich der Entwicklungspfade und der Entwicklungsstadien bestehen allerdings deutliche Länderunterschiede. Allgemein kann der Strukturwandel durch den Trend zur Tertiarisierung der Erwerbsstruktur charakterisiert werden. Durch die Ausweitung des Dienstleistungssektors zu Lasten des industriellen Sektors verändert sich die Berufsstruktur folgendermaßen: Der Anteil postindustrieller Beschäftigung, zu der etwa Wissenschaftler und Ingenieure, aber auch Servicekräfte gezählt werden, nimmt zu; der Anteil industrieller Beschäftigung, zu der ungelernte und gelernte Arbeiterinnen und Arbeiter oder auch Bürokräfte zu rechnen sind, nimmt hingegen ab (Esping-Andersen 1990; Schäfer 1999). In Deutschland vollzieht sich dieser Wandel der Berufsstruktur übrigens in erster Linie durch die Generationenabfolge im Arbeitsmarkt. Daraus ergeben sich neue Beschäftigungschancen vor allem für jüngere Arbeitsmarktkohorten.

„Thus, in Germany, change in the occupational structure is to a large extent a consequence of the influx of young workers and the retirement of old workers so that the succession of generations becomes the primary factor in the restructuring of occupations” (Blossfeld, Giannelli & Mayer 1993: 109).

Im Ländervergleich zeigt sich, der Anteil Erwerbstätiger im Dienstleistungsbereich ist hier vergleichsweise gering: In Deutschland besteht eine Dienstleistungslücke (Fagan, O'Reilly & Halpin 2005). Kritiker verweisen darauf, dass der sektorale Wandel in Deutschland nicht schnell genug vonstatten geht, da besonders im industriellen Bereich zu viele Regulierungen und Subventionen den Strukturwandel bremsen. Nach Esping-Andersen liegt die Dienstleistungslücke hauptsächlich im konservativen Wohlfahrtsregime begründet, denn zwischen den jeweiligen Wohlfahrtsregimes bestehen erhebliche Unterschiede im Ausmaß der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich (Esping-Andersen 1990; 1993; 1999). Im konservativen und insbesondere im sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime ist der Anteil der Beschäftigten in den öffentlichen Dienstleistungsbereichen Gesundheit, Bildung und Soziales höher. Umgekehrt ist der Anteil privater Dienstleistungen in liberalen Wohlfahrtsregimes höher.

### **2.3.2 Teilzeit im Dienstleistungssektor**

Aus der Literatur ist wohlbekannt, dass der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze im Dienstleistungssektor überdurchschnittlich ist. In Großbritannien sind zum Beispiel über 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in einem der folgenden Bereiche tätig: Handel und Verkauf; Bürodienstleistungen; persönliche und gehobene Dienstleistungen (Burchell, Dale & Joshi 1997).<sup>43</sup> Dieser Befund gilt ebenso für Westdeutschland, wobei darüber hinaus Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Sektor festgestellt werden (Blossfeld & Rohwer 1997). Einerseits entstehen im öffentlichen Dienst qualifizierte Teilzeitstellen, die sich durch gute Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung und hohe Beschäftigungssicherheit auszeichnen (Blossfeld 1997; Meyer 1997). Beispiele für attraktive Teilzeitarbeitsplätze im öffentlichen Dienst finden sich unter anderem bei Richterinnen, Lehrerinnen und Verwaltungsangestellten. Andererseits handelt es sich bei den im expandierenden privaten Dienstleistungsbereich geschaffenen Beschäftigungsmöglichkeiten mehrheitlich um niedrigqualifizierte und gering entlohnte Teilzeittätigkeiten, zum Beispiel in den Bereichen Reinigung und Pflege. Attraktive Teilzeitstellen im privaten Dienstleistungsbereich, bei Unternehmensberatern oder Bankangestellten, sind eher selten. Somit finden sich im konservativen Wohlfahrtsregime Deutschlands zwar sowohl hochqualifizierte Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst als auch

---

43 In der britischen ‚Standard Occupational Classification‘ werden unterschieden: sales occupations, clerical and secretarial occupations, personal and protective services; professional services (Burchell, Dale & Joshi 1997: 213-214).

niedrigqualifizierte Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft, jedoch beides auf niedrigem Niveau. Dagegen weist Großbritannien als liberales Wohlfahrtsregime einen vergleichsweise hohen Anteil an nichtqualifizierter Teilzeitbeschäftigung auf. Insgesamt sind die Chancen auf eine Teilzeitstelle im britischen Dienstleistungssektor höher, dagegen ist häufig die Qualität der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland besser.

Das Beschäftigungspotenzial des Dienstleistungssektors bezüglich der Teilzeit ist in Deutschland noch nicht ausgeschöpft. Wenn im Zuge der Flexibilisierung insgesamt mehr Beschäftigung im Servicesektor geschaffen wird, dann geht damit auch die Entstehung neuer Teilzeitstellen einher. Vor allem im Bereich der persönlichen Dienstleistungstätigkeiten könnten vermehrt Stellen geschaffen werden, etwa für Friseure oder für Servicekräfte in Supermärkten nach englischem Vorbild, welche den Kunden an der Kasse die Einkäufe einpacken.<sup>44</sup> Zu bedenken gilt, dass es sich möglicherweise bei den neu zu schaffenden Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor um niedrigqualifizierte Tätigkeiten handelt. Empirisch spielt das so genannte „Serviceproletariat“ in Deutschland auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft bislang jedoch keine bedeutende Rolle. Einfache Dienste haben keine ausgeprägte Auffangfunktion für Jugendliche und junge Erwachsene wie etwa in den Vereinigten Staaten von Amerika und spielen ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle als Auffangbecken für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Blossfeld und Mayer folgern, dass sich in der Bundesrepublik kein neues Serviceproletariat entwickelt und von einer Amerikanisierung nicht die Rede sein kann (Blossfeld & Mayer 1991).

Bruegel und Hegewisch (1994) machen in ihrer Untersuchung von Teilzeit in Europa jedoch auch deutlich, dass der Anstieg in keinem der von ihnen untersuchten Länder ausschließlich auf die Expansion des Dienstleistungssektors zurückgeführt werden kann, sondern jeweils auch die Anforderungen nach einer Erhöhung der Flexibilität im Arbeitsmarkt eine gewichtige Rolle spielten.

„In the Netherlands and Britain, where government policies have raised employers' abilities to make more flexible use of part-time work, some of the increase in part-time work is due to market expansion in the service sector. Moreover it is the public sectors in these econo-

---

44 Dies wird nach Meinung neoliberaler Ökonomen jedoch nicht geschehen, solange Arbeit in Deutschland durch zu hohe Sozialversicherungsbeiträge belastet und damit zu teuer ist. Deshalb kauften Menschen Dienstleistungen nicht am Markt, sondern erledigten diese entweder in privater Haushaltsproduktion oder in Schwarzarbeit.

mies that come closest to the 'flexibilization' model, with high proportion of part-time employment increases occurring alongside increases in temporary work and overall cuts in jobs" (Bruegel & Hegewisch 1994: 54).

Bezüglich der Schaffung attraktiver Teilzeitstellen im Dienstleistungssektor ist der Staat nicht nur als Gesetzgeber bedeutsam, sondern auch selbst als Arbeitgeber, denn schließlich kann er als solcher direkten Einfluss auf die Beschäftigung im öffentlichen Sektor nehmen.

„This suggests that public expenditure policies may have a more immediate effect on part-time work than changes in the regulative environment for private firms, though the two are often implemented at the same time" (Bruegel & Hegewisch 1994: 52).

Gerade hierbei unterscheiden sich jedoch das britische und das deutsche Wohlfahrtsregime wie gezeigt stark. Zwar gibt es in Deutschland insgesamt weniger Stellen im Dienstleistungssektor, aber dafür bietet der öffentliche Dienst solche, die sich gleichermaßen durch hohe Beschäftigungssicherheit und hohe Bezahlung auszeichnen. Meyer kommt in ihrem Ländervergleich Großbritannien und Deutschland denn auch zu dem Schluss, die Situation der deutschen Arbeitnehmerinnen sei „ungleich besser“ (Meyer 1994; 1997). Bei uns ermöglichen Stellen im öffentlichen Dienst hochqualifizierten Frauen durchaus ein Erwerbseinkommen, mit dem sie finanziell unabhängig sind und sichern ihnen somit sowohl eine selbständige Lebensführung als auch die Möglichkeit einer beruflichen Karriere. In Großbritannien arbeiten anteilig mehr Frauen, und sie verdienen durchschnittlich weniger. In diesem Falle können sie von ihrem eigenen Erwerbseinkommen nicht unabhängig leben, sondern sind stärker abhängig vom Einkommen des Partners beziehungsweise der Familie oder von staatlichen Transferzahlungen. Einerseits sind dort die Rahmenbedingungen besser, um Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, andererseits sind die Frauen trotzdem ökonomisch abhängig, vom niedrigen Erwerbseinkommen und zusätzlich von privaten oder öffentlichen Transfers. Im nächsten Abschnitt wird deshalb näher auf die geschlechtsspezifischen Folgen der institutionellen Rahmenbedingungen für die individuellen Erwerbskarrieren eingegangen.

## **2.4 Wohlfahrtsregime und Gender**

In Großbritannien bestehen die besseren Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, weil der Anteil der Beschäftigten dort im Dienstleistungsbereich insgesamt größer ist und weil Frauen zusätzlich überproportional häufig in diesen Berufsfeldern tätig sind. Deshalb geht mit der unterschiedlichen Entwicklung hinsichtlich der Tertiarisierung auch eine solche hinsichtlich der Frauenerwerbsbeteiligung einher (Häußermann & Siebel 1995). Da die Erwerbsbeteiligung von Frauen darüber hinaus in besonderem Maße von institutionellen Rahmenbedingungen abhängt, werden diese Aspekte in den folgenden Abschnitten näher beleuchtet.

### **2.4.1 Dienstleistungssektor und Geschlecht**

Auch in Deutschland ist die Mehrheit aller Beschäftigten im Dienstleistungsbereich weiblich, obwohl sie sich im Unterschied zu Großbritannien und den Vereinigten Staaten von Amerika durch eine vergleichsweise geringe Ausweitung von Dienstleistungsbeschäftigung, eine eher geringe Ausweitung von Frauenerwerbstätigkeit und eine relativ hohe Erwerbslosigkeit bei einem insgesamt stagnierenden Arbeitsmarkt auszeichnet (Häußermann & Siebel 1995). Die Bundesrepublik kann auch als „Selbstbedienungsgesellschaft“ bezeichnet werden und es kommt nicht zu einer Schließung der Beschäftigungslücke durch Dienstleistungstätigkeiten, wie das zum Beispiel in der „Dienstbotengesellschaft“ der Vereinigten Staaten von Amerika der Fall ist (Häußermann & Siebel 1995: 62). Über Steuer- und Arbeitsrecht sowie eine stärker transfer- als dienstleistungsintensive Ausgestaltung der Sozialpolitik wird eine starke geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen der typischerweise von Frauen verrichteten Haus- und Familienarbeit und der typischerweise von Männern erbrachten Erwerbsarbeit im Markt und Staat aufrechterhalten. Der industrielle Strukturwandel ist mit einer forcierten Politik der Verringerung des Arbeitskraftangebots beantwortet worden: durch Frühverrentung, Ausweitung von Bildungszeiten und steuerlichen Privilegien für das traditionelle Familienmodell mit nur einem männlichen Verdiener. Das daraus resultierende Konfliktpotenzial liegt in einer vergleichsweise hohen Erwerbslosigkeit und einer starken sozialen Ungleichheit der Geschlechter (Gottschall 2000).

Da Frauen häufiger in postindustrieller Beschäftigung tätig sind als Männer, ist sicherlich die Mehrzahl der im Dienstleistungsbereich entstehenden Stellen Frauenarbeitsplätze, so dass hier neue Frauenarbeitsmärkte entstehen. Das

Problem der hohen Arbeitslosigkeit wird jedoch nicht unbedingt gelöst werden können, wenn mehr Frauen aus der Stillen Reserve als aus der Arbeitslosigkeit für diese Tätigkeiten mobilisiert werden. Es entstehen im Dienstleistungsbereich zwar auch Teilzeitstellen für Männer, typischerweise sind diese aber in anderen Feldern tätig.

## 2.4.2 Geschlechterregimes

Die Typologie der Wohlfahrtsregimes wird vor allen Dingen aus der Frauenforschung als geschlechtsblind kritisiert und durch alternative Typologien ergänzt (Lewis 1992; Daly 1994; Sainsbury 1994b; Ostner 1995; 1998; Gottschall 2000).

„Weder die Tatsache, dass Frauen als Hausfrauen und Mütter unentgeltlich zur Wohlfahrt beitragen, noch die Tatsache, dass ihre Familiengebundenheit mit ungleichen Machtverhältnissen in der Ehe und einem ‚nicht vollwertigen‘ Status als Arbeitskraft einhergeht und Frauen aufgrund ihrer Familiengebundenheit von einer dekommodifizierten Sozialpolitik weniger profitieren können als Männer, wird systematisch in Rechnung gestellt“ (Gottschall 2000: 218).

Esping-Andersens Typologie berücksichtigt zwar die unterschiedliche Gewichtung von Markt, Staat und Familie im Dreieck der Wohlfahrtsproduktion und damit indirekt den ungleichen Handlungskontext von Männern und Frauen, die im öffentlichen und privaten Raum unterschiedlich repräsentiert sind. Die Familienperspektive hat Esping-Andersen in seiner Analyse jedoch vernachlässigt. Dem Bereich Familie kommt aber gerade für die Arbeitsmarktprozesse eine zentrale Rolle zu.

Als Vergleichskriterium von Wohlfahrtsstaaten muss berücksichtigt werden, welche Lebenschancen „Frauen jenseits vom Ehe- und vom Erwerbszwang“ haben, denn Art und Akzeptanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bestimmt durch die institutionellen Möglichkeiten (Ostner 1995: 5). Um Gender systematisch zu berücksichtigen, ergänzt Ostner (1995) die Typologie der Wohlfahrtsregimes um eine Typologie von Geschlechterregimes: Starke, moderate und schwache Ernährermodelle werden unterschieden anhand der Dimensionen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (Ausmaß der Müttererwerbstätigkeit) und sozialer Absicherung von Frauen während der Mutterschaft (Ausmaß der sozialen Sicherung von Frauen und Art der zur Verfügung stehenden öffentlichen Kinderbetreuungsleistungen). Nach Ostner dominiert das starke Ernährermodell sowohl in Großbritannien als auch in Deutschland, denn in beiden Ländern ist die Mehrheit der Frauen diskontinuierlich erwerbstätig und ihre Erwerbsbeteiligung sinkt bei Geburt eines Kindes stark. Somit sind Frauen außerdem in beiden Ländern hauptsächlich durch Ansprüche sozial-

staatlich abgesichert, die über Ehe und Mutterschaft abgeleitet und weniger durch solche, die über eigenständige Erwerbsarbeit erworben sind. Während die Typologie von Esping-Andersen eher auf die Unterschiede zwischen liberalem und konservativem Wohlfahrtsregime aufmerksam macht, finden sich bei Ostner eher Gemeinsamkeiten bezüglich der Situation von Frauen.

Es wird klar, dass sich Wohlfahrtsregimes in Bezug auf das Zusammenspiel von Staat, Markt und Familie hinsichtlich der Produktion von Gütern und Diensten für die Gesellschaft unterscheiden. Die Wohlfahrtsproduktion einer Gesellschaft kann marktförmig oder nicht-marktförmig organisiert sein, das heißt, sie kann durch bezahlte, oder aber durch unbezahlte Arbeit erbracht werden, wobei es hier gleichzeitig wieder um die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung geht. Ein Beispiel dafür wurde schon genannt: die Kinderbetreuung. Diese wird öffentlich (Staat) oder am Markt bereitgestellt. Wer es sich nicht leisten kann, für Kinderbetreuung zu bezahlen, muss diese privat organisieren (Familie). Wird die Kinderbetreuung auf dem privaten Dienstleistungsmarkt eingekauft, so kann sie zwar kostspielig sein, denn der Markt regelt den Preis. Jedoch gilt auch: Je mehr Dienstleistungen marktförmig erbracht werden, desto mehr Beschäftigungsmöglichkeiten werden geschaffen und desto eher finden sich insbesondere Teilzeitjobs. In Großbritannien werden die Dienstleistungen eher als Marktleistung in Anspruch genommen, in Deutschland werden Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Pflege) tendenziell eher privat (nicht-marktförmig) oder aber öffentlich bereitgestellt, wobei hier große regionale Unterschiede zu verzeichnen sind.

Zwischen Teilzeiterwerbsquoten und öffentlicher Kinderbetreuung besteht ein positiver Zusammenhang, da das Zusammenspiel der Organisation der Erwerbstätigkeit in Teilzeit und der Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Nur wenn die Kinderbetreuung, die in Deutschland von den Gemeinden bereitgestellt wird, kostengünstig oder kostenfrei ist, können Mütter einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Wird sogar Vollzeitkinderbetreuung angeboten, können Mütter eine Familie leichter mit einer Vollzeitstelle vereinbaren. Zwar gibt es zum Teil Vollzeitbetreuung in Schulen (Beispiel: Ganztagschulen), aber auch für Klein- und Vorschulkinder ist Ganztagsbetreuung wichtig. Nur wenn die Betreuung durchweg – vom wenige Monate alten Säugling bis zum Schulkind – gewährleistet ist, können Mütter den Wiedereinstieg in den Beruf bewältigen. Außerdem ist eine ausreichende Anzahl an Plätzen wichtig, denn jeder, der einen Kinderbetreuungsplatz benötigt, sollte einen bekommen. Ein ökonomisches Argument für die Kinder-

betreuung als Investition kann ebenfalls herangezogen werden: Dadurch werden im Dienstleistungssektor Arbeitsplätze geschaffen und Frauen können trotz Kindern arbeiten, nämlich im Bereich Kinderbetreuung selbst, die in Deutschland noch mehrheitlich öffentlich bereitgestellt oder gefördert wird. Auch wird hier die Schaffung von Teilzeitstellen (reguläre Teilzeit und geringfügige Beschäftigung) aktiv gefördert. Die Politik setzt Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und hat dies sogar gesetzlich geregelt.

Länderunterschiede im Erwerbsverhalten sind überdies auf sozio-kulturelle Faktoren wie unterschiedliche Einstellungen zu Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen (Pfau-Effinger 1994). Die Geschlechterregimes gehen einher mit sozio-kulturellen Leitbildern für Geschlechterrollen, womit auch unterschiedliche Einstellungen zu Frauenerwerbstätigkeit und zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verknüpft sind. Die Einstellungen zu Geschlechterrollen strukturieren wiederum die persönlichen Präferenzen für Frauenerwerbstätigkeit und das tatsächliche Erwerbsverhalten der Frauen, die einer Erwerbstätigkeit selbst positiver gegenüber stehen, wenn sie eine höhere Erwünschtheit dieser erfahren. In Ostdeutschland und Großbritannien ist die Erwünschtheit von Frauenerwerbstätigkeit hoch, in Westdeutschland ist sie geringer (Vogel 2000). Wohlfahrtsregimes determinieren jedoch nicht nur Einstellungen, sondern auch Berufsstrukturen und damit Arbeitsmarktchancen. Individuen richten ihr Handeln also aus an ihren normativen Konzepten, aber auch an den durch den Sozialstaat gesetzten Anreizen und Restriktionen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich erstens das Erwerbsverhalten der Briten und Deutschen aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung der Wohlfahrtsregimes beider Länder unterscheiden wird. Die Anreize, einer Erwerbsarbeit nachzugehen sind in Großbritannien höher, weil das liberale Wohlfahrtsregime weniger Möglichkeiten zur Dekommodifizierung bietet. Aufgrund des höheren Grades der Dekommodifizierung sind die Anreize in Deutschland höher, nicht erwerbstätig zu sein. Allerdings wirken sich die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen geschlechtsspezifisch auf das Erwerbsverhalten aus. Zweitens bleibt festzustellen, dass der Anreiz für Frauen, erwerbstätig zu sein, in Großbritannien höher ist, weil der britische Staat die Regulierung dem Markt überlässt. So entstehen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen im Dienstleistungsbereich. Da das Schwergewicht in Deutschland auf der Familienarbeit liegt, wird eine Erwerbstätigkeit der Frauen eher erschwert.

Drittens ist zwischen Anreizen für eine Vollzeit- und eine Teilzeiterwerbsbeteiligung zu unterscheiden. In Deutschland sind die institutionellen Rahmenbedingungen derart gestaltet, dass eine Teilzeitbeschäftigung für in erster Linie über ihre Familie abgesicherte Frauen attraktiv ist. Diese Teilzeitbeschäftigung muss dann kein existenzsicherndes Einkommen einbringen. Allerdings liegt die Verantwortung für die Familienarbeit auch in Großbritannien hauptsächlich bei den Frauen. Ein Unterschied in der Teilzeiterwerbsbeteiligung muss vor allem deshalb erwartet werden, weil der Dienstleistungssektor in Großbritannien besser ausgebaut ist, so dass insgesamt mehr Teilzeitstellen angeboten werden.

### 3 Erklärungsansätze ungleicher Erwerbschancen

Zur Erklärung ungleicher Erwerbschancen werden insbesondere bestehende Theorien aus der soziologischen und der ökonomischen Arbeitsmarktforschung sowie aus der vergleichenden Wohlfahrtsregimeforschung (vgl. hierzu Kapitel 2) herangezogen. Eine einheitliche „Theorie der Flexibilisierung“, mit der Entwicklung und Konsequenzen der Teilzeit erfasst werden können, existiert allerdings nicht. Darüber hinaus ist die Arbeitsmarktforschung insgesamt bislang stark empirisch ausgerichtet. An dieser Stelle der vorliegenden Arbeit wird deshalb versucht, insbesondere Teilzeitbeschäftigung stärker theoretisch einzubinden. Da Teilzeit noch immer eine Domäne der Frauen ist, überrascht es nicht, dass sich die an dieser Stelle präsentierten Erklärungsansätze der Teilzeit auf das Erwerbsverhalten von Frauen konzentrieren. Bestehende Arbeitsmarkttheorien, die in der Regel an männlichen Vollzeitbeschäftigten ausgerichtet sind, weisen diesbezüglich Lücken auf:

„Existing economic and sociological theory has a male bias in that it was developed primarily with reference to male labour market participation and the characteristics of men’s work-life histories“ (Hakim 2000: 1).

Dieses Kapitel soll vor allem einen Beitrag dazu leisten, ökonomische Ansätze kritisch zu würdigen, sie für die soziologische Fragestellung der Ungleichheitswirkung von Arbeitsmarktflexibilisierung aufzuarbeiten und damit fruchtbar in die soziologische Arbeitsmarktforschung einzubringen. Obwohl Zusammenhänge zwischen der Flexibilisierung der Beschäftigung und sozialer Ungleichheit, die sowohl individuelle als auch strukturelle Ursachen hat, erläutert werden, bleibt an dieser Stelle kein Raum, über die Erklärungsansätze aus der Arbeitsmarktforschung hinaus soziologische Ungleichheitstheorien zu rezipieren.

Im Folgenden werden zum einen die Unterschiede zwischen den handelnden Akteuren als Determinanten des resultierenden individuellen Erwerbsverhaltens angeführt (individualistische Ansätze in Abschnitt 3.1). Daher unterscheiden sich Erwerbschancen aufgrund verschiedener Möglichkeiten und Motive der (potenziell) Erwerbstätigen. Menschen unterscheiden sich etwa im Hinblick darauf, ob und in welcher Form sie erwerbstätig sein wollen (Präferenzen) und welchen Einsatz sie dafür erbringen (Investitionen in Humankapital). Das Erwerbsverhalten hängt darüber hinaus entscheidend davon ab, ob Individuen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten und ob sie bereit sind, eine Teilzeitbeschäftigung aufzuneh-

men. Zum anderen werden strukturalistische und institutionelle Ansätze herangezogen, um die Rahmenbedingungen, unter denen Individuen ihre Erwerbsentscheidungen treffen, einbeziehen zu können (Abschnitt 3.2). Die Akteure sind dabei weder isolierte nutzenmaximierende Individuen noch strukturdeterminierte Opfer des Arbeitsmarktes ohne Wahlmöglichkeiten. Vor allem für den deutsch-britischen Ländervergleich ist von Interesse, welche Rahmenbedingungen jeweils bestehen, etwa bezüglich der Frage, welche Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stehen beziehungsweise neue geschaffen werden. Im Abschnitt 3.3 werden schließlich Arbeitshypothesen zum Zusammenhang zwischen Einkommens- und Mobilitätschancen und Teilzeit hergeleitet.

### **3.1 Individualistische Ansätze**

Teilzeitbeschäftigte gehen einer bezahlten Erwerbsarbeit in einem geringeren Stundenumfang als der Vollzeit nach. Die Ausweitung der Teilzeit lässt sich zurückführen auf gewandelte Erwerbsorientierungen und verändertes individuelles Erwerbsverhalten der Personen im erwerbsfähigen Alter. Vor allem Frauen entscheiden sich – unter bestimmten Bedingungen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird – vermehrt für Teilzeitstellen und bieten ihre Arbeitskraft in reduziertem Stundenumfang auf dem Arbeitsmarkt an.

Erklärt wird das Erwerbsverhalten durch mehrere aus der Literatur bekannte angebotsseitige Faktoren, die Gegenstand der folgenden Abschnitte sind. Im Einzelnen werden neben der Notwendigkeit, etwas zum Familieneinkommen beizusteuern, der Zugang zu höherer Bildung, moderne Einstellungen zu Geschlechterrollen, die steigende Frauenerwerbstätigkeit, der Rückgang der Kinderzahl pro Familie sowie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung genannt (Delsen 1998). Im Folgenden werden die Humankapitaltheorie und der präferenztheoretische Ansatz herangezogen, um die Determinationskraft dieser Faktoren zu diskutieren. Anschließend wird diskutiert, ob die Beschäftigten tatsächlich „freiwillig“ oder nicht vielmehr „unfreiwillig“ Teilzeit arbeiten.

#### **3.1.1 Humankapitaltheorie**

Laut Humankapitaltheorie lohnen sich Bildungsinvestitionen, da später auf dem Arbeitsmarkt der Qualifikation entsprechende Einkommen erzielt werden können

(Becker 1964).<sup>45</sup> Ungleiche Erwerbschancen entstehen allein deshalb, weil Individuen unterschiedlich viel in ihre schulische oder berufliche Qualifikation investiert haben. Individuen mit besserer Qualifizierung werden bevorzugt eingestellt, da ihrer Arbeitskraft eine größere Produktivität entspricht. Und sie können entsprechend höhere Einkommen erzielen – wenn sie denn überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.

Die im Zuge der Bildungsexpansion in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ausgeweiteten Möglichkeiten haben dazu beigetragen, dass auch Frauen vermehrt in den Erwerb schulischer und beruflicher Qualifikationen investieren und insbesondere der Anteil von Frauen mit höherer Bildung stark gestiegen ist. Da sich diese Bildungsinvestitionen auszahlen sollen, ist der Anreiz größer, erwerbstätig zu sein. Zum einen kommt dies in einer verstärkten Erwerbsorientierung von Frauen zum Ausdruck (Blossfeld 1997). Zum anderen hat sich ihr Erwerbsverhalten tatsächlich geändert. Insgesamt sind jüngere Kohorten von Frauen besser ausgebildet und gleichzeitig größtenteils erwerbstätig (Blossfeld 1989). Trotzdem erzielen sie noch immer durchschnittlich geringere Einkommen und sind häufiger teilzeitbeschäftigt, so dass die gestiegene Bildungspartizipation nicht direkt erfolgreich in berufliche Gleichstellung umgesetzt wurde. In der humankapitaltheoretischen Argumentation ist dies darauf zurückzuführen, dass Frauen aus bestimmten Gründen noch immer durchschnittlich weniger in ihre schulische und berufliche Qualifikation investieren als Männer. Die Gegenfrage muss hier allerdings lauten: Wenn Frauen das gleiche Niveau an Bildungsabschlüssen erreichen wie Männer, tritt dann tatsächlich eine Egalisierung des individuellen Erwerbsverhaltens ein?

Nach Becker nicht, denn dieser zeigt in seinem familienökonomischen Ansatz auch, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, nach der verheiratete Frauen mit Kindern in der Regel nicht vollzeitbeschäftigt sind, aufgrund der mit ihr einherge-

---

45 Der Nobelpreisträger Gary S. Becker ist mit dem Anspruch angetreten, Alltagsverhalten ökonomisch zu erklären (Becker 1982). Er hat nicht nur Bildungsinvestitionen und Berufswahl, sondern auch die Gründung einer Familie unter diesem Blickwinkel analysiert. Nach Becker heiratet ein Mensch, wenn sein Nutzen dadurch höher ist als die Kosten des Alleinbleibens oder der weiteren Suche nach einem Partner. Kinder betrachtet Becker als langlebige Konsumgüter, deren „Produktion“ von den Kosten für ihre Erziehung ebenso wie von ihrem erwarteten Nutzen für die Eltern abhängt, etwa in Form von zusätzlichem Familieneinkommen oder Versorgung im Alter. Eltern verbessern die unterschiedliche „Qualität“ ihrer Kinder wie die anderer langlebiger Konsumgüter – zum Beispiel Autos – durch Investitionen. Je höher das Familieneinkommen, desto höher die Investitionen in Erziehung und Ausbildung der Kinder. Der Mensch beziehungsweise die Familie als zentrale Einheit der Gesellschaft wird als gewinnmaximierendes Unternehmen betrachtet (Voss 2003).

henden Spezialisierungsgewinne ökonomisch effizient ist (Becker 1993). Der Partner, dessen auf dem Arbeitsmarkt verwertbares Humankapital überwiegt, spezialisiert sich dann auf Erwerbsarbeit, während derjenige, dessen familienspezifisches Humankapital überwiegt, sich auf die unbezahlte Familienarbeit spezialisiert. Damit liefert die Humankapitaltheorie die Begründung dafür, dass es „richtig“ weil effizient sei, Frauen aus der Erwerbsarbeitswelt auszuschließen und ihnen wie bisher den Bereich der unbezahlten Hausarbeit zuzuweisen. Sind beide Partner erwerbstätig, so argumentiert Becker weiter, dann ist es für den Haushalt am effizientesten, wenn derjenige Teilzeit arbeitet, der mehr in familienspezifisches Humankapital investiert hat, um den Gesamtnutzen des Haushaltes zu maximieren. Zwar weisen ökonomische Analysen auf den gesunkenen Schattenwert von Hausarbeitszeit durch die zunehmende Technisierung der Hausarbeit hin (Gustafsson 1991). Trotzdem ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung für Frauen oft nur dadurch möglich, dass sie eine Teilzeitstelle annehmen (Stephan 1995). Wenn insgesamt mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind, haben sie im Aggregat jedoch schlechtere Arbeitsmarktchancen – zum Beispiel bezüglich Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Kritik am humankapitaltheoretischen Ansatz richtet sich vor allem darauf, dass dieser normativ argumentiere, denn er erkläre das männliche Ernährermodell mit seiner geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung keinesfalls, sondern bestätige dieses nur und legitimiere somit die bestehende Geschlechterungleichheit. Vor dem Hintergrund einer von beiden Geschlechtern akzeptierten Rollenteilung, die für Frauen vorrangig Familienaufgaben beinhalte, sei das Berufswahlverhalten von Frauen in erster Linie durch Vereinbarkeitsinteressen und ihre Berufspraxis durch relativ geringe Investitionen in Aus- und Weiterbildung geprägt:

„Die Begrenzung der Frauen auf bestimmte Berufe und Tätigkeiten und damit zugleich auch auf die unteren Hierarchieebenen in Betrieb und Verwaltung erscheint in diesen humankapitaltheoretisch fundierten Ansätzen dann als Ergebnis eines rationalen ökonomischen Kalküls von Frauen und zugleich als eine legitime Form der Ungleichbehandlung“ (Gottschall 1995: 135-136).

Damit wird die Geschlechterungleichheit im Erwerbsleben selbst legitimiert, denn es erscheint gerechtfertigt, Frauen aufgrund ihrer geringeren Humankapitalinvestition beziehungsweise höheren Investition in Haus- und Familienarbeit niedriger zu entlohnen. Problematisch ist auch, dass die Spezialisierung nach der Argumentation von Becker letztlich auf dem biologischen Geschlechterunterschied basiert. Wenn

sich aber Frauen allein deshalb auf die Haushalts- und Familienarbeit spezialisieren, weil nur sie Kinder gebären können, hätten sie keine Chance auf berufliche Gleichstellung. Umgekehrt, so ein weiterer Kritikpunkt an humankapitaltheoretischen Ansätzen, können diese nicht erklären, warum etwa ledige Männer und Frauen bei gleicher Bildung – und gleichen Präferenzen – trotzdem unterschiedlich entlohnt werden. Schließlich vernachlässigt die Humankapitaltheorie auch, warum Frauen und Männer unterschiedliche Präferenzen ausbilden.

Es bleibt festzuhalten, dass Bildung eine wichtige Ressource der individuellen Partizipationschancen in der Gesellschaft und speziell am Arbeitsmarkt darstellt. Für die Arbeitsmarktchancen ist deshalb entscheidend, wie viel jeder Einzelne in sein Humankapital investiert und welche schulischen und beruflichen Qualifikationen er erworben hat. Hieraus kann aber keineswegs eine Egalisierung des Erwerbsverhaltens der Geschlechter abgeleitet werden. Zwar deutet die Humankapitaltheorie darauf hin, dass Frauen durchschnittlich weniger in ihr Humankapital investieren, dies ist zumindest bei den jüngeren Kohorten von Arbeitnehmerinnen jedoch kaum mehr der Fall. Dem guten Abschneiden von Schülerinnen und Studentinnen – und letztere machen bereits die Mehrheit der Studierenden aus – folgt deshalb nicht die Abschaffung der geschlechtsspezifischen Ungleichheit im Arbeitsmarkt: Trotz der Bildungserfolge gelingt es Frauen seltener als Männern, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Familienökonomie lässt schlussfolgern, dass Frauen sich aufgrund von Spezialisierungsgewinnen trotzdem auf die Familienarbeit spezialisieren. Da die bezahlte Erwerbsarbeit, die sich am Standard des Normalarbeitsverhältnisses orientiert, auf eine dem männlichen Ernährermodell entsprechende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufbaut, ist sie nicht denkbar ohne die unbezahlte Familienarbeit.

### **3.1.2 Präferenztheorie**

Die Präferenztheorie will die Erwerbsentscheidungen der Frauen und ihr Erwerbsverhalten aufgrund unterschiedlicher Präferenzen erklären (Hakim 1998a). Hakim argumentiert, dass Frauen erst heute – aufgrund zentraler Entwicklungen, zu denen sie den Siegeszug von Verhütungsmitteln wie der Pille und den Wertewandel im Hinblick auf geschlechtliche Gleichstellung (Modernisierung) zählt – wirklich zwischen unbezahlter Familienarbeit und bezahlter Erwerbsarbeit wählen und sich in der Tat unterschiedlich entscheiden können:

„Women are heterogeneous in their preferences and priorities on the conflict between family life and employment. In the new scenario, after they have a choice, they are therefore heterogeneous also in their employment patterns and work histories” (Hakim 2000: 2).

Hakim unterscheidet drei Gruppen nach ihren Präferenzen, da Frauen eben keine homogene Beschäftigtengruppe bilden: Erwerbsorientierte Frauen mit modernen Einstellungen zeichnen sich durch ihr Arbeitsmarkt-„Commitment“ aus. Sie orientieren sich am Standard des Normalarbeitsverhältnisses und möchten Vollzeit arbeiten. Lässt sich das nicht realisieren, so partizipieren sie wenigstens kontinuierlich in Teilzeit. Familienorientierte Frauen mit traditionellen Einstellungen, die der traditionellen Norm der Ehefrau und Mutter entsprechend bevorzugen, nicht erwerbstätig zu sein, partizipieren möglicherweise phasenweise in Teilzeit im Erwerbsleben, um etwas zum Familieneinkommen hinzuzuverdienen. Frauen mit adaptiven Präferenzen stehen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ambivalent gegenüber.<sup>46</sup> Nach Hakim (1998b) unterscheidet sich eine dauerhafte Erwerbsbeteiligung in Teilzeit qualitativ von jener in Vollzeit, die typischerweise männliche Erwerbsverläufe charakterisiert, weil die Teilzeitbeschäftigten ihr Hauptinteresse gerade nicht in einer Erwerbskarriere sehen. Vielmehr nützten sie die im Stundenumfang reduzierte Erwerbsbeteiligung, um andere Schwerpunkte in ihrem Leben zu setzen wie etwa Familie oder Freizeitinteressen.

Aus der Perspektive der Präferenztheorie haben Frauen die Wahl zwischen traditionellen und modernen Leitbildern. Hakim betont den Aspekt der individuellen Wahlfreiheit, da Arbeitszeitpräferenzen und Geschlechterrollen als Ausdruck der selbst gewählten geschlechtsspezifischen Identität von Individuen zu verstehen seien (Hakim 2000). Es bedarf einer Erklärung, warum sich manche für und andere gegen eine Erwerbskarriere entscheiden und genauso für Kinder oder dagegen. Die Gruppe der Frauen, die ein wachsendes Interesse daran haben, erwerbstätig zu sein, folgt einem modernisierten Rollenbild. Es überrascht nicht, dass als langfristige wichtige Einflussfaktoren der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen der Einstellungs- und Wertewandel (Cornetz 1986) und die Wandlung des traditionellen Familienbildes (Pfau-Effinger & Geissler 1992) genannt werden. Alternative

---

46 Nach Hakim ist die Heterogenität der Frauen mit unterschiedlichen Arbeitszeitpräferenzen der Hauptgrund dafür, dass sie unterschiedlich auf Angebote aus der Politik reagieren. Empirisch haben etwa 60 bis 80 Prozent der Frauen adaptive Präferenzen. Diese Gruppe von Frauen ist besonders interessant, um sie für Erwerbsarbeit zu mobilisieren. Familienorientierte Frauen reagieren hingegen vor allen Dingen auf familienpolitische Maßnahmen und erwerbsorientierte Frauen auf arbeitsmarktpolitische (Hakim 2000).

Lebensweisen zum traditionellen Rollenmodell machen sich dann Stück für Stück in einem veränderten Erwerbsverhalten der Frauen bemerkbar. Sicherlich kommt auch den verstärkten Bildungsinvestitionen eine präferenzprägende Wirkung zu: Da Frauen gleichermaßen in Ausbildung und Studium investieren, hat sich ihr Wunsch, erwerbstätig zu sein, in allen Lebensphasen verstärkt. Im Gegensatz zu den genannten traditionellen und funktionalen Teilzeitpräferenzen teilt hingegen nur eine kleine Minderheit der Frauen postmoderne Teilzeitpräferenzen (Bothfeld 1997).

Einerseits steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten aufgrund der stärkeren Erwerbsorientierung von Frauen, aber auch aufgrund ökonomischer Notwendigkeit an.<sup>47</sup> Andererseits haben Faktoren wie Alter, Familienstand und Fertilität bereits in den 1980ern an Einfluss auf das Erwerbsverhalten verloren (Cornetz 1986: 426). Dies ist sicherlich ebenso in den 1990ern der Fall und so vertreten Blossfeld und Hakim zu Recht die These, dass der Familienzyklus als Motiv für Teilzeit unwichtiger wird (Blossfeld 1997). Demographen fragen denn auch umgekehrt: Wie passen Kinder noch in die Erwerbskarriere, so beispielhaft die Untersuchung „Squeezing Birth into Working Life“ (Wetzels 2001). Nicht zuletzt gibt es in Deutschland die Diskussion darüber, warum so viele Akademikerinnen kinderlos bleiben.<sup>48</sup> Dies liegt sicherlich unter anderem daran, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von vielen Frauen durch ein zeitliches Nacheinander versucht wird. Sie realisieren erst den Berufseinstieg und eine Karrierephase, dann eine Familienphase. Nur findet diese, wird sie zu lange aufgeschoben, nicht mehr statt, so wie umgekehrt die berufliche Karriere nicht anläuft, wenn eine Familienphase vorausgegangen ist. Tatsächlich bedeutet dies: entweder Karriere oder Familie.

Umgekehrt bietet die Teilzeit die Möglichkeit der kontinuierlichen Teilnahme am Erwerbsleben. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen heute auch in Phasen eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit berufstätig bleiben. Gerade gut ausgebildete Mütter von Kleinkindern wissen um die beruflichen Risiken, die selbst ein zeitlich begrenzter Ausstieg mit sich bringt. Aufstiegschancen werden möglicherweise verpasst. Beim späteren Wiedereinstieg in den Beruf ist eine Beschäfti-

---

47 Ein Haupternährer allein ist heute in der großen Mehrzahl der Familien nicht mehr in der Lage, ihre ökonomische Basis zu sichern, etwa wenn Arbeitslosigkeit zu Einkommenseinbußen führt (McGinnity 2004). Häufig reicht ein Erwerbseinkommen nicht aus, weil Kinder aufgrund der hohen Investition in Humankapital, die lange Schul- und Ausbildungszeiten mit sich bringen, teuer sind (Bertram 2000).

48 Zwar setzen staatliche Transferzahlungen Anreize, die Steuerungswirkung solcher Maßnahmen ist jedoch begrenzt, da die Entscheidung für oder gegen ein Kind nicht in erster Linie aufgrund der Höhe von Erziehungs- und Kindergeld fällt.

gung unterhalb der zuvor erworbenen Qualifikationsebene nicht untypisch. Berufsunterbrechungen können darüber hinaus Nachteile beim Sozialversicherungsschutz mit sich bringen. Teilzeit bietet in dieser Situation die Möglichkeit, den Kontakt zur Arbeitswelt zu halten. Nicht zuletzt ist damit auch eine gewisse Unabhängigkeit, sowohl finanziell als auch emotional, von der Familie und dem Partner verbunden.

Die große Mehrheit der Männer weist hingegen eine hohe Vollzeitwerbsneigung auf. Hakim zufolge sind sie ihrer beruflichen Karriere stärker verpflichtet. Zwar wählen auch manche Männer einen anderen Lebensmittelpunkt als die Erwerbsarbeit, statistisch fällt die kleine Gruppe von Hausmännern, Aussteigern oder Selbstverwirklichern jedoch (noch) kaum ins Gewicht. Wenn Männer Teilzeit arbeiten wollen, dann weisen sie im Unterschied zu Frauen eine höhere Freizeitorientierung auf (Schmal 1997; Schulze Buschoff 1997). Ansonsten ist Teilzeit für Männer nicht erstrebenswert. Sicherlich spielt hier das negative Image der Teilzeit eine Rolle: Für viele (nicht zuletzt für manche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) ist Teilzeit Ausdruck von mangelndem beruflichem Engagement und steht für verpasste berufliche Chancen.

„Cultural differences and norms play a role in explaining why relatively few men work part-time. The low status of part-time workers derives from the underlying cultural assumption about what is 'normal and proper' for men and women to do with their lives and time and what is appropriate work for men and women. Men appear to be unwilling to take parental leave and to provide flexibility within the families' time-budgets and men's working lives are rarely affected by family responsibilities" (Delsen 1998: 65).

Dem setzt nur eine Minderheit von Männern eine positive Bewertung von Teilzeit entgegen, mit der eine moderne geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt einhergeht. Diese Minderheit schätzt die Möglichkeit, dass Männer selbst ihre Arbeitszeit in der bezahlten Erwerbstätigkeit reduzieren und dadurch mehr Zeit für die Familie zur Verfügung haben könnten, insbesondere für die Betreuung und Erziehung gemeinsamer Kinder.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass nach der Präferenztheorie keine Egalisierung des Erwerbsverhaltens von Männern und Frauen zu erwarten ist. Zum einen deutet nichts darauf hin, dass Männer ihre Vollzeitpräferenz aufgeben. Zum anderen ist eine Heterogenisierung des Erwerbsverhaltens der Frauen zu erwarten. Während diejenigen mit Vollzeitpräferenz durchaus kontinuierlicher und in Vollzeit auf dem Arbeitsmarkt partizipieren, ist für diejenigen mit Familienorientierung keine Anpassung ihres Erwerbsverhaltens an die männliche Normalbiographie zu erwarten.

### 3.1.3 Freiwillige oder unfreiwillige Teilzeit

Eine zentrale Diskussion in der Literatur dreht sich um die Frage, ob Beschäftigte „freiwillig“ oder „unfreiwillig“ Teilzeit arbeiten. In letzterem Falle streben die Beschäftigten zwar eine Vollzeittätigkeit an, akzeptieren jedoch stattdessen eine Teilzeitstelle, beispielsweise weil keine volle Stelle zu finden ist (unfreiwillige Teilzeit). Beschäftigte, die keine Vollzeitstelle wünschen (freiwillige Teilzeit), arbeiten hingegen Teilzeit, um beispielsweise mehr Zeit für die Betreuung von Kindern und die Familie, oder aber für Freizeitaktivitäten oder Weiterbildung, zur Verfügung zu haben. Zeitsouveränität ist das Hauptmotiv für freiwillige Teilzeit. Diese Differenzierung verdeutlicht, dass aus dem tatsächlich realisierten Erwerbsverhalten keineswegs direkt auf das zugrunde liegende Motiv geschlossen werden kann.

In Erhebungen wird darauf zurückgegriffen, die Beschäftigten danach zu befragen, ob sie Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle wollten oder aber weil sie keine finden konnten: Nach dem britischen Labour Force Survey des Jahres 1992 streben mehr als vier von fünf teilzeitbeschäftigten Frauen gar keine Vollzeitstelle an, nur neun Prozent arbeiten Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer, die keine Vollzeitstelle finden konnten, ist höher (Watson & Fothergill 1993). Im Zuge der zunehmenden Arbeitsmarktflexibilisierung könnte dieser Anteil derjenigen, die „unfreiwillig“ Teilzeit arbeiten, noch weiter steigen. Auch aufgrund dieser direkt erhobenen Information kann jedoch letztlich nicht entschieden werden, ob die Beschäftigten freiwillig oder unfreiwillig Teilzeit arbeiten, denn es bleibt unklar, warum jemand eine Teilzeitpräferenz hat:

„whether this was a forced choice or their own preference“ (Burchell, Dale & Joshi 1997: 217).

Eine Teilzeitstelle wünschen kann sowohl, wer nicht 38 und mehr Stunden pro Woche einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen möchte, als auch wer sich damit abgefunden hat, dass aus bestimmten Gründen in seiner Situation keine Vollzeitstelle zu finden sein wird. Zum Beispiel wenn Mütter mit kleinen Kindern schlechte Chancen auf eine volle Stelle haben oder diese nicht akzeptieren können, etwa weil die Kernarbeitszeiten von acht bis 16 Uhr sich nicht mit den Öffnungszeiten des Kindergartens von acht bis 12 Uhr arrangieren lassen. Für letzteres ist „freiwillig“ mit Sicherheit nicht der korrekte Begriff.

In der Tat würden besonders einige teilzeitbeschäftigte Frauen selbst energisch zurückweisen, sie arbeiteten „freiwillig“ Teilzeit, wenn die Hauptlast der Familienarbeit auf ihren Schultern liegt und diese eben gerade eine Erwerbstätigkeit in vollem

Stundenumfang nicht zulässt. Andere hingegen würden wiederum die Aussage unterstützen, „freiwillig“ Teilzeit zu arbeiten, eben weil sie die Entscheidung dazu, die Familienarbeit zu übernehmen, selbst getroffen haben.

Wie frei ist aber letztlich eine Entscheidung, die aufgrund bestehender Leitbilder geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung getroffen wird? Schließlich bilden Menschen ihre individuellen Präferenzen nicht unabhängig vom Kontext aus: Normen und Institutionen spielen hier eine gewichtige Rolle. Ob freiwillig oder unfreiwillig Teilzeit gearbeitet wird, kann vielleicht nicht entschieden werden, und diese Unterscheidung bleibt in jedem Falle eine künstliche. Trotzdem ist sie von Bedeutung, denn sozialstaatliche Anreize und Restriktionen werden sich je nachdem anders auswirken, ob Frauen eine Vollzeit- oder eine Teilzeitpräferenz haben.

Es ist anzunehmen, dass teilzeitbeschäftigte Frauen selbst traditionellere Einstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und zur Frauenerwerbstätigkeit haben. Tam (1997), die sich mit der Frage beschäftigt, wie individuelle Erwerbsorientierung, Einstellungen zu Geschlechterrollen und tatsächliches Arbeitsmarktverhalten zusammenhängen, belegt etwa, dass eine starke Korrelation zwischen Einstellungen zu Geschlechterrollen und dem Erwerbsverhalten von Frauen bestehen bleibt, wenn nach Alter, Bildung, Kindern und Partnermerkmalen kontrolliert wird. Sie zeigt aber auch, dass das tatsächliche Erwerbsverhalten nicht allein den normativen Rollenmustern, sondern vor allen Dingen ökonomischer Notwendigkeit entspricht. Trotzdem argumentiert Tam ähnlich wie Hakim, dass die Erwerbsneigung von Frauen stärker von individuellen Merkmalen wie etwa ihren Einstellungen und ihrer Bildung als von den Bedingungen im Arbeitsmarkt abhängt (Tam 1997). Hierbei darf keinesfalls außer Acht gelassen werden, dass der Wunsch, in einer bestimmten Form erwerbstätig zu sein, nicht notwendigerweise erfolgreich in die Tat umgesetzt werden kann. Dies kann an der Arbeitslosigkeit oder dem Mismatch von beruflichen Qualifikationen und vorhandenen Stellen liegen und hängt vor allen Dingen davon ab, von welchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern überhaupt entsprechende Stellen angeboten werden. Wenden wir uns also in den folgenden Abschnitten den nachfrageseitigen Bestimmungsgründen flexibler Beschäftigung und ihren Konsequenzen zu.

## 3.2 Strukturalistische Ansätze

Erwerbsverläufe sind das Ergebnis autonomer Entscheidungen der Individuen, welche diese etwa bezüglich der Arbeitszeit treffen, die sie bereit sind, im Arbeitsmarkt zu partizipieren. Diese Erwerbsverläufe sind jedoch nicht unabhängig von den sozialen Strukturbedingungen, die das autonome Individuum vorfindet. Erwerbsverläufe sind, wenn man so will, das Produkt des Zusammenspiels individueller Wahlmöglichkeiten unter gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen und sozialer Strukturierung, zum Beispiel der Arbeitsmarktentwicklung. Die Wechselwirkungen zwischen der Handlungsorientierung des Individuums und den sozialen Strukturbedingungen des Systems sind nicht unbedingt gleichgerichtet, möglicherweise kommt es zu Widersprüchen, die in der Anpassung und Rationalisierung individueller Handlungsorientierung münden können.<sup>49</sup>

Die im Folgenden präsentierten strukturalistischen Ansätze rücken die Strukturbedingungen des Arbeitsmarktes in den Fokus. Segmentationstheorien betrachten keinen Gesamtarbeitsmarkt, auf dem jeder mit jedem konkurriert, sondern eine Reihe von Teilarbeitsmärkten, in die dieser gegliedert ist. Diese Arbeitsmarktsegmente sind durch mehr oder minder durchlässige Barrieren voneinander abgetrennt. Sie bestehen dauerhaft und die Frage ist, wer zu welchem Arbeitsmarktsegment Zugang hat. Zunächst sind die Zugangschancen zu den einzelnen Segmenten unterschiedlich hoch, ferner differieren die weiteren Beschäftigungschancen in den einzelnen Segmenten (Kreckel 1983; Sengenberger 1987). Da bestimmte Arbeitnehmergruppen mehrheitlich in bestimmten Segmenten zu finden sind, werden Erwerbs- und Lebenschancen nicht mehr ausschließlich als Ergebnis individueller, sondern auch betrieblicher Strategien erklärt. Die soziale Spaltung der Gesellschaft verläuft dann nicht mehr allein zwischen denen, die Arbeit haben, und denen ohne Arbeit, sondern auch zwischen Beschäftigten in verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten, oder etwa zwischen flexibel und standardisiert Beschäftigten.

---

49 Bei dem Dilemma, das sich aus dem Gegenüber von Handlung und sozialer Ordnung ergibt, handelt es sich um ein soziologisches Grundsatzproblem (Wegener 1988). Soziale Phänomene können nur sinnvoll aus der Dualitätsperspektive von Handlung und Ordnung analysiert werden, denn sie entstehen in Wechselwirkungsprozessen.

### 3.2.1 Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt

Die Segmentation wurde zunächst als Theorie eines dualen Arbeitsmarktes formuliert, wobei sich das primäre Segment durch stabile Arbeitsverhältnisse und das sekundäre durch instabile auszeichnet (Doeringer & Piore 1971). Die Herausbildung verschiedener Arbeitsmarktsegmente kann auf unterschiedliche Mobilitätsprozesse zurückgeführt werden (Doeringer & Piore 1971). Typisch für den primären Arbeitsmarkt sind Positionssequenzen, die sich an aufsteigenden Mobilitätsketten festmachen lassen und sich durch die typischen Karriereleitern auszeichnen. In diesem primären Arbeitsmarkt ist Karrieremobilität gleichzusetzen mit Aufstiegsmobilität, während im sekundären Arbeitsmarkt sowohl Auf- als auch Abstiegsmobilität möglich ist.

Für die Bundesrepublik hat Sengenberger den Segmentationsansatz als Theorie dreigeteilter betrieblicher Arbeitsmärkte spezifiziert (Sengenberger 1978; 1987). Hierbei berücksichtigt er insbesondere die enge Verknüpfung von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Im primären Segment befinden sich demnach stabile und gut bezahlte, an betriebliche Aufstiegsleitern gekoppelte Arbeitsplätze. Im sekundären Segment befinden sich demgegenüber niedrigqualifizierte instabile „Jedermannsarbeitsplätze“ mit geringer Betriebsanbindung. Die berufsfachlichen Arbeitsmärkte, zu denen nur Arbeitskräfte mit Abschluss einer beruflichen Ausbildung Zugang haben, liegen quer zu den beiden genannten Segmenten. Diese Arbeitsmärkte sind unabhängiger von Betriebsanbindung, da berufsfachliche Qualifikationen im Gegensatz zu spezifischem Humankapital leichter zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen zu transferieren sind.

Welche Arbeitsmarktchancen ein Individuum hat, hängt von der Segmentation des Arbeitsmarktes ab. Angenommen, flexible Beschäftigung wie die Teilzeit ist grundsätzlich im sekundären Arbeitsmarktsegment angesiedelt, welches sich durch ein hohes Maß an einfachen, unqualifizierten oder niedrigqualifizierten Tätigkeiten auszeichnet. Hierfür stehen zum Beispiel saisonale Aushilfskräfte. Zusätzlich finden sich flexible Beschäftigungsverhältnisse möglicherweise bei hochqualifizierten Tätigkeiten – zum Beispiel als Werkverträge für Computerspezialisten, deren Arbeit projektbezogen und deshalb kurzfristig organisiert, aber entsprechend bezahlt ist. Hingegen ist das Normalarbeitsverhältnis hauptsächlich dem primären Teilarbeitsmarkt zugeordnet. Dann sind die Mobilitätsbarrieren zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarktsegment, die sich somit durch einen unterschiedlichen Grad der Flexibilität auszeichnen, gleichzeitig solche zwischen Vollzeit- und

Teilzeitbeschäftigung. Wenn sich diese Erwerbsformen empirisch tatsächlich in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten vorfinden, kann analog zum segmentierten Arbeitsmarkt die Vorstellung von segmentierten Erwerbsformen vertreten werden. Auch ob die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes nun dazu führt, dass die Barrieren zwischen den Arbeitsmarktsegmenten durchlässiger werden, oder sich die Spaltung des Arbeitsmarktes verstärkt, ist empirisch zu überprüfen.

Wenn Teilzeitstellen vor allem im sekundären Arbeitsmarktsegment zu finden sind, dann haben Teilzeitbeschäftigte schlechtere Möglichkeiten, beruflich voranzukommen. Damit geht die Idee einher, dass Teilzeitbeschäftigte typische Mobilitätsverläufe aufweisen. Die Segmentation vollzieht sich als dynamischer Prozess, eine weitere Erwerbstätigkeit im Rahmen einer atypischen Erwerbsform mindert die Chance, zukünftig im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses tätig zu sein. Arbeitskräfte, die mehrfach flexible Beschäftigungsverhältnisse inne hatten, haben ein steigendes Risiko, dauerhaft von regulärer Beschäftigung ausgeschlossen und in sekundären Arbeitsmärkten eingeschlossen zu bleiben (Oschmiansky & Oschmiansky 2003). Teilzeitbeschäftigung strukturiert zukünftige Erwerbsformen und kann einer Stigmatisierung gleichkommen, die sich im weiteren Erwerbsverlauf negativ auswirkt. In diesem Fall wird Teilzeit als prekäre Beschäftigungsform dazu beitragen, bestehende Segmentationstendenzen im Arbeitsmarkt zu verstärken.

Zwar wird Teilzeit meist dem sekundären Arbeitsmarktsegment zugeordnet und gleichzeitig werden Frauen, die häufiger teilzeitbeschäftigt sind, verstärkt als Arbeitskräfte für das sekundäre Arbeitsmarktsegment mobilisiert.<sup>50</sup> Empirisch ist diese Gleichsetzung jedoch nicht haltbar, weder für Deutschland noch für Großbritannien.

“As many of the analyses of part-time employment in Britain show, any naïve equating of part-time employment with secondary labour market is over-simplistic” (Burchell, Dale & Joshi 1997: 242).

Betrachtet man die Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland nach Branche und Stellung im Beruf, kommt man zu dem Schluss, dass sich ihre Positionen sogar verbessert haben. Blossfeld und Rohwer zeigen, dass der Anteil gut bezahlter sicherer Teilzeitstellen vor allem im öffentlichen Dienst steigt (Blossfeld & Rohwer 1997). Überdies kann der unterstellte Zusammenhang

---

50 Zusätzlich sind die Arbeitsmärkte in Großbritannien und Deutschland sowohl horizontal – entlang von Branchen und Berufen – als auch vertikal – entlang innerbetrieblicher Hierarchien – geschlechtsspezifisch segregiert (Cyba 1998).

zwischen besonderen Arbeitsmarktrisiken für die Frauen und ihrer vorrangigen Verortung im sekundären Segment empirisch nur für bestimmte Gruppen, etwa für geringqualifizierte Frauen bestätigt werden (Gottschall 2000). Dagegen findet sich die Mehrheit der berufstätigen Frauen in der Bundesrepublik im berufsfachlichen Segment wieder, und zwar nicht als Randbelegschaft, sondern insbesondere im Dienstleistungssektor gerade in der Stammebelegschaft. Schließlich finden sich im Bereich der qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten dauerhafte und nicht zuletzt gut bezahlte Teilzeitstellen, in Deutschland insbesondere im öffentlichen Dienst, in Großbritannien hauptsächlich im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie in der öffentlichen Verwaltung (Meyer 1997).

Segmentationstheorien können die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes somit nur unzureichend erklären. Da der Dienstleistungsbereich wächst, wird die Zahl der Teilzeitstellen weiter steigen. Ob aber die Zahl der hochqualifizierten Teilzeitstellen schneller wächst als die der geringqualifizierten, kann nur empirisch entschieden werden. Gleichmaßen wird die Zahl der erwerbstätigen Frauen weiter steigen, die häufig in Dienstleistungsbranchen tätig sind. Klar geworden ist jedenfalls, dass die weiblichen Beschäftigten in ihrer Zusammensetzung heterogener werden. Keinesfalls sind sie ausschließlich im sekundären Arbeitsmarktsegment zu verorten.

### **3.2.2 Offene und geschlossene Positionen**

Grundsätzlich kann argumentiert werden, dass soziale Ungleichheit nicht auf individuelle Unterschiede, sondern auf die ungleiche Verteilung von Chancen und Ressourcen zurückzuführen ist (Sørensen 1983b; 1983a).<sup>51</sup> Dauerhafte Ungleichheit besteht, wenn soziale Positionen – aufgrund verschiedener Exklusionsstrategien etwa von Arbeitgebern und Arbeitnehmern – geschlossen und deshalb nur für bestimmte Gruppen zu erreichen sind. Insbesondere Berufspositionen sind in der Regel nicht frei zugänglich (Sørensen 1983a). Sørensen zeigt die verschiedenen Allokationsmechanismen auf, wie Personen und Positionen in offenen beziehungsweise geschlossenen Systemen zueinander finden. Während in Systemen geschlossener Positionen Wettbewerb um Vakanzen besteht, werden offene Positionen über den Wettbewerb im freien Markt vergeben (Sørensen 1983a).

---

51 Siehe Sørensen's Klassenkonzept, in welchem er zwischen Klasse als Lebensbedingungen und als Ausbeutung unterscheidet (Sørensen 2000).

Beschäftigte in offenen Positionen sind aus dem System geschlossener Positionen ausgegrenzt und konkurrieren nicht direkt mit deren Inhabern um dieselben Stellen.

Das Resultat von Schließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt ist die Herausbildung von Arbeitsmarktsegmenten, zwischen denen mehr oder weniger durchlässige Barrieren bestehen und mit denen ungleiche Erwerbschancen einhergehen.<sup>52</sup> Für Arbeitslose besteht eine Eintrittsbarriere in tariflich geregelte Normalarbeitsverhältnisse, auch wenn sie die hohen Familienernährerlöhne der Beschäftigten in Festanstellung unterbieten, denn diese Beschäftigten sind an der Verteidigung ihres Normalarbeitsverhältnisses interessiert (Lindbeck & Snower 1988). Bildungsrenditen variieren ebenfalls danach, ob Arbeitsplätze für alle Bewerber im Wettbewerb frei zugänglich sind oder ob der Zugang zu diesen Arbeitsplätzen auf die eine oder andere Art beschränkt ist: Einkommen sind in geschlossenen Positionen durchschnittlich höher.<sup>53</sup> Darüber hinaus sind Mobilitätschancen mit dieser Schließungsordnung verknüpft.

Vollzeitstellen sind geschlossene Positionen und Teilzeitstellen sind offene. Das Normalarbeitsverhältnis selbst ist ein Produkt sozialer Schließung. Aufgrund der theoretischen Annahmen aus den Segmentationsansätzen kann man davon ausgehen, dass Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt sind, und zwar im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Einkommen, die Beschäftigungssicherheit und die Karrierechancen. Die Benachteiligung der Teilzeit ist auf soziale Schließungsprozesse zurückzuführen. Vollzeitbeschäftigte verdienen besser, weil das Standardnormalarbeitsverhältnis den Familienernährerlohn garantiert. Teilzeitbeschäftigte verdienen schlechter, weil sie ausgeschlossen sind aus Vollzeitpositio-

---

52 „Unter Schließung versteht Parkin mit Weber den Prozeß, durch den soziale Gruppen Vorteile zu maximieren suchen, indem sie den Zugang zu Privilegien, Ausstattungen, Erfolgchancen und Wissensmöglichkeiten auf einen bestimmten Kreis von Auserwählten einschränken. Das ‚Maß‘ für die Zulassung stellt sich von Fall zu Fall anders dar. Es ist aber immer an irgendein äußerliches Merkmal oder ein Bündel solcher Merkmale geknüpft. Die Merkmale fungieren als Eintrittskarte für die Teilnahme und den Zugang zu dem ‚Kreis‘, beziehungsweise als Stigma, wenn die Merkmalskombination fehlt. Bei Weber bleibt es allerdings bei der konkreten Beschreibung von Schließungsprozessen etwa auf den Ebenen ökonomischer Marktbeschränkungen oder von Lebensstilgemeinschaften. Schließung ist dabei in erster Linie Ausschließung“ (Wegener 1988: 141).

53 Einkommen werden in offenen und geschlossenen Systemen unterschiedlich determiniert: In offenen Positionen hängen sie aufgrund des Marktmechanismus von der Produktivität der Beschäftigten ab. In geschlossenen Systemen sind sie an die Position geknüpft und somit unabhängig von den Merkmalen der Person, die diese innehat. Um Zugang zu geschlossenen Positionen zu finden, der über Vakanzketten geregelt ist, sind askriptive Merkmale wie Bildungszertifikate der Beschäftigten von besonderer Bedeutung. Deshalb sind die Bildungsrenditen in Systemen geschlossener Positionen höher (Groß & Vogel 2001).

nen, mit denen höhere Bezahlung sowie bessere Aufstiegschancen einhergehen. Langfristig sind Teilzeitbeschäftigte schlechter gestellt, weil sie von der Vollzeitkarriere exkludiert sind. Letztlich trägt Teilzeit dazu bei, bestehende Segmentationstendenzen auf dem Arbeitsmarkt zu verstärken.

Flexibilisierungsstrategien können dazu eingesetzt werden, geschlossene Positionen zu öffnen. Dies bedeutet, dass beispielsweise der Zugang zu Vollzeitpositionen für Frauen erleichtert wird, wenn diese geöffnet werden. Denn bislang ist die Exklusion bestimmter Gruppen wie der Teilzeitbeschäftigten das Ergebnis von Schließungsstrategien<sup>54</sup> anderer Gruppen (wie der männlichen Vollzeitbeschäftigten), die darauf zielen, Lebenschancen zu monopolisieren. Was geschieht im Falle des Abbaus struktureller Barrieren bei Zunahme flexibler Beschäftigung? Tendenziell werden offene Positionen geschaffen und individuelle Determinanten sozialer Ungleichheit werden wichtiger. Dadurch wird die Ungleichheit zwischen den Beschäftigten zunehmen. Schließungsprozesse erklären, warum die Karrierechancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschiedliche sind, denn Geschlecht ist ein Schließungskriterium. Die Zunahme der männlichen Teilzeitstellen könnte eine Aufweichung dieses Schließungskriteriums bedeuten und die Ungleichheit im Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt würde abnehmen. Die Individualisierung der Kriterien, die ausschlaggebend für das Finden einer Arbeitsstelle sind, hat eine ambivalente Wirkung: Einerseits ist mit mehr Ungleichheit zwischen den Beschäftigten zu rechnen, da sich jedes Individuum im freien Wettbewerb beweisen muss. Andererseits ist mit weniger Ungleichheit im Erwerbsverhalten von Männern und Frauen zu rechnen, da kollektive Schließungsmechanismen entlang der Geschlechterlinie entfallen.<sup>55</sup>

---

54 Die Mechanismen sozialer Schließung, die Zugangschancen ungleich verteilen, bedingen im Wesentlichen die Ungleichheitsstruktur (Weber 1972). Verschiedene Gruppen am Arbeitsmarkt stehen nicht über ungestörte Markt- und Wettbewerbsbeziehungen in Verbindung, sondern über die Mechanismen sozialer Schließung (Parkin 1983). Soziale Schließungen sind als gegenläufige Handlungsformen zu begreifen: als Exklusion und versuchte Usurpation (Parkin 1979; 1983). Dabei sieht Parkin Indizien für den Ablösungsprozess der kollektivistischen Spielarten der Schließung durch individualistische (Wegener 1988: 142).

55 Soziale Schließung von Berufspositionen, die an askriptiven Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Nationalität ausgerichtet ist, hat diskriminierenden Charakter.

### **3.3 Arbeitshypothesen: Konsequenzen der Teilzeit**

Grundsätzlich wird soziale Ungleichheit durch die Situation am Arbeitsmarkt und die Beschaffenheit der Beschäftigungsverhältnisse bedingt. Da sich durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes diese Rahmenbedingungen ändern, stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich hieraus für das Ausmaß und die Struktur sozialer Ungleichheit ergeben. Führt Teilzeit zu einer Zunahme sozialer Ungleichheit bezüglich der Zugangs- und Teilhabechancen im Arbeitsmarkt, da mehr Menschen von standardisierter Erwerbsarbeit exkludiert werden? Oder dient flexible Beschäftigung im Gegenteil dazu, mehr Menschen zu inkludieren und ihnen neue Erwerbs- und damit Einkommens- und Karrierechancen zu eröffnen? Bietet Teilzeit darüber hinaus die Chance einer neuen gesellschaftlichen Integration, die zwar nicht jenseits der Erwerbsarbeit liegt, diese aber nicht mehr zum einzigen und alleinigen Zentrum erklärt, sondern auch andere (außerberufliche) Tätigkeitsformen in den Blick nimmt? Für jeden Einzelnen ist entscheidend, welche Auswirkungen die Flexibilisierung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherheit, der Einkommensentwicklung und der Karrieremobilität hat, um zu beantworten, welche individuellen Partizipations- und Karrierechancen im weiteren Erwerbsverlauf bestehen.

Zwar sehen Autoren wie Offe (1984) einen objektiven Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit in zahlreichen Brechungen ihrer behaupteten einheitlichen Form, die dazu führten, dass Lohn- beziehungsweise Erwerbsarbeit als analytische Kategorie zur Erklärung von sozialen Strukturen, sozialen Konflikten und Handlungen nicht mehr taugte. Laut Gottschall (2000) findet jedoch eine sozialstrukturelle Differenzierung statt, die gekennzeichnet ist durch die Ausweitung von Erwerbsarbeit und der Umwandlung von unbezahlten in bezahlte Dienstleistungstätigkeiten, die zusammenfällt mit einer Umwandlung unbezahlter Frauenarbeit in bezahlte. Der These, die makrosoziologische Determinationskraft von Erwerbsarbeit verliere an Bedeutung, wird deshalb hier nicht gefolgt.

In den folgenden Abschnitten werden Arbeitshypothesen über die Konsequenzen der Teilzeit präsentiert, die aus dem Forschungsstand sowie den vorgestellten Erklärungsansätzen abgeleitet werden (vgl. Kapitel 1, 2 und 3). Die Auswirkungen der Arbeitsmarktflexibilisierung werden in Abhängigkeit des jeweiligen Wohlfahrtsregimes untersucht. Die Arbeitsmarktchancen und -risiken werden bezüglich Mobilität und Einkommen untersucht. Dargestellt wird, dass sich die Chancen in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung in Großbritannien und Deutschland unterscheiden. Es ist anzunehmen, dass Teilzeit bezüglich der Einkommen und der Mobilitätschancen

schlechtergestellt ist. Auch die Mechanismen der Einkommensdetermination und der Berufskarrieren, aufgrund derer diese Benachteiligung zu erwarten ist, werden im Folgenden dargestellt.

### **3.3.1 Mobilität**

Soziale Mobilität ist bisher meist empirisch und theoriefern untersucht worden. In den 1960er und 1970er Jahren lag der Schwerpunkt auf der Statuserwerbsforschung.<sup>56</sup> In den Vordergrund rückten das Berufsprestige und Determinanten und Wege des sozialen Auf- und Abstiegs. In den 1980er und 1990er Jahren etablierte sich die quantitative Lebensverlaufsforschung, die sich vor allem mit der Erforschung von Karrieremobilität befasste (Hradil 2001). Zentrale Befunde sind, dass Karrieremobilität in Deutschland durch soziale Herkunft sowie Bildung und das Bildungs- und Berufsausbildungssystem determiniert wird.

Die Idealvorstellung einer offenen Gesellschaft ist dagegen eine solche, in der jeder dieselben Zugangs- und Lebenschancen hat. In der Realität haben offensichtlich nicht alle Menschen Zugang zum Arbeitsmarkt und Lebenschancen sind ungleich verteilt. Beispielsweise sind die Arbeitslosigkeit und die damit verknüpfte Ungleichheit in Deutschland hoch. Will man den Menschen Teilhabechancen eröffnen, muss man ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Ausweitung flexibler Beschäftigung, mit der eine Veränderung der Mobilitätsmuster einhergeht, könnte hierzu einen Beitrag leisten.

„In ‚mobilen Gesellschaften‘ finden viele soziale Auf- und Abstiege statt. Als ‚offene Gesellschaft‘ bezeichnet man eine mobile Gesellschaft, in der vertikale Mobilität nicht durch Barrieren oder Schließungsmechanismen behindert ist, welche bestimmte Gruppen am Zugang zu begehrten Positionen hindern. In solchen Gesellschaften besteht also Chancengleichheit im Wettbewerb um vorteilhafte soziale Positionen“ (Hradil 2001: 378).

Insgesamt ist die berufliche Mobilität in der Bundesrepublik bislang geringer als in anderen Ländern (Allmendinger & Hinz 1997). Allerdings ist Mobilität an sich kein Wert, entscheidend ist dagegen, ob mit einer höheren Mobilität, die mit der Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes einhergeht, gleichzeitig die soziale Ungleichheit ab- oder zunimmt. Zumindest für die Befristung als einer Form flexibler Beschäftigung präsentieren Giesecke und Groß Ergebnisse, die in einem stärkeren Maß für das Spaltungsszenario als für das Integrationsszenario und somit für eine Zunahme sozialer Ungleichheit sprechen (Giesecke & Groß 2002; 2003).

---

56 Prominentes Beispiel ist die Studie von Blau & Duncan (1967).

Die zunehmende Ablösung des Standardnormalarbeitsverhältnisses und der daran gekoppelten Erwerbsverlaufsmuster durch mehr flexible Beschäftigung wird sich in einem erhöhten Ausmaß intragenerationaler Mobilität bemerkbar machen (Berger & Sopp 1992). Dadurch verändert sich die „Architektur der Berufskarrieren und Lebensläufe“ (Kocka & Offe 2000: 9). Individuelle Erwerbsverläufe werden diskontinuierlicher, und somit selbst flexibler. Damit weichen sie von der Normalbiographie ab, die durch einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf im Normalarbeitsverhältnis und durch Aufstiegsmobilität charakterisiert ist. Das heißt, die Mobilitätsprozesse in verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich von denen im Normalarbeitsverhältnis.

Im Einzelnen ist aufgrund der Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse wie der Teilzeit zu erwarten, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer sinkt und die Häufigkeit der Wechsel zwischen Beschäftigungsverhältnissen steigt. Im Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist anzunehmen, dass die Beschäftigungsdauer in Vollzeit durchschnittlich höher ist. Flexible Beschäftigungsverhältnisse können durchaus kontinuierliche Erwerbskarrieren mit sich bringen, die sich durch eine dauerhafte Partizipation im Arbeitsmarkt auszeichnen, jedoch ist eine Zunahme der Mobilität mit häufigeren Wechseln zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen zu erwarten, die auch höhere Abstiegsrisiken bergen.

Aufgrund der Zunahme der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ist überdies zu erwarten, dass die Häufigkeit der Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und der Nichterwerbstätigkeit steigt. Es ist davon auszugehen, dass Beschäftigte in Teilzeit häufiger aus dem Arbeitsmarkt heraus und in den Arbeitsmarkt hinein wechseln als jene in Vollzeit, die kontinuierlicher im Erwerbsleben partizipieren. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko in Teilzeit höher ist. Diskontinuierliche Karrieren sind jene, die sich durch die Phasen der Nichterwerbstätigkeit und Wechseln aus dieser in die Teilzeit und umgekehrt auszeichnen. Des Weiteren ist anzunehmen, dass Beschäftigte in Teilzeit häufiger von Abstiegsmobilität betroffen sind als Vollzeitbeschäftigte.

Insgesamt zeichnen sich dauerhafte Erwerbskarrieren durch wenige Arbeitgeber- und Berufswechsel sowie Aufwärtsmobilität aus. Nach Beckers Humankapital- und Familienökonomieansätzen ist die Kontinuität von Erwerbsverläufen auf individuelle Investitionen in Humankapital zurückzuführen. Instabile oder prekäre Erwerbsverläufe hingegen sind gekennzeichnet durch ein hohes Risiko der Abstiegsmobilität, häufige Arbeitgeberwechsel und wenig Beschäftigungssicherheit. In der Diskussion

um die Auswirkungen von Arbeitsmarktflexibilisierung ist von besonderem Interesse, ob flexible Beschäftigungsverhältnisse eher zur Spaltung des Arbeitsmarktes oder zur Integration von bislang ausgegrenzten Arbeitnehmergruppen in den Arbeitsmarkt beitragen. Bildung und qualifikatorische Spezialisierung sind individuelle Strategien der Arbeitskraftanbieter, die im Verein mit spezifischen Nachfragestrategien zu segmentierten Teilarbeitsmärkten führen können. Nicht zuletzt verweisen Segmentationsansätze auf die Bedeutung struktureller Determinanten zum Verständnis der Entwicklung von Erwerbsbiographien. Die Unterscheidung zwischen kontinuierlichen und diskontinuierlichen Erwerbsverläufen ist zentral für die Beantwortung der Frage, ob Teilzeit eher dazu dient, Menschen dauerhaft in Beschäftigung zu bringen oder aber sie von standardisierter Beschäftigung auszuschließen.

Von Interesse sind besonders die Erwerbsübergänge zwischen der flexiblen Teilzeitbeschäftigung und der standardisierten Vollzeitbeschäftigung. Außerdem sind die Übergänge aus Erwerbstätigkeit in die Nichterwerbstätigkeit von Interesse und umgekehrt der Übergang aus der Ausbildung in den ersten Beruf, der Wiedereinstieg aus einer Familienphase in den Beruf sowie der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Arbeitslosigkeit. Die Frage ist, welche besondere Rolle der Teilzeit in individuellen Erwerbsverläufen zukommt. Erleichtert sie den Einstieg und Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit oder versperrt sie den Zugang zur standardisierten Erwerbstätigkeit in Vollzeit, so dass die Segmentation des Arbeitsmarktes noch gestärkt wird.

### **3.3.2 Geschlechterungleichheit**

Arbeitsmarktverhalten und Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen unterscheiden sich stark, denn die gesellschaftliche Chancenverteilung ist nach Geschlecht strukturiert. Am Stand der Forschung der 1990er Jahre in der deutschen Soziologie, dass Frauen schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, hat sich bislang wenig verändert (Mayer, Allmendinger & Huinink 1991). Arbeitnehmerinnen verdienen durchschnittlich weniger und haben schlechtere Karrierechancen als ihre männlichen Kollegen (Hradil 2001).<sup>57</sup> Dies ist sogar in Ostdeutschland so, obwohl Frauen hier häufiger Vollzeit erwerbstätig sind als in Westdeutschland.

Des Weiteren variieren individuelle Erwerbsverläufe geschlechtsspezifisch: Männer sind nicht nur mehrheitlich vollzeitbeschäftigt, sondern insgesamt mehr Jahre und

---

57 Zur Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichheit leistet das Konzept der statistischen Diskriminierung einen wichtigen Beitrag (Arrow 1973).

kontinuierlicher erwerbstätig als Frauen, da ihre Erwerbsverläufe durch das Normalarbeitsverhältnis und die männliche Normalbiographie geprägt sind. Obwohl bereits beinahe ein Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten Männer sind, ist Teilzeit (noch) eine Frauendomäne. Und wieder muss zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit unterschieden werden, um den unterschiedlichen Mobilitätsprozessen in standardisierter und flexibler Beschäftigung gerecht zu werden. Da sich die Unterschiede zwischen Normalarbeitsverhältnis und flexibler Beschäftigung mit Geschlecht überkreuzen, wirkt sich die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auf Männer und Frauen und ihre Erwerbsverläufe in Deutschland unterschiedlich aus und die Veränderungen der Erwerbsarbeit bleiben nicht ohne Folgen für das Geschlechterverhältnis:

Die Egalisierungsthese besagt, die Ungleichheit im Geschlechterverhältnis wird abnehmen, da die Krise des Normalarbeitsverhältnisses und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes besonders für Frauen eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und damit der Positionen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet. Flexible Beschäftigungsverhältnisse wie die Teilzeit ermöglichen Frauen die kontinuierliche Partizipation im Arbeitsmarkt, weil sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Insgesamt sind flexible Arbeitskräfte wie teilzeitbeschäftigte Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen im Normalarbeitsverhältnis wettbewerbsfähiger geworden, etwa weil sie kostengünstiger sind. Wenn Teilzeit für Frauen eine Brückenfunktion hat, die ihnen die Aufnahme einer Vollzeittätigkeit ermöglicht, dann werden sich die Karrierechancen von Frauen tatsächlich verbessern, da sie durch ihre schulische und berufliche Ausbildung mittlerweile mit gleichwertigen Startchancen ausgestattet sind und zumindest ein Teil der Frauen dasselbe Maß an Berufs- und Karriereorientierung zeigen wie Männer. Somit könnten Frauen dasselbe Einkommensniveau und dieselben Ansprüche und Möglichkeiten einer eigenständigen Daseinsvorsorge und sozialen Sicherung erreichen. Frauen werden kontinuierlicher erwerbstätig sein und ihre Benachteiligung wird abnehmen – zumindest im Bereich Arbeitsmarkt.

Blossfeld und Hakim betonen darüber hinaus, die gestiegene Frauenerwerbsbeteiligung würde sich in allen Bereichen egalisierend auf die Geschlechterungleichheit auswirken, sowohl im Arbeitsmarkt als auch in der Familie, weil sich Frauen durch eine eigenständige Erwerbstätigkeit insgesamt unabhängiger von den Männern machen können (Blossfeld & Hakim 1997). Ob die Angleichung des Erwerbsverhaltens von Frauen und Männern jedoch auch eine Egalisierung im Bereich des

Haushaltes mit sich bringt, ist fraglich, wenn damit nicht gleichzeitig eine Aufwertung der unbezahlten Arbeit im Haushalt einhergeht. Eine Bedingung hierzu wäre, dass Männer einen größeren Anteil der unbezahlten Arbeit übernehmen als bisher und gegebenenfalls den Stundenumfang der eigenen Erwerbsarbeit reduzieren.

Allerdings gleichen sich die Erwerbs- und Lebenschancen nicht nur an, weil sich die Arbeitsmarktchancen der Frauen verbessern, sondern auch, weil sich jene der Männer verschlechtern. Wie bisher die Frauen werden in Zukunft ebenfalls mehr Männer zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit wechseln und bei ihrer Erwerbsarbeit unterschiedlichste Regelungen ihrer Arbeitszeiten und Einsatzorte akzeptieren. Das bedeutet, männliche Erwerbsverläufe werden durch die Arbeitsmarktflexibilisierung diskontinuierlicher.

Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte erfordert eine neue Verhandlung der Geschlechterverhältnisse in der Erwerbsarbeit und im Haushaltskontext. Sowohl die generell steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen als auch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung unter Männern stellen die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Frage. Mit der Entwicklung am Arbeitsmarkt kann eine Modernisierung des Geschlechterverhältnisses einhergehen. Während Männer seltener im klassischen Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind und in flexibler Beschäftigung vielleicht keinen Familienlohn mit nach Hause bringen, werden Frauen häufiger selbst berufstätig sein und ebenfalls einen Teil des Haushaltseinkommens beisteuern. Die einen werden mehr Zeit für Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit aufwenden, die anderen weniger, zu mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern muss das allerdings nicht automatisch führen.

Tatsächlich spricht gegen dieses Szenario, dass Frauen in der Regel noch immer Teilzeit arbeiten, um Familie und Beruf zu vereinbaren, und somit die Doppelbelastung tragen. Wahrscheinlicher ist, dass die unbezahlte Arbeit im Haushalt aufgewertet wird, indem sie in marktförmige Arbeit umgewandelt wird (Beispiel: Arbeitsplätze schaffen durch private Kinderbetreuung). Gegen die Egalisierungsthese spricht auch, dass die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen die Zuverdienerrolle in einem Modell der männlichen Ernährerehe übernimmt. Sie partizipieren zwar dauerhaft im Arbeitsmarkt, aber ohne gleichwertige Aufstiegs- und Karrierechancen.

Die Gegenthese zur Egalisierung lautet denn, die Arbeitsmarktintegration von Frauen in flexibler Beschäftigung führe zu ihrer Marginalisierung, da zwischen dem sekundären und dem primären Arbeitsmarktsegment noch immer unüberbrückbare Mobilitätsbarrieren bestehen. In diesem Falle wären Frauen nicht nur weiterhin

diskontinuierlicher beschäftigt als Männer, sondern auch vom Zugang zu Vollzeitarbeitsverhältnissen im primären Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Bezüglich Beschäftigungssicherheit und Bezahlung sowie bezüglich der sozialen Sicherung wären sie nach wie vor benachteiligt. Zusätzlich ist Teilzeit für Frauen eher eine Sackgasse, wenn bei ihnen aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit auf eine Familien- anstelle einer Karriereorientierung geschlossen wird. Darüber hinaus kann Teilzeit besonders für Männer eher als eine Brücke in den Arbeitsmarkt dienen, die den Übergang in eine Vollzeitstelle erleichtert, da Teilzeit bei Männern eher als ein Symbol für ihr „Attachment“ an den Arbeitsmarkt wahrgenommen wird.

Sicherlich haben die quantitativen und qualitativen Veränderungen am Arbeitsmarkt weitreichende Konsequenzen für die Partizipationschancen einzelner Gesellschaftsmitglieder, wobei auf geschlechtsspezifische Mobilitätschancen und -risiken verwiesen werden muss. Die Egalisierungsthese deutet darauf hin, dass Frauen und Teilzeitbeschäftigte zukünftig bessere Chancen erhalten, weil sie zunehmend stärker in den Arbeitsmarkt integriert werden. Für Männer ist die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung möglicherweise eine Bedrohung, weil sich das Normalarbeitsverhältnis in der Krise befindet und bedroht ist. Ob die Egalisierungsthese oder aber die Marginalisierungsthese zutrifft, muss im Längsschnitt untersucht werden, da die unterschiedlichen Konsequenzen erst in den jeweiligen Erwerbsphasen im Lebenslauf deutlich werden. Die Frage, ob die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit zu mehr oder weniger sozialer Ungleichheit führt, wird ambivalent zu beantworten sein. Bezüglich der ungleichen Erwerbschancen von Männern und Frauen lassen sich gleichzeitig Egalisierungs- und Marginalisierungstendenzen feststellen.

### **3.3.3 Länderunterschiede**

Es ist zu erwarten, dass sich charakteristische Unterschiede hinsichtlich der Struktur der Arbeitsmärkte, aber auch kultureller Gegebenheiten und wohlfahrtsstaatlicher Arrangements in der Verteilung zentraler Variablen niederschlagen. Schließlich variieren Erwerbsverläufe britischer und deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur aufgrund der Form der Beschäftigungsverhältnisse sowie aufgrund individueller und struktureller Determinanten (deren Wirkungsweise zunächst in beiden Ländern gleichgerichtet sind), sondern auch aufgrund unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen wie arbeits- und sozialrechtliche Regelungen in Großbritannien und Deutschland. Aufgrund dessen unterscheiden sich die Folgen der Arbeitsmarktflexibilisierung (Teilzeitbeschäftigung) für individuelle Erwerbsverläufe und Mobilitätsprozesse in Großbritannien, das als liberales Wohlfahrtsregime

mit stark ausgeprägter Marktorientierung und einem flexiblen Arbeitsmarkt charakterisiert wird, und Deutschland, das als familienzentriertes, konservatives Wohlfahrtsregime beschrieben werden kann, dessen Arbeitsmarkt zu rigide ist:

Das britische Regime ist stärker auf kontinuierlichere Erwerbsverläufe ausgerichtet als das deutsche, das sich durch einen wesentlich höheren Grad der Dekommodifizierung auszeichnet und Erwerbstätige sind in Großbritannien kontinuierlicher beschäftigt. Außerdem sind britische Frauen kontinuierlicher beschäftigt als deutsche, weil in Deutschland beispielsweise die Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Geburt eines Kindes erheblich länger sind und durch staatliche Transferleistungen ermöglicht werden. Der deutsche Staat übernimmt die Kosten für die Erwerbsunterbrechung der Frauen und fördert diese Unterbrechung somit, weil die Verantwortung für die Kindererziehung in erster Linie von den Familien und somit natürlich von den Frauen in diesen geschultert wird. Deshalb sind Erwerbskarrieren von Frauen in konservativen Regimes, wenn sie denn überhaupt erwerbstätig sind, in der Tendenz eher diskontinuierlich.

In Großbritannien sind Frauen kontinuierlicher erwerbstätig, denn die Kosten für eine Erwerbsunterbrechung sind hoch. Sie werden weniger vom Staat getragen, wer nicht arbeitet, hat, wenn nicht die Familie einspringen kann, nichts zum Leben. Außerdem hat eine Erwerbsunterbrechung Folgekosten: Wer seine Karriere unterbricht, der wird später bei Wiedereinstieg wahrscheinlich weniger verdienen (die Folgekosten gibt es ebenso im konservativen Regime). Auch sind Frauen in Großbritannien kontinuierlicher im Arbeitsmarkt integriert, weil es ganztägige öffentliche Kinderbetreuung gibt. Ob die Frauen, die in Großbritannien kontinuierlicher beschäftigt sind, auch die besseren Karrierechancen haben, bleibt zu untersuchen.

Die Arbeitsmarktchancen Teilzeitbeschäftigter hängen davon ab, welche institutionellen Rahmenbedingungen gegeben sind. In einem liberalen Wohlfahrtsregime wie Großbritannien hängt es stärker von der Struktur des Arbeitsmarktes ab, wie die Arbeitsmarktchancen von Teilzeitbeschäftigten sind. In einem konservativen Wohlfahrtsregime wie Deutschland überwiegen die individuellen Effekte, wie die Arbeitsmarktchancen von Teilzeitbeschäftigten verteilt sind, hängt von ihren individuellen Ressourcen ab.

Hier wird der Vergleich zwischen Großbritannien und Deutschland deutliche Unterschiede zeigen: In der Bundesrepublik sind wenige in die bezahlte Erwerbsarbeit inkludiert, aber sie sind gut abgesichert (bislang) und verdienen gut. In Großbri-

tannien hingegen sind viele in den Arbeitsmarkt integriert, jedoch mit sehr schlechter Absicherung. Der Sozialstaat interveniert durch seine Anreizsetzung in die Strukturen sozialer Ungleichheit.

In Deutschland fällt zwar die Position von Familien nach Steuern und Transfers vergleichsweise günstig aus, die Anreize für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch den zweiten Elternteil im deutschen System der Einkommensbesteuerung sind jedoch nicht besonders stark, vor allem was eine Erwerbstätigkeit jenseits einer kürzeren Teilzeittätigkeit angeht. Ein zentraler Grund hierfür liegt in der gemeinsamen Veranlagung zur Einkommensteuer (Ehegattensplitting), ein weiterer in der nach wie vor bestehenden Steuerfreiheit einer geringfügigen Beschäftigung von verheirateten Zweitverdienern. Zusammen mit der gegenwärtigen Ausgestaltung des Erziehungs- und des Kindergeldes stellt dieses System einen Anreiz für Mütter dar, für eine Zeit lang aus dem Berufsleben auszuscheiden.

### **3.3.4 Einkommen**

Im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung steht in Deutschland auch der Flächentarifvertrag zur Disposition, Lohnverhandlungen werden zunehmend individualisiert. Der Vorteil der Standardisierung von Arbeitsverhältnissen besteht darin, Verhandlungskosten zu sparen. Auf der betrieblichen Ebene finden neue Formen der vertraglichen Aushandlung statt (Beispiel: Beamtenbesoldung – Professoren führen Verhandlungen über Bezahlung und schließen Zielvereinbarungen mit ihren Universitäten ab). Verlassen Arbeitgeber den Tarifverband und verhandeln direkt mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dann ist die Frage, wer die Gewinner und Verlierer dieser individuellen Verhandlungen sind, die statt der bisherigen kollektiven Verhandlungen stattfinden. Das hängt davon ab, welche Individuen über mehr Verhandlungsmacht verfügen beziehungsweise bessere Verhandlungspositionen haben. Beispielsweise erschweren die Vielzahl der Gewerkschaften in Großbritannien die Tarifverhandlungen, da die Arbeitgeber mit mehreren Gewerkschaften verhandeln müssen, dabei jedoch auch darauf achten, dass ein Verhandlungspartner nicht bevorzugt oder benachteiligt wird, weil dies Abgrenzungsschwierigkeiten und Auseinandersetzungen auslösen könnte.

Wer handelt bessere Löhne aus? Die Individualisierung der Verhandlungen kann dazu führen, dass bestimmte Gruppen von Teilzeitbeschäftigten sich verbessern und zu den Gewinnern der Flexibilisierung gehören, denn zum einen bieten sie etwas, was die Unternehmen nachfragen, um im internationalen Wettbewerb

bestehen zu können: Flexibilität. Zum anderen können vor allen Dingen gutqualifizierte Beschäftigte bessere Bedingungen aushandeln, wenn Teilzeit dazu dient, geschlossene Positionen zu öffnen und die Privilegien der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis abzubauen. Von der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes profitieren dann vor allem Besserqualifizierte.

All dies würde zu einer größeren Spreizung der Löhne und damit zu mehr sozialer Ungleichheit führen, die jedoch dadurch legitimiert wäre, dass sie allein auf Produktivitätsunterschiede zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzuführen wäre. Die Beschäftigten befürchten zu Recht, im Zuge der Deregulierung bisherige Privilegien zu verlieren, während Erwerbslose nicht mehr damit rechnen können, zu den gleichen Konditionen (hinsichtlich des Lohnsatzes oder aber bezüglich der Beschäftigungssicherheit) wie bereits Beschäftigte eingestellt zu werden.

## 4 Daten, Variablen und Methoden

Im Folgenden werden das British Household Panel Survey (Abschnitt 4.1.1) und das Deutsche Sozio-oekonomische Panel vorgestellt (Abschnitt 4.1.2). Anschließend werden zentrale abhängige Variablen der Ungleichheitsanalyse im Längsschnitt dargestellt. Die Variablen zur Mobilitätsanalyse finden sich im Abschnitt 4.2.1. über den Erwerbsverlauf, die Variablen zur Einkommensanalyse im Abschnitt 4.2.2. Der darauf folgende Abschnitt 4.2.3 ist zentralen unabhängigen Variablen der Analyse gewidmet. Die Abschnitte 4.3.1 bis 4.3.3 geben einen Überblick zur Methode der Ereignisanalyse.

### 4.1 Daten

Um individuelle Erwerbsverläufe in Großbritannien und Deutschland zu vergleichen, werden in dieser Arbeit Paneldaten und insbesondere Erwerbsverlaufsdaten aus beiden Ländern analysiert. Besonders geeignet hierzu sind das British Household Panel Survey (BHPS) der Jahre 1991 bis 2001 und das Deutsche Sozio-oekonomische Panel (GSOEP) der Jahre 1984 bis 2001. Beide enthalten erstens ausführliche Informationen über Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsarbeit, sowie relevante Zusatzinformationen bezüglich individueller Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch arbeitsplatzbezogene Merkmale. Zweitens erlauben sie den direkten Ländervergleich sowie für Deutschland zusätzlich die Differenzierung zwischen Ost und West. Die Zeitpunkte der komparativen Analyse ergeben sich direkt aus der Verfügbarkeit der Paneldaten.

Drittens ermöglichen die Daten aufgrund des Panelcharakters sowohl die Querschnitt- als auch die Längsschnittanalyse über einen Zeitraum von mindestens zehn Jahren, für einzelne Fragestellungen bereits darüber hinaus. Längsschnittdaten sind von Vorteil, denn sie erlauben die Darstellung von Stabilität und Wandel ebenso wie dynamische Verlaufsanalysen, auch können mit ihrer Hilfe Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Lebensereignissen aus unterschiedlichen Lebensbereichen (hier Familie und Erwerbsarbeit) in ihrer Abfolge analysiert werden. Allerdings ist für die Längsschnitt-, wie auch für die Verlaufsanalyse das Problem der Panelmortalität zu berücksichtigen, da Teilnehmer im Laufe der Zeit aus verschiedenen Gründen aus der Befragung ausscheiden. Trotzdem wird aufgrund des Wiederholungscharakters der Panelerhebung viertens eine ausreichend hohe

Fallzahl der britischen und deutschen Beschäftigten in Teilzeit erreicht, um die Effekte flexibler Beschäftigung valide schätzen zu können.

#### 4.1.1 British Household Panel Survey (BHPS)

Das British Household Panel Survey (BHPS) ist eine seit 1991 in Großbritannien<sup>58</sup> durchgeführte, jährlich wiederholte repräsentative Befragung, die ca. 5500 private Haushalte umfasst, in denen fast 10000 Individuen leben.<sup>59</sup> Für die vorliegende Studie steht das British Household Panel Survey bis zum Jahr 2001 zur Verfügung.<sup>60</sup> Die jährlichen Panelwellen können in einem direkten Vergleich der Jahreszeitpunkte ausgewertet werden, da die Kernfragen der Umfrage jedes Jahr erneut erhoben sind. Die Themenbereiche Erwerbsverhalten und Einkommen zählen zu den Kernbestandteilen des Panel. Deshalb beinhaltet jede einzelne Panelwelle die zentralen Variablen für die vorliegende Analyse.<sup>61</sup> Die Informationen auf Individual- und Haushaltsebene stehen in zahlreichen Teildatensätzen zur Verfügung, die über eine individuelle Personenidentifikation verlinkt werden, um die Analysen auf der Individualebene auszuführen.<sup>62</sup>

Zusätzlich zu den Panelquerschnitten werden Erwerbsverlaufsdaten für das jeweilige zurückliegende Jahr, also die Zeit zwischen den Befragungszeitpunkten erhoben.<sup>63</sup> Die so gewonnenen erwerbsbiographischen Daten erfassen individuelle Erwerbsverläufe im so genannten Episodenformat auf Monatsbasis. Zentrale Informationen sind der jeweilige Erwerbsstatus sowie die Anfangs- und Endzeitpunkte der jeweiligen Episoden einschließlich Monat und Jahr. Diesem Datentyp können zusätzliche Informationen aus den einzelnen Panelwellen, über die individuelle Personenidentifikation und die Befragungszeitpunkte, zugespielt werden. Darüber hinaus werden pro Befragtem einmalig Retrospektivdaten zur Erwerbsbio-

---

58 Im Gegensatz zum Vereinigten Königreich umfasst Großbritannien England, Wales und Schottland, nicht aber Nordirland.

59 Für eine ausführliche Onlinedokumentation siehe: [www.iser.essex.ac.uk/ulsc/bhps/](http://www.iser.essex.ac.uk/ulsc/bhps/).

60 Die Analyse umfasst die 11 Wellen von a (1991) bis k (2001).

61 Die Variablen, deren Bezeichnung über die Wellen konstant ist, sind zusätzlich mit dem jeweiligen Buchstaben der jeweiligen Welle versehen.

62 Es werden Informationen aus den Individualdaten (wINDRESP) und den Haushaltsdaten (wHHRESP) verwendet. Zum Teil werden Individualinformationen aggregiert und zu Haushaltsinformationen verdichtet, beispielsweise wird das Einkommen aller Haushaltsmitglieder addiert und dem Haushalt als Gesamteinkommen zugewiesen. Umgekehrt können auch Haushaltsinformationen auf die Individualebene heruntergebrochen werden, zum Beispiel kann jedem Haushaltsmitglied ein anteiliges individuelles Einkommen zugewiesen werden.

63 Erwerbsverlaufsdaten (wJOBHIST).

graphie erhoben, diese lassen sich jedoch nur bedingt mit den einzelnen Panelwellen der 1990er Jahre vergleichen: Erstens enthalten sie wesentlich weniger detaillierte Informationen; Zweitens haben sie aufgrund der bekannten Probleme von Retrospektiverhebungen wie Erinnerungsfehlern eine andere Datenqualität.

#### **4.1.2 Sozio-oekonomisches Panel (GSOEP)**

Die erste Datenerhebung des Sozio-oekonomischen Panel in der Bundesrepublik Deutschland fand 1984 statt.<sup>64</sup> Für das frühere Bundesgebiet werden seitdem jährlich Individual- und Haushaltsdaten erhoben. Die Stichprobe für Westdeutschland umfasst beinahe 13000 Personen in knapp 6000 Haushalten. Zusätzlich wurde die Panelbefragung nach der Wiedervereinigung auf Ostdeutschland ausgeweitet, hier werden jährlich ca. 4500 Personen in mehr als 2000 Haushalten befragt. Darüber hinaus gibt es mehrere Auffrischungsstichproben, um der Panelmortalität entgegenzuwirken.

Analog zum British Household Panel ist auch im Sozio-oekonomischen Panel zu unterscheiden zwischen den einzelnen Querschnitten, die Informationen zum Zeitpunkt der jährlich wiederholten Befragung enthalten und den Kalenderdaten, die jeweils für das vergangene Jahr auf Monatsbasis erfasst werden. Beide werden in jeder Panelwelle erhoben. Außerdem stehen Retrospektivdaten zur Verfügung, die einmalig erhobene Biographieinformationen der Befragten ab ihrem 15. Lebensjahr enthalten.

Auch aus den Daten des Sozio-oekonomischen Panel lassen sich Verlaufsdaten generieren. In den Befragtenbiographien lassen sich sowohl die jeweiligen Arbeitsmarktpositionen als auch die Zeitpunkte identifizieren, zu denen familiäre Ereignisse stattgefunden haben. Auf der Datengrundlage von Sozio-oekonomischem Panel und British Household Panel ist für die 1990er Jahre ein Vergleich von Gesamtdeutschland und Großbritannien möglich.

---

64 Für eine ausführliche

Onlinedokumentation

siehe:

[www.diw.de/deutsch/sop/index.html](http://www.diw.de/deutsch/sop/index.html).

## 4.2 Variablen

### 4.2.1 Erwerbsverlauf

Als zentrale abhängige Variable dieser Arbeit wird berufliche Mobilität im Erwerbsverlauf untersucht. Diese ist gekennzeichnet durch Erwerbsübergänge, also den Wechsel aus einem Erwerbsstatus in den nächsten beziehungsweise in der Verlaufsperspektive aus einer Erwerbsepisode in die nächste. Erwerbsübergänge können im individuellen Erwerbsverlauf erstens dahingehend untersucht werden, wie häufig die Beschäftigten einen solchen erfahren. Zweitens können die Übergänge danach bewertet werden, ob die Beschäftigten ihren Status zum Beispiel bezüglich des Einkommens jeweils verbessert oder aber verschlechtert haben. In diesem Falle handelt es sich hierbei um die Untersuchung vertikaler Mobilität (Hradil 2001). In dieser Arbeit werden die individuellen Chancen im Arbeitsmarkt, über die zugleich Lebenschancen generell vermittelt werden, anhand von Erwerbsübergängen konzeptionalisiert, mit denen sowohl Beschäftigungschancen an sich als auch Einkommenschancen verknüpft sind.

In Abgrenzung zur intergenerationalen Mobilität, die beispielsweise die Veränderung der Berufspositionen zwischen Vätern und ihren Söhnen betrachtet, wird die Mobilität im individuellen Erwerbsverlauf als intragenerationale Mobilität oder auch insgesamt als Karrieremobilität bezeichnet (Hradil 2001).<sup>65</sup> Diese kann verschiedene Formen aufweisen und etwa als Stellen- oder Tätigkeitswechsel gemessen werden. Unterschieden wird etwa zwischen innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Tätigkeitswechseln, mit denen jeweils ein Statusgewinn (Aufstieg) oder kein Statusgewinn (lateraler Wechsel) oder gar ein Statusverlust (Abstieg) einhergeht (Mayer & Blossfeld 1990). Hierbei sind bessere Karrierechancen nicht unbedingt von der Zahl der Erwerbsübergänge an sich, jedoch von der Zahl der beruflichen Aufstiege bestimmt.

In der vorliegenden Studie werden Erwerbsverläufe in erster Linie danach unterschieden, ob in ihnen auch Phasen der Teilzeit oder Phasen anderer Formen der flexiblen Beschäftigung wie etwa der Befristung vorkommen. Für Teilzeitepisoden ist des Weiteren relevant, wann und wie häufig diese in der Erwerbsbiographie

---

65 Die intergenerationale wie auch die geographische Mobilität, welche in flexiblen Arbeitsmärkten wachsende Bedeutung erlangt, muss aus Gründen der Ressourcenbeschränkung an anderer Stelle als in dieser Arbeit analysiert werden.

vorkommen sowie welche Konsequenzen sie für den weiteren individuellen Erwerbsverlauf haben. In Erwerbsverläufen ist über den aktuellen Erwerbsstatus hinaus von Bedeutung, welche bisherige berufliche Erfahrung bereits gesammelt wurde und wie sich die weiteren Erwerbsaussichten gestalten. Beispielsweise wird auch untersucht, wie viele Beschäftigte in ihrem Berufsleben einmal oder mehrmals eine Arbeitslosigkeitserfahrung machen und wie sich das Risiko, erneut arbeitslos zu werden, entwickelt. Erwerbsbiographien lassen sich allerdings nicht in ihrer Gesamtheit, sondern nur anhand einzelner Erwerbsepisoden und -übergänge analysieren, denn in jeder Episode werden die Weichen für den weiteren Karriereverlauf der Beschäftigten wieder neu gestellt.

#### **4.2.1.1 Aktueller Erwerbsstatus**

Bei der Analyse des individuellen Erwerbsstatus ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Erwerbstätigen und solchen Personen, die zwar im erwerbsfähigen Alter, aber nicht erwerbstätig sind.<sup>66</sup> Da die Fragestellung dieser Arbeit auf die Inklusion in den Arbeitsmarkt abzielt, ist diese grundlegende Unterscheidung die Hauptlinie der Betrachtung. In diesem Sinne wird soziale Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, ausgedrückt durch die kategoriale Variable Erwerbsstatus, als Diskontinuität konzeptualisiert:

„Statt eines offenen Ungleichheitskontinuums wie etwa im Fall der Einkommensverteilung geht es um Brüche, Schwellen, Stufen im Ungleichheitsspektrum. Gefragt wird nicht nach graduellen Unterschieden des Mehr- oder Wenigerhabens, sondern dichotom nach Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit, mithin nach einer Differenz zwischen drinnen und draußen" (Leisering 2000: 15).

Erwerbspersonen werden des Weiteren unterteilt in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.<sup>67</sup> Nichterwerbstätige können hingegen entweder dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein, etwa weil sie bereits in Rente sind, oder ihre Erwerbsarbeit vorübergehend unterbrochen haben. Ausschließlich bei letzteren ist mit einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu rechnen, das heißt, nur hier besteht Inklusionspotenzial. In die Kategorie zeitweilig Nichterwerbstätiger fallen Arbeitslose und Personen der so genannten Stillen Reserve, die hauptsächlich aus Hausfrauen und

---

66 Deshalb sind die folgenden Analysen auf die Population der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 65 Jahren beschränkt. Schüler werden aus der Analyse ausgeschlossen. Genauso werden Rentner, die sich noch etwas hinzuverdienen, ausgeschlossen, wenn sie über 65 Jahre alt sind.

67 Auf eine weitere Differenzierung nach Selbständigen und abhängig Beschäftigten wird verzichtet. Insgesamt ist der Teilzeitanteil an abhängig Beschäftigten jedoch in jedem Falle überproportional.

-männern besteht, sowie diejenigen in Ausbildung und Sonstige einschließlich Militär- oder Zivildienst.<sup>68</sup> Bei Arbeitslosen ist es wahrscheinlich, dass ein Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt, denn als arbeitslos werden in Deutschland nur diejenigen eingegrenzt, die bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sind und somit aktiv nach Beschäftigung suchen. Bei Hausfrauen ist es einerseits weniger wahrscheinlich, dass sie wieder eine Beschäftigung aufnehmen werden, andererseits enthält diese Gruppe auch Personen in Elternzeit, bei denen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt sehr viel wahrscheinlicher ist.

Im GSOEP wird der aktuelle Erwerbsstatus jährlich im Personenfragebogen erfasst:

„Üben Sie derzeit eine Erwerbstätigkeit aus? Was trifft für Sie zu?“

Die Antwortvorgaben, die in der Vergangenheit mehrmals modifiziert wurden, sind im GSOEP 2000 und 2001:

„Voll erwerbstätig; Teilzeitbeschäftigt; In betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betrieblicher Umschulung; Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig; Als Wehrpflichtiger beim Wehrdienst; Zivildienstleistender; Nicht erwerbstätig; Werkstatt für Behinderte.“

Sie lauten im GSOEP 1991-1995:

„Voll erwerbstätig; Voll erwerbstätig – in Kurzarbeit; Teilzeitbeschäftigt; Teilzeitbeschäftigt – in Kurzarbeit; Berufsausbildung; Unregelmäßig erwerbstätig; Mutterschafts-/Erziehungsurlaub; Wehr-/Zivildienst; Nicht erwerbstätig.“

Im GSOEP 1996-1997:

„Voll erwerbstätig; Teilzeitbeschäftigt; In betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betrieblicher Umschulung; Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig; Mutterschafts-/Erziehungsurlaub; Wehr-/Zivildienst; Nicht erwerbstätig.“

Im GSOEP 1998:

„Voll erwerbstätig; Teilzeitbeschäftigt; In betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betrieblicher Umschulung; Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig; Mutterschafts-/Erziehungsurlaub; Wehr-/Zivildienst; Nicht erwerbstätig; Werkstatt für Behinderte.“

Im GSOEP 1999:

„Voll erwerbstätig; Teilzeitbeschäftigt; In betrieblicher Ausbildung/Lehre oder betrieblicher Umschulung; Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig; Wehr-/Zivildienst; Nicht erwerbstätig; Werkstatt für Behinderte.“

---

68 Im Sozio-oekonomischen Panel werden Nichterwerbstätige, die beabsichtigen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, zwar zusätzlich danach gefragt, ob sie an einer Vollzeit- oder einer Teilzeitbeschäftigung interessiert sind oder ob ihnen beides recht wäre, nicht jedoch, warum dies zutrifft.

Bei der Erhebung des aktuellen Erwerbsstatus wird im GSOEP zwischen Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden. Während die Teilzeitbeschäftigten jeweils eindeutig abgegrenzt werden können, ist das für die geringfügig Beschäftigten jedoch nicht in allen Wellen der Fall. Hierfür könnten jedoch zusätzlich die Information über die Arbeitsstundenzahl hinzugezogen werden, im Übrigen auch, um eine weitere Unterscheidung der Teilzeit, etwa in reguläre und marginale Teilzeit vorzunehmen.

Zusätzlich zum jeweiligen Erwerbsstatus zum Befragungszeitpunkt ist von Interesse, seit wann die Befragten in dieser beruflichen Situation sind. Deshalb wird der Erwerbsstatus – ebenfalls im Personenfragebogen des GSOEP – für jeden Monat des vergangenen Jahres im Kalenderformat erhoben:

„Und nun denken Sie bitte an das ganze letzte Jahr, also 2000. Wir haben hier eine Art Kalender abgebildet. Links steht, was Sie im letzten Jahr gewesen sein können. Bitte gehen Sie die Punkte durch und kreuzen Sie alle Monate an, in denen Sie zum Beispiel erwerbstätig waren, arbeitslos waren usw.“

Die Antwortvorgaben im Jahr 2000 lauten:

„Voll erwerbstätig; Teilzeitbeschäftigt oder geringfügig erwerbstätig; In betrieblicher Erstausbildung/Lehre; In Fortbildung, Umschulung oder beruflicher Weiterbildung; Arbeitslos gemeldet; In Rente/Pension oder Vorruhestand; Im Mutterschutz/Erziehungsurlaub; Auf der Schule/Hochschule/Fachschule; Als Wehrpflichtiger beim Wehrdienst/Zivildienst, Wehrübung; Hausfrau/Hausmann; Sonstiges.“

Deutlich ist, dass im Kalender nicht mehr zwischen geringfügiger und Teilzeitbeschäftigung unterschieden wird, so dass in der Verlaufsanalyse keine Trennung nach verschiedenen Typen der Teilzeit mehr möglich ist.

Im BHPS wird in jeder Welle erhoben, ob die Befragten erwerbstätig sind und wenn ja, in welchem Stundenumfang inklusive Überstunden dies der Fall ist. Informationen aus folgenden Fragen gehen in die Erhebung des aktuellen Erwerbsstatus mit ein:

„Did you do any paid work last week - that is in the seven days ending last Sunday - either as an employee or self employed?“ „Even though you weren't working did you have a job that you were away from last week?“ „Are you an employee or self-employed?“ „Thinking about your (main) job, how many hours, excluding overtime and meal breaks, are you expected to work in a normal week?“ „And how many hours overtime do you usually work in a normal week?“ „How many hours in total do you usually work a week in your job?“

Im britischen Panel werden Teilzeit- von Vollzeitbeschäftigten, anders als im deutschen, über den Stundenumfang abgegrenzt. Übereinstimmend ist jedoch in

beiden Datensätzen, dass dies unabhängig davon ist, ob es sich bei den Befragten um abhängig oder selbständig Beschäftigte handelt. In der Analyse für Großbritannien gilt als Teilzeitbeschäftigter, wer zwischen einer und 29 Wochenstunden erwerbstätig ist. Wer 30 Stunden und mehr erwerbstätig ist, zählt bereits als Vollzeitbeschäftigter. Die daraus berechnete Teilzeitquote unterschätzt den tatsächlichen Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl. Würde die Abgrenzung der Vollzeit auf die etwa in Deutschland üblichen 36 oder gar 38 Wochenstunden angehoben, fiel die daraus resultierende Teilzeitquote dementsprechend wesentlich höher aus. Für den deutsch-britischen Querschnittsvergleich bedeutet dies, dass der Unterschied der Teilzeitquoten, die in Großbritannien höher ist als in Deutschland, unterschätzt wird. Dagegen wird in den Verlaufsdaten des BHPS ebenfalls aufgrund der Selbsteinstufung der Befragten zwischen Vollzeit- und Teilzeitstatus unterschieden, wobei hier wiederum nicht zwischen verschiedenen Typen der Teilzeit differenziert werden kann.<sup>69</sup> Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den einzelnen Querschnitten beider Datensätze zwischen verschiedenen Formen der Teilzeit differenziert werden kann, während dies in den detaillierteren Verlaufsdaten leider nicht mehr der Fall ist.

Nun sind wir nicht in erster Linie an Zuständen, sondern an den zugrunde liegenden Prozessen auf dem Arbeitsmarkt interessiert, um die es sich bei Inklusion und Exklusion handelt. Um diese Mechanismen zu untersuchen, wird die statische Betrachtung der Erwerbszustände ergänzt um die dynamische Betrachtung einzelner Erwerbsepisoden und -übergänge, welche in ihrer Gesamtheit wiederum die individuellen Erwerbsverläufe ausmachen. Diese Episoden und Übergänge sind die zentralen Schnittstellen, an denen sich neue Lebenschancen eröffnen oder als unzugänglich erweisen. Von besonderem Interesse ist, ob flexible Beschäftigung dazu dient, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen, etwa in dem Teilzeit für diejenigen den Übergang in das Normalarbeitsverhältnis erleichtert, die bislang davon ausgeschlossen waren. Dann wäre Teilzeitarbeit eine Form der Erwerbstätigkeit, welche die Diskontinuität zwischen denen, die keine Arbeit haben und denen, die welche haben, zu überbrücken hilft.

#### **4.2.1.2 Erwerbsepisoden**

Der nächste Schritt zur Untersuchung der Erwerbsverläufe besteht darin, auf der Klassifikation des Erwerbsstatus aufbauend Episoden zu definieren. Hier wird

---

<sup>69</sup> Die Frage lautet lediglich: "Were you a full-time employee, a part-time employee or self-employed?"

zwischen vier Arten von Episoden, nämlich Vollzeit-, Teilzeit-, Arbeitslosigkeits- und Nichterwerbstätigkeitsepisoden unterschieden.<sup>70</sup> Dafür ist es unabdingbar, den Zeitpunkt des Beginns als auch den Zeitpunkt der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses beziehungsweise einer Episode zu kennen, innerhalb welcher per Definition kein Wechsel des Erwerbsstatus stattgefunden hat. Die Verweildauer in einem Erwerbszustand wird berechnet, indem die Monate (respektive Jahre) von Beginn bis Ende der Episode gezählt werden. Würde die Episodendefinition geändert und beispielsweise Teilzeit- und Vollzeitepisoden zu Beschäftigungsepisoden zusammengefasst, dann ändern sich sowohl die Zeitpunkte des Beginns und des Endes sowie die Dauer der Episoden als auch ihre Zahl.<sup>71</sup>

Probleme bezüglich der Episodendefinition bestehen erstens hinsichtlich Lücken in der Erfassung der Erwerbsbiographie beziehungsweise hinsichtlich Überlappungen mehrerer Erwerbszustände zu einem Zeitpunkt. Letzteres wird durch die Setzung einer Hierarchie der Erwerbszustände gelöst. Zum Beispiel enthält das Deutsche Sozio-oekonomische Panel Fälle von Personen, die gleichzeitig Hausfrau und teilzeitbeschäftigt sind, sie werden in der vorliegenden Analyse als Teilzeitbeschäftigte analysiert. Zweitens ist die Zensierungsproblematik von Episoden zu nennen. Linkszensierte Episoden, deren tatsächlicher Anfangszeitpunkt nicht bekannt ist, weil er vor Beginn des Untersuchungszeitraums liegt, werden aus der Analyse ausgeschlossen. Es werden nur Episoden analysiert, die im oder nach Januar 1990 beginnen. Rechtszensierte Episoden, die über das Ende des Untersuchungszeitraums hinaus andauern, können dagegen mit statistischen Verfahren in die Ereignisanalyse eingeschlossen werden. Außerdem besteht das Problem der Untererfassung von kurzen Episoden. Diese werden zwar im Kalenderformat registriert, zusätzliche Informationen aus den einzelnen Querschnitten liegen zu diesen Episoden aber nur dann vor, wenn sie über einen Befragungszeitpunkt (im GSOEP jeweils September 1991, September 1992 etc.) hinweg andauern, was für

---

70 Alternative Episodendefinitionen können Informationen über innerbetriebliche Beförderungen, Betriebs- oder Arbeitgeberwechsel sowie Berufswechsel enthalten. In der vorliegenden Studie interessiert jedoch in erster Linie die Abgrenzung zwischen flexibler Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnis, die sich an Wechseln im Arbeitszeitstatus zeigt.

71 Die Generierung von Episodendaten aus den jeweiligen Panelformaten erfordert zeitaufwendiges Datenmanagement, denn die Umsetzung der Episodendefinition in den Verlaufsdaten, die selbst gewählt und festgelegt werden kann, ist mit zahlreichen Arbeitsschritten verbunden.

kurze Episoden weniger wahrscheinlich ist als für lange.<sup>72</sup> Systematisch ausgeschlossen werden somit Episoden, die kürzer als ein Jahr sind und den Befragungszeitpunkt nicht einschließen.

Im Übrigen bringen unterschiedliche Episodenabgrenzungen auch verschiedene Möglichkeiten mit sich, den Verlaufsdatensatz zu organisieren. Dieser ist entweder im Episodenformat oder im Kalenderformat angeordnet. Ersteres enthält pro Person und Erwerbsepisode je eine Zeile mit den Variablen Episodentyp, -anfang, -ende und -dauer. Letzteres enthält pro Person und Kalendermonat je eine Zeile mit den Variablen Erwerbsstatus in diesem Monat, Anfangsmonat der laufenden Erwerbsepisode, Endmonat der laufenden Erwerbsepisode und Monatszähler, der den laufenden Monat selbst angibt. Dieses Format enthält pro Person und Erwerbsepisode so viele Zeilen wie die Episode in Monaten andauert. Das Kalenderformat auf Monatsbasis hat den Vorteil, dass Veränderungen in zeitabhängigen Kovariaten während einer Episode monatsweise abgetragen werden. Ein typisches Beispiel ist eine Veränderung des Familienstandes innerhalb einer Erwerbsepisode. Problematisch sind aber die fehlenden Informationen über den genauen Zeitpunkt der Heirat. Wenn ein Befragter im September 1992 noch ledig und im September 1993 bereits verheiratet ist, macht man im Monatskalender wahrscheinlich einen Fehler, wenn man die Heirat erst ab September 1993 einträgt. Ein weiterer Nachteil des Kalenderformats ist die Größe des Datensatzes.

#### **4.2.1.3 Erwerbsübergänge**

Im Kontext dieser Arbeit sind zum einen Einstiege in die Erwerbstätigkeit und Wechsel in die Nichterwerbstätigkeit von Interesse. Zum anderen ist die Mobilität zwischen verschiedenen Formen von Beschäftigungsverhältnissen für die Fragestellung dieser Arbeit relevant. Es werden Übergänge betrachtet aus Erwerbsepisoden im Normalarbeitsverhältnis, das über den Vollzeitstatus operationalisiert wird, in Erwerbsepisoden in flexibler Beschäftigung, die über den Teilzeitstatus operationalisiert wird, und umgekehrt.<sup>73</sup> Obwohl Voll- und Teilzeit auf einem Arbeitszeitkontinuum anzusiedeln sind, ist es gerechtfertigt, eine Veränderung der wöchentlichen

---

72 So ist die Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, zu der Informationen aus den Querschnittswellen benötigt werden, nur bedingt möglich.

73 Hierbei handelt es sich in erster Linie um abhängige Beschäftigung, zwar könnte auch der Übergang von selbständiger in abhängige Beschäftigung als Mobilität analysiert werden, auf die Selbständigenproblematik wird jedoch aus Platzgründen nicht weiter eingegangen.

Arbeitszeit als Erwerbsübergang zu definieren, denn Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich über die Quantität der wöchentlichen Arbeitszeit hinaus auch qualitativ. Nicht möglich ist es jedoch, aus den erläuterten datentechnischen Gründen, Übergänge zwischen verschiedenen Formen der Teilzeit zu analysieren. Genauso wenig werden in dieser Betrachtung beispielsweise Arbeitgeberwechsel oder innerbetriebliche Stellenwechsel wie Beförderungen in die Mobilitätsanalyse mit einbezogen, es sei denn, sie sind mit einem Wechsel im Arbeitszeitstatus verbunden. Hieraus resultiert die Unterscheidung der folgenden Erwerbsübergänge: (1) aus Vollzeit in Teilzeit; (2) aus Vollzeit in Arbeitslosigkeit; (3) aus Vollzeit in Nichterwerbstätigkeit; (4) aus Teilzeit in Vollzeit; (5) aus Teilzeit in Arbeitslosigkeit; (6) aus Teilzeit in Nichterwerbstätigkeit; (7) aus Arbeitslosigkeit in Vollzeit; (8) aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit; (9) aus Nichterwerbstätigkeit in Vollzeit; (10) aus Nichterwerbstätigkeit in Teilzeit.

Für jeden dieser Übergänge wird eine Dummyvariable generiert, die den Wert Eins annimmt, wenn der jeweilige Übergang stattgefunden hat und den Wert Null, wenn dieser Übergang nicht stattgefunden hat. In diesem letzteren Falle ist die Variable rechtszensiert. Als kontinuierliche Erwerbsübergänge werden im Folgenden solche bezeichnet, die zwischen Beschäftigungsverhältnissen stattfinden. Diskontinuierlich sind hingegen diejenigen Erwerbsübergänge, die mit einem Austritt aus dem Arbeitsmarkt einhergehen. Darüber hinaus kann der Übergang von Teilzeit zu Vollzeit durchaus als ein beruflicher Aufstieg im Sinne von einer Ausweitung der Arbeitszeit betrachtet werden, der Übergang von Vollzeit in Teilzeit zeichnet sich hingegen gerade durch die Reduzierung des Stundenumfangs aus. Nach derselben Logik können Erwerbsunterbrechungen (Arbeitslosigkeit oder Rückzug aus der Erwerbsarbeit) als beruflicher Abstieg betrachtet, die (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit hingegen als Aufstieg bezeichnet werden. Diese Einteilung wird im Folgenden beibehalten, allerdings ohne hiermit eine normative Aussage machen zu wollen. Darüber hinaus kann Auf- und Abstiegsmobilität auch daran festgemacht werden, ob durch den beruflichen Wechsel eine Einkommensverbesserung erzielt werden kann, worauf im folgenden Abschnitt eingegangen wird.<sup>74</sup>

---

74 Auf- und Abstiegsmobilität könnte auch festgemacht werden an: der Höhe des Berufsprestiges nach der Prestigeskala (Wegener 1985; 1988; 1989); einer Hierarchie der beruflichen Tätigkeiten (ISCO) oder des daraus resultierenden sozioökonomischen Status (ISEI) (International Labour Office 1990; Ganzeboom et al. 1992); einer Hierarchie der Berufsstruktur, wie sie Esping-Andersen mit der Unterscheidung zwischen industriellen und postindustriellen Berufen aufmacht (Esping-

## 4.2.2 Einkommen

Einkommensungleichheit kann sowohl anhand von Stundenlöhnen als auch anhand durchschnittlicher Monatseinkommen oder, um etwa durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld bedingte saisonale Schwankungen auszugleichen, anhand von Jahreseinkommen analysiert werden. Des Weiteren kann sie auf Grundlage des Brutto- oder des Nettoeinkommens, das Auskunft über das tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt realisierbare und den Beschäftigten zur Verfügung stehende Einkommen gibt, analysiert werden. Allerdings reagieren die Einkommenswerte sensibel auf die Art der Variablengenerierung. Beispielsweise sind durchschnittliche Stundenlöhne davon abhängig, ob bei ihrer Berechnung nur bezahlte oder auch unbezahlte Überstunden berücksichtigt werden. An dieser Stelle können systematische Verzerrungen entstehen. Bekommen Teilzeitbeschäftigte ihre Überstunden etwa erst bezahlt, wenn sie mehr als die übliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten arbeiten, müssen auch unbezahlte Überstunden berücksichtigt werden, um den tatsächlichen Stundenlohn der Teilzeitbeschäftigten zu errechnen. Ebenso können weitere Einkommensbestandteile wie vom Unternehmensgewinn oder der individuellen Leistung abhängige Zuschläge verzerrende Effekte haben.

Besonders im Zusammenhang mit der Teilzeit kommt dem Stundenlohn eine zentrale Bedeutung zu, er ist allerdings mit weiteren Problemen behaftet. Variiert etwa die Arbeitszeit stark und sind die angegebenen Wochen- oder Monatseinkommen unzuverlässig, errechnen sich daraus teils unrealistische Stundenlöhne. Hinzu kommen weitere bekannte allgemeine Schwierigkeiten der Einkommensanalyse wie die hohe Verweigerungsquote, so dass die Einkommensvariablen einen hohen Anteil von Missings aufweisen und die Selektivität, da die Missings nicht zufällig verteilt sind, sondern systematisch streuen.

Für Großbritannien ist die Datenlage zur abhängigen Variable Einkommen im Vergleich sehr gut. Das British Household Panel Survey enthält sowohl auf der Haushalts- als auch auf der Individualebene in jeder Welle detaillierte Informationen über Brutto- und Nettoeinkommen. Auch Höhe und Zusammensetzung der Einkommen aus verschiedenen Quellen wie Erwerbsarbeit oder Transfers sind dokumentiert. Die vorliegende Analyse wird sich faktisch auf die Erwerbseinkommen

---

Andersen 1993). Problematisch bei all diesen Konzepten ist jedoch, dass sie nicht ohne weiteres angemessen auf flexible Beschäftigung wie die Teilzeit übertragen werden können, da sie eher dem Standard des männlichen Normalarbeitsverhältnisses entsprechen.

beschränken. Zusätzlich enthalten auch die Erwerbsverlaufsdaten des British Household Panel Survey Netto- und Bruttoeinkommensangaben für jede Erwerbsepisode.

Die Untersuchung von Einkommensmobilität in Großbritannien ist auf zweierlei Arten möglich. Zum einen können die Daten der einzelnen Wellen des British Household Panel Survey ausgewertet werden, um Einkommensmobilität zwischen zwei Zeitpunkten zu analysieren. Zum anderen können die Erwerbsverlaufsdaten verwendet werden, um individuelle Einkommensverläufe zu modellieren. Beispielsweise können Einkommensänderungen innerhalb der Erwerbsepisoden nachvollzogen werden, weil Einkommensangaben zu den jeweiligen Befragungszeitpunkten der einzelnen Panelwellen vorliegen. Auch können Einstiegsgehälter mit Endgehältern einer Episode verglichen werden. Einkommensänderungen bei Übergängen in einen anderen Erwerbsstatus sind insofern dokumentiert, dass die neuen Einstiegsgehälter ebenfalls bekannt sind. Schwerpunkte der Analyse sind der Vergleich von Einstiegsgehältern und die Einkommensmobilität bei Übergängen aus flexibler Beschäftigung in andere Erwerbszustände. Zum Beispiel können Übergänge von Teilzeit in Vollzeit oder umgekehrt Aufschluss darüber geben, wie groß die Einkommensdifferenzen zwischen nicht standardisierter und standardisierter Beschäftigung sind und ob der Einstieg in flexible Beschäftigung tatsächlich schlechter entlohnt wird.<sup>75</sup>

### 4.2.3 Unabhängige Variablen

Im Folgenden werden Definition, Operationalisierung und Konstruktion ausgewählter unabhängiger Variablen dargestellt. Da sich Erwerbsverhalten und Erwerbsbiographien von Frauen und Männer stark unterscheiden, werden diese als getrennte Gruppen analysiert, aufgrund der geringen Fallzahlen männlicher Teilzeitbeschäftigter gelangt der Vergleich nach Geschlecht jedoch auch in dieser Arbeit bald an seine Grenzen.<sup>76</sup> Neben Geschlecht ist Lebensalter eine zentrale Variable, die zusammengefasst wird zu Altersgruppen (zeitabhängige Kovariate) oder zu Geburtskohorten (nicht zeitabhängig). Altersgruppen lenken die Aufmerksamkeit

---

75 Zusätzlich ist es möglich, die Struktur der Erwerbsverlaufsdaten insofern zu ändern, dass aus Erwerbsepisoden Einkommensepisoden werden, die sich durch konstante Einkommen auszeichnen. Dieses Format hat den Vorteil, dass Einkommensmobilität direkt modelliert werden kann, aus Platzgründen wird eine solche Analyse aber nicht in dieser Arbeit präsentiert.

76 Würde man ein Modell für alle Erwerbstätigen gemeinsam rechnen, hätten Frauen grundsätzlich eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufzuweisen, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.

eher auf Chancen und Risiken im individuellen Lebenslauf. Geburtskohorten hingegen drücken eher die Chancen und Risiken aus, die bestimmte Bevölkerungsgruppen in ihrer historischen Konstellation erfahren.

Humankapital wird im weiteren Verlauf über den höchsten schulischen und den höchsten beruflichen Bildungsabschluss operationalisiert.<sup>77</sup> Für den internationalen Vergleich ist die Klassifikation nach CASMIN (Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations) der Bildung in Jahren vorzuziehen, da CASMIN ausdrücklich nationale Besonderheiten wie das duale Bildungssystem Deutschlands berücksichtigt (Braun & Müller 1997; Brauns & Steinmann 1999). Die CASMIN-Klassifikation hat in der ausführlichen Variante neun Ausprägungen: 1a kein Abschluss; 1b Hauptschulabschluss ohne berufliche Ausbildung; 1c Hauptschulabschluss mit beruflicher Ausbildung; 2a Mittlere Reife ohne beruflicher Ausbildung; 2b Mittlere Reife mit beruflicher Ausbildung; 2c\_gen Fachhochschulreife/Abitur ohne berufliche Ausbildung; 2c\_voc Fachhochschulreife/Abitur mit beruflicher Ausbildung; 3a Fachhochschulabschluss; 3b Hochschulabschluss. Die neunstufige CASMIN-Klassifikation ist in der folgenden Analyse zu drei Kategorien zusammengefasst, so dass zwischen niedriger, mittlerer und hoher Bildung unterschieden wird. Niedrige Bildung umfasst maximal Hauptschulabschluss ohne berufliche Qualifikation (1a/1b), mittlere Bildung umfasst einen solchen plus eine abgeschlossene berufliche Qualifikation (1c) sowie 2a, 2b und 2c, hohe Bildung umfasst all diejenigen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschlüssen (3a/3b). Überdies ist in dynamischer Betrachtung der Erwerbsverläufe die Berufserfahrung ein weiterer Indikator für Humankapital. Sie wird über den vorherigen Erwerbsstatus und zum Teil über seine Dauer erfasst.

Neben diesen Individualmerkmalen sind folgende Merkmale des Haushaltskontextes zentral, um die Ungleichheitswirkungen der Teilzeit zu untersuchen: Familienstand, Alter und Zahl der Kinder und soziale Lage des Haushalts (Haushaltsäquivalenzeinkommen).<sup>78</sup> Merkmale des Arbeitsmarktes (beispielsweise Betriebsgröße und Mitarbeiterzahl; Sektor oder Branche) charakterisieren dessen Struktur und sind in die Analyse, wenn datentechnisch möglich, mit aufgenommen. Merkmale des Wohlfahrtsregimes wie zum Beispiel Arbeitslosenquoten, Größe des Dienstleistungssektors und Anteil an öffentlicher Kinderbetreuung werden zwar nicht in die

---

77 Auf die Unterscheidung von generellem und spezifischem Humankapital wird verzichtet.

78 Zusätzlich sind Bildung und Erwerbsverlauf des Partners interessant, aus datentechnischen Gründen wird jedoch darauf verzichtet, dieses mit einzubeziehen.

Modelle mit eingeschlossen, da diese getrennt für Großbritannien und Deutschland berechnet werden, trotzdem aber in der Interpretation berücksichtigt.<sup>79</sup> In den geschätzten Modellen für Deutschland wird außerdem aufgrund der Wohnregion zwischen Ost und West unterschieden.<sup>80</sup>

### 4.3 Ereignisanalyse

In dieser Arbeit wird Mobilität durch Sekundärdatenanalyse repräsentativer Panelstichproben (BHPS und GSOEP) sowohl deskriptiv als auch mit Hilfe multivariater Verfahren untersucht.<sup>81</sup> Hier wird nur ein kurzer Abriss zur Ereignisanalyse (auch Survival Analysis oder Event History Analysis) gegeben, der interessierte Leser wird auf die einschlägige Literatur verwiesen (Allison 1984; Blossfeld, Hamerle & Mayer 1986; Yamaguchi 1991; Blossfeld & Rohwer 1995; Kleinbaum 1995; Hinde 1998).<sup>82</sup>

#### 4.3.1 Verweildauer und Überlebensfunktion

Die Ereignisanalyse stammt aus der medizinischen Forschung, in der im wahrsten Sinne des Wortes Überlebenswahrscheinlichkeiten beziehungsweise der Eintritt des Todes als Ereignis untersucht werden. Im letzten Jahrzehnt hat sie zunehmend Anwendung in der Arbeitsmarktforschung gefunden (Diekmann & Mitter 1990). Sie eignet sich besonders gut zur Analyse der Dynamik sozialer und ökonomischer Prozesse, weil sie der Zeitabhängigkeit sozialer Phänomene Rechnung trägt. Damit ist die fortschrittlichere Ereignisanalyse weniger komplexen Methoden wie der linearen Regression überlegen, was in einer besseren Empirie resultieren sollte. Ihre breite Anwendung und Weiterentwicklung in der empirischen Sozialforschung etwa in den Bereichen Lebenslauf- und Arbeitsmarktforschung hängt nicht zuletzt eng mit der besseren Verfügbarkeit von Längsschnittdaten aus verschiedenen

---

79 Um den Ländervergleich inhaltlich auszufüllen, wären Interaktionseffekte von Makro- und Mikrovariablen notwendig (zum Beispiel zwischen Arbeitslosenquote und individuellen Bildungsabschlüssen), die jedoch in dieser Studie nicht einbezogen werden, da bei nur zwei Ländern die Varianz fehlt.

80 Analysen werden getrennt für beide Landesteile erstellt, da sich das individuelle Arbeitsmarktverhalten ebenso wie die Strukturen des Arbeitsmarktes in Ost und West auch fünfzehn Jahre nach der Wende noch unterscheiden. Steht jedoch der Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen im Zentrum der Analyse, so wird Gesamtdeutschland betrachtet.

81 Datenmanagement und Analysen wurden mit Stata durchgeführt (Kohler & Kreuter 2001; Cleves, Gould & Gutierrez 2002).

82 Hervorragende Quellen zur Ereignisanalyse sind auch im Internet verfügbar unter: [www.ats.ucla.edu/stat/stata/seminars/stata\\_survival/default.htm](http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/seminars/stata_survival/default.htm) und [www.iser.essex.ac.uk/teaching/degree/stephenj/ec968/](http://www.iser.essex.ac.uk/teaching/degree/stephenj/ec968/).

Panelstudien zusammen (vgl. Abschnitt 4.1). Auf Grundlage der Erwerbsverlaufsdaten des britischen und des deutschen Haushaltspanel können in der vorliegenden Arbeit mit Hilfe der Ereignisanalyse sowohl Beschäftigungsdauern als auch Erwerbsübergänge analysiert werden.

Gegenstand der Ereignisanalyse sind zeitlich bedingte Übergangswahrscheinlichkeiten zwischen verschiedenen Zuständen, zum Beispiel aus der Teilzeit in die Vollzeit oder aus der Familienphase in die Teilzeit. Die Ereignisanalyse ermöglicht so, berufliche Mobilität in ihrer zeitlichen Struktur zu verstehen und Ungleichheitswirkungen flexibler Beschäftigung zu analysieren. In diesem Zusammenhang wird untersucht, wann eine Person einen bestimmten Status aufnimmt (Eintritt in die Risikogruppe), wie viele Monate respektive Jahre die Person in diesem Status verweilt (Dauer vom Beginn bis zum Ende der Episode) und wann die Person in einen weiteren Status wechselt (Ereignis) sowie welche Statuswechsel typischerweise vorkommen.<sup>83</sup>

Die Verweildauer in Erwerbsepisoden wie der Familienphase oder der Teilzeitbeschäftigung wird anhand ereignisanalytischer Verfahren mittels des so genannten Kaplan-Meier-Verfahrens analysiert. Es dient zur Schätzung einer Überlebensfunktion (vgl. Kapitel 6 und Kapitel 7). Diese weist die Wahrscheinlichkeit aus, dass eine Episode mindestens eine bestimmte Dauer erreicht beziehungsweise dass eine Untersuchungsperson in einem gewissen Zustand bis zu einem Zeitpunkt  $t$  überlebt. Auf diese Weise kann dargestellt werden, wie viele Beschäftigungsepisoden beispielsweise nach sechs, zwölf oder nach 24 Monaten noch andauern, oder ein wie großer Anteil der Beschäftigungsepisoden zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist.

Die Episodendauer wird in Monaten angegeben und ist durch eine Zufallsvariable repräsentiert. Für den ersten Monat beträgt die Überlebenswahrscheinlichkeit eins, denn für alle Personen im Datensatz mit einer Familienphase dauert diese mindestens einen Monat an. Endet die Familienphase für einige Personen bereits nach diesem einem Monat, weil sie im zweiten Monat eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen und deshalb aus der Familienphase ausscheiden, so ist für diese Personen das Ereignis Erwerbsübergang bereits eingetreten. Über alle anderen weiterhin in

---

83 Unabhängig vom jeweiligen historischen Anfangszeitpunkt der Episode richtet sich das Interesse also auf die Dauer zwischen Eintritt in den und Austritt aus dem Erwerbsstatus (Austrittsmonat minus Eintrittsmonat plus eins). Es wird deutlich, dass die Konstruktion des Erwerbsstatus und der Erwerbsübergänge sehr sorgfältig gewählt sein will, denn dadurch wird auch die Episodendauer festgelegt.

der Familienphase verweilenden Personen wird die Überlebenswahrscheinlichkeit der noch andauernden Episoden berechnet. Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass auch die Informationen der rechtszensierten Episoden genutzt wird, allerdings der Zensierung geschuldet nur die Information innerhalb des Beobachtungszeitraums. Tatsächlich werden rechtszensierte Episoden, die zum Ende des Beobachtungszeitraums noch andauern, in der Schätzung der Überlebensfunktionen mit dem Kaplan-Meier-Schätzer ausdrücklich berücksichtigt. Dabei gilt die Annahme, dass zensierte und nichtzensierte Episoden in ihren Eigenschaften nicht systematisch differieren. Linkszensierte Episoden können nicht berücksichtigt werden und sind aus der Analyse ausgeschlossen.<sup>84</sup>

### 4.3.2 Die Hazard Rate

Die abhängige Variable der Ereignisanalyse ist die Hazard Rate:

„The hazard function  $h(t)$  gives the instantaneous potential per unit time for the event to occur, given that the individual has survived up to time  $t$ .“ (Kleinbaum 1995: 10).

Alle Episoden sind mit Hilfe einer Ereignisvariablen gekennzeichnet. Diese gibt Auskunft darüber, ob entweder ein Ereignis stattgefunden hat und die Episode durch einen Übergang in einen anderen Status beendet wird, oder ob kein Ereignis eingetreten ist und die Episode über den Beobachtungszeitraum hinaus andauert (Rechtszensierung). Die Ereignisvariable gibt auch Auskunft darüber, welche Art von Übergang stattgefunden hat. Zum Beispiel tritt eine Mutter im Januar 2000, zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes, in die Familienphase ein und gehört seit diesem Monat zum Kreise der Personen, die möglicherweise den Übergang aus der Familienphase in die Teilzeit machen. Tatsächlich nimmt diese Mutter nach zweijähriger Erwerbsunterbrechung im Januar 2002 eine Teilzeitbeschäftigung auf, ihre Verweildauer in der Familienphase beträgt also 24 Monate (Januar 2000 bis Dezember 2001). Alternativ dazu könnte sie entweder weiterhin in der Familienphase verweilen (rechtszensiert) oder eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen (alternatives Ereignis).

---

84 Es werden nur solche Episoden berücksichtigt, die frühestens im Januar 1990 begonnen haben.

### 4.3.3 Modellierung

Die Einflussfaktoren auf die Dauer beziehungsweise die Übergangswahrscheinlichkeiten werden mittels multivariater Modelle geschätzt. Unterschieden wird zwischen nicht-parametrischen, semi-parametrischen (Cox Proportional Hazard Model) und parametrischen Ereignismodellen. Je nach Annahme darüber, wie sich die Hazard Rate über die Zeit verhält, werden verschiedene Modelle zur Anwendung empfohlen. Ist das Risiko des Ereigniseintritts über die Zeit konstant (zeitunabhängig), wird in der Regel ein Exponentialmodell berechnet, das eine konstante Hazard Rate zugrunde legt.

In dieser Arbeit werden so genannte Piecewise Constant Exponential Models angewandt, die einerseits konstante Hazard-Raten zugrunde legen, diese Hazard-Raten sich andererseits jeweils für einzelne Zeitintervalle unterscheiden können (vgl. Kapitel 6).<sup>85</sup> Für diesen Analysetyp müssen die Daten auf Monatsbasis vorliegen, in der ein fortlaufender Monatszähler die Episodendauer anzeigt. Die Ereignis- beziehungsweise Zensierungsvariable weist in jedem Monat, in dem kein Ereignis eintritt, den Wert Null auf, in jedem Monat, in dem das Ereignis tatsächlich eintritt den Wert Eins. Ebenso finden so genannte Cox Proportional Hazard Models Anwendung (vgl. Kapitel 8).

Des Weiteren wird zwischen verschiedenen Arten von Ereignissen nach nächstem Erwerbsstatus unterschieden (Competing Risks). Beispielsweise kann so das Risiko der Teilzeitbeschäftigten, arbeitslos zu werden verglichen werden mit der Chance, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. Darüber hinaus werden unterschiedliche Risikogruppen verglichen, um die Erwerbsverläufe von Teilzeit- mit denen der Vollzeitbeschäftigten zu kontrastieren (Multiple States). Zusätzlich ist jedes Individuum der Zahl der ausgewiesenen Beschäftigungsepisoden entsprechend oft im Datensatz enthalten. Weist ein Individuum beispielsweise zwei Teilzeitepisoden auf, so ist diese Person zweimal in der Risikogruppe Teilzeit und kann zweimal einen Erwerbsübergang aus der Teilzeit in einen weiteren Erwerbszustand erleben, wobei es sich möglicherweise um dieselbe Übergangsart oder aber um verschiedene Übergangsarten handeln kann (Repeated Events).

---

85 Im Prinzip handelt es sich um eine logistische Regression, in der die Episodendauer selbst zur Kontrolle mit ins Modell aufgenommen wird (als kategoriale Variable mit den Zeitintervallen drei, sechs oder 12 Monate).

## 5 Teilzeit in Großbritannien und Deutschland

Im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung in den 1990er Jahren hat sich die Erwerbsbeteiligung gewandelt: Heute arbeiten nicht mehr nur Frauen Teilzeit, die dadurch Familie und Beruf vereinbaren wollen. Vielmehr finden sich vermehrt auch Männer sowie Frauen ohne Familie in Teilzeit (vgl. Kapitel 1). Im Ländervergleich ist zu erwarten, dass dieser Trend im britischen Arbeitsmarkt stärker ist, weil sich dieser bereits generell durch einen höheren Anteil flexibler Beschäftigung auszeichnet (vgl. Kapitel 2). Außerdem ist anzunehmen, dass der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit auch in Deutschland ansteigen wird, wenn Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen vermehrt Teilzeitstellen anbieten – sogar stärker als in Großbritannien (vgl. Kapitel 3). In Deutschland setzen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Teilzeit verstärkt ein, um die strikte Arbeitszeitregulierung und die hohen Standards des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu umgehen. In Großbritannien existiert hingegen das Normalarbeitsverhältnis nicht in dieser standardisierten Form, weshalb der Bedarf an weiterer Arbeitsmarktflexibilisierung geringer ist (vgl. Kapitel 1).

In diesem Kapitel wird die Teilzeit als am weitesten verbreitete Form flexibler Beschäftigung empirisch charakterisiert, um ihre Entwicklung in den 1990er Jahren aufzuzeigen. Zunächst wird anhand von Angaben der amtlichen Statistik beschrieben, wie sich die Erwerbsbeteiligung insgesamt in Großbritannien und Deutschland unterscheidet (Abschnitt 5.1.1). Da die Partizipationschancen und ihre zeitliche Entwicklung geschlechtsspezifischen Mustern unterliegen, werden sie für Männer und Frauen getrennt dargestellt (Abschnitt 5.1.2). Darüber hinaus werden angebots- sowie nachfrageseitige Bestimmungsgründe der geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung diskutiert, auf die in diesem Kapitel jedoch aus Platzgründen nur am Rande eingegangen werden kann. In Abschnitt 5.1.3 wird der Zusammenhang von Frauenerwerbs- und Teilzeitquote beleuchtet. Der Vergleich mit Großbritannien dient der Klärung, inwiefern die Teilzeit, deren empirische Zunahme ein Ausdruck der tatsächlichen Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes ist, zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland beiträgt (Abschnitt 5.1.4).

Im zweiten Teil des Kapitels wird für beide Länder dargestellt, wer jeweils Teilzeit arbeitet. Neben den Teilzeitquoten selbst ist wiederum ihre zeitliche Entwicklung von Interesse, um den Prozess der Flexibilisierung in den 1990ern zu untersuchen.

Im Folgenden werden deshalb die Teilzeitquoten sowohl für beide Länder als auch über mehrere Zeitpunkte im Querschnittsvergleich dargestellt (Abschnitt 5.2). Zusätzlich zu Geschlecht ist der Fokus auf die alters- und bildungsgruppenspezifischen Entwicklungen gerichtet. Diese werden auf Basis des Sozio-oekonomischen Panel für Deutschland (Abschnitt 5.2.1) und des British Household Panel Survey für Großbritannien (Abschnitt 5.2.2) dargestellt und interpretiert. In Abschnitt 5.3 werden die komparativen Ergebnisse der Deskription diskutiert.

## **5.1 Erwerbsquoten – 1991 bis 2001**

Um die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten der Erwerbsbeteiligung für beide Länder im Aggregat zu beschreiben, wird im Folgenden auf Angaben der OECD zurückgegriffen. Diese Angaben sind denen der nationalen amtlichen Statistik insofern vorzuziehen, als dass letztere auf jeweils unterschiedlichen länderspezifischen Abgrenzungen und Definitionen beruhen, aufgrund derer die Ergebnisse oft erheblich voneinander abweichen. Ist dies aber allein wegen eines statistischen Artefaktes der Fall, das heißt, ohne dass ein tatsächlicher Länderunterschied zugrunde liegt, ist das Ergebnis eines solchen Vergleichs problematisch und auf dieser Basis letztlich ungültig.

Im Gegensatz zu den nationalen statistischen Ämtern ist die OECD insbesondere daran interessiert, Informationen der Länder für den internationalen Vergleich aufzubereiten. Obwohl eine vollständige Angleichung der Angaben nicht möglich ist, wird ihre Vergleichbarkeit unter anderem gesichert, indem auf Abgrenzungsunterschiede explizit aufmerksam gemacht wird. Somit ist es den Nutzern der Daten zumindest teilweise möglich, zwischen realen und datenimmanenten Abweichungen zu unterscheiden. Dies trifft auch auf die folgenden Angaben zur Erwerbsbeteiligung in beiden hier untersuchten Ländern zu. Die dargestellte Erwerbsquote gibt der OECD-Definition entsprechend den Anteil der Erwerbspersonen an allen Personen im erwerbsfähigen Alter an, das heißt, an Personen zwischen 15 und 64 Jahren. Das Konzept der Erwerbspersonen sieht dabei vor, die Erwerbstätigen plus die Arbeitslosen als solche zu erfassen.

### 5.1.1 Geringere Erwerbsbeteiligung in Deutschland

Die deutsche Erwerbsquote ist niedriger als die britische. Insgesamt zählen 2001 von je 100 Personen im erwerbsfähigen Alter 76 in Großbritannien, aber nur 72 in Deutschland als Erwerbspersonen (OECD 2004).<sup>86</sup> Damit liegt unsere Erwerbsbeteiligung im unteren Mittelfeld der OECD-Länder. Zu dieser relativ geringen Erwerbsbeteiligung trägt die institutionelle Ausgestaltung des deutschen Wohlfahrtsregimes ihren Teil bei (vgl. Kapitel 2). Beispielsweise zielt die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik darauf ab, das Arbeitsangebot zu verringern. Indem der Staat etwa einen alternativen Status wie den der Frühverrentung oder den Hausfrauenstatus ermöglicht, erlaubt er in der Tat einen hohen Grad der Dekommodifizierung (Esping-Andersen 1990). Mindestens drei dieser institutionellen Ansatzpunkte, auf welche sich der Länderunterschied bei der Erwerbsbeteiligung zurückführen lässt, sollen hier aufgrund ihrer zentralen Bedeutung insbesondere für die weitere Analyse der Dynamik der Teilzeit kurz genannt werden.

Erstens hat die Verlängerung der Bildungs- und Ausbildungszeiten in der Bundesrepublik dazu geführt, dass das durchschnittliche Lebensalter beim Eintritt in die erste Berufstätigkeit angestiegen ist. Die Berufsanfängerinnen und -anfänger und insbesondere Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die in Deutschland überdurchschnittlich lange studieren, stehen dem Arbeitsmarkt erst spät zur Verfügung und starten deutlich später ins Erwerbsleben als ihre Altersgenossen in anderen Ländern (Mayer 1998). Dies trägt zur Erklärung der im Vergleich zu Großbritannien geringeren Erwerbsbeteiligung besonders der jüngeren Altersgruppen in Deutschland bei.

Zweitens nimmt die Erwerbsquote entsprechend ab, wenn der Sozialstaat den zeitweiligen oder dauerhaften Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt fördert, letzteres zum Beispiel durch Leistungen der Rentenversicherung (Schmidt 1993). Denn obwohl die offizielle Altersgrenze zum Renteneintritt in Deutschland bei einheitlich 65 Jahren liegt, scheidet die Mehrheit faktisch früher aus dem Erwerbsleben. Zwar betont Kohli:

„dass es sich beim Trend zum frühen Ruhestand keineswegs um einen deutschen Sonderweg handelt, für den etwa eine besonders großzügige Ausstattung des sozialen Siche-

---

86 Gleichzeitig betrug die Arbeitslosenquote 2001 in Deutschland acht und in Großbritannien knapp fünf Prozent (OECD 2004). Diese komparativen Angaben der OECD liegen aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen noch deutlich unter den Zahlen der amtlichen Statistik zur Arbeitslosigkeit in Deutschland.

runssysteme verantwortlich wäre, sondern um eine in allen Industrienationen zu beobachtende Entwicklung“ (Kohli 1998: 7).

Jedoch wird dieser Trend in Deutschland – im Gegensatz zu Großbritannien – zusätzlich durch sozialstaatliche Maßnahmen gestützt, die den früheren Übergang in den Ruhestand erleichtern sollen, hinzuweisen ist etwa auf die Regelungen zur Altersteilzeit. Dagegen wird in Großbritannien in der Regel keine Rente bewilligt, solange das gesetzliche Rentenalter nicht erreicht ist. Dieses beträgt gegenwärtig 60 Jahre für Frauen und 65 Jahre für Männer, soll in Zukunft aber angeglichen, das heißt für die Frauen ebenfalls auf 65 Jahre angehoben werden. Umgekehrt muss in Großbritannien nicht aus der Erwerbsarbeit ausscheiden, wer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat, sondern kann solange weiterarbeiten, wie er dies für notwendig oder wünschenswert erachtet. Tatsächlich beträgt aus diesen Gründen das aktuelle durchschnittliche Renteneintrittsalter in Großbritannien für Männer wie für Frauen gleichermaßen faktisch etwa 65 Jahre, trotz des wie gesagt noch bestehenden Unterschieds im gesetzlichen Rentenalter (The Pensions Commission 2005). Folglich überrascht nicht, dass der Länderunterschied der Erwerbsbeteiligung bei den über 50-Jährigen besonders ausgeprägt ist. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Erwerbsbeteiligung in Deutschland entwickelt, wenn im Zuge der notwendigen Reformen der Alterssicherung in Betracht gezogen wird, das gesetzliche Rentenalter auf 67 Jahre oder gar auf 70 Jahre hoch zu setzen.

Drittens bleibt auf finanzielle Negativanreize zu verweisen, die es insbesondere Ehefrauen und Müttern in Deutschland erschweren, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen – beispielhaft sind das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern und Kindern in der gesetzlichen Krankenversicherung (Ostner 1995). Während sich die bisher genannten Argumente auf die Erwerbsbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen auswirken dürften, bezieht sich dieser Gesichtspunkt ausdrücklich auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen (vgl. Kapitel 2). Im Übrigen nimmt der Staat als Arbeitgeber direkten Einfluss auf die Partizipationschancen von Frauen im Arbeitsmarkt: Ihre Erwerbsbeteiligung ist desto höher, je größer der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Sektor und im Dienstleistungsbereich allgemein ist (Schmidt 1993). Eine durchschlagende Wirkung hätte erwartungsgemäß der Ausbau der Beschäftigung in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Soziales. Ausgerechnet im öffentlichen Dienst wurden nach der Wiedervereinigung jedoch radikal Stellen abgebaut (Vesper 1998).

### **5.1.2 Steigende Frauen- und sinkende Männererwerbsquoten**

Die Entwicklungen der geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster verlaufen im britischen und deutschen Arbeitsmarkt sehr ähnlich. Zwar sind die Erwerbsquoten in Deutschland wie gezeigt generell geringer, trotzdem sinkt in beiden Ländern die Erwerbsbeteiligung der Männer, während die der Frauen steigt (Hakim 1998). Während beispielsweise in der Bundesrepublik die Erwerbsquote der Männer 1991 über 80 Prozent betrug und bis 2001 leicht auf 79 Prozent sank, stieg die Erwerbsquote der Frauen in diesem Zeitraum deutlich von 58 auf rund 64 Prozent (OECD 1993; 2004). Für Großbritannien zeichnen sich zwischen 1991 und 2001 dieselben geschlechtsspezifischen Trends ab, allerdings wie gezeigt von einem höherem Niveau ausgehend: Dort sank die Erwerbsquote der Männer von 86 auf rund 84 Prozent, während sich die der Frauen von knapp 65 auf 69 Prozent erhöhte (OECD 1993; 2004).

In beiden Ländern stieg die Frauenerwerbsquote in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts stetig an. In Deutschland sogar etwas stärker, so dass der Länderunterschied bei den Frauen über die Zeit abnimmt. Diese Entwicklung ist trotz der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Weichenstellung zu beobachten, die wie im vorherigen Abschnitt erläutert, negative Anreize für erwerbstätige Frauen setzt. Im Gegenteil ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen vor allem deshalb gestiegen, und besonders deutlich in den 1990er Jahren, weil diese nicht länger auf eine eigenständige berufliche Karriere verzichten wollen. Deutlich wird dies etwa an den Einstellungen in der Bevölkerung, die sich modernisiert haben: Frauen- und Müttererwerbstätigkeit werden häufiger befürwortet (Vogel 2000; Holst & Schupp 2001). Dies hängt eng zusammen mit einem weiteren wichtigen angebotsseitigen Faktor, dem Zugang zu höherer Bildung. Je mehr Frauen diesen nützen, desto höher ihre Erwerbsbeteiligung (Schmidt 1993).

Als weitere Erklärungsfaktoren sind hier auch die Fertilitätsrate und ihre Veränderung im Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung zu nennen. Wenn erstere sinkt, steigt die Frauenerwerbstätigkeit tendenziell an (Schmidt 1993). Allerdings ist der Zusammenhang zwischen Geburtenzahl und Anteil erwerbstätiger Frauen nicht so eindeutig, wie dieser auf den ersten Blick scheinen mag. Denn obwohl Deutschland eine der niedrigsten Geburtenraten der Welt aufweist, ist auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen unterdurchschnittlich (Haller & Höllinger 1994). In Großbritannien liegen hingegen sowohl die Fertilitätsrate als auch die Erwerbsbeteiligung höher (Del Boca,

Pasqua & Pronzato 2003). Außerdem hat sich dieser Zusammenhang über die Zeit folgendermaßen verändert:

„The correlation between female participation and fertility, that had been negative and significant for several years, has changed sign since the 1980s and has become positive and weaker“ (Del Boca, Pasqua & Pronzato 2003: 2).

### 5.1.3 Frauenerwerbsquote steigt aufgrund der Teilzeit

In welchem Maße der Anstieg der Frauenerwerbsquote dadurch bedingt ist, dass Frauen vermehrt über Teilzeitbeschäftigung in den Arbeitsmarkt integriert werden, lässt sich aus der Entwicklung der Teilzeitquoten schließen. Zwischen 1991 und 2001 stieg die Teilzeitquote deutscher Arbeitnehmerinnen leicht von 34 auf 35 Prozent.<sup>87</sup> Für britische Frauen sank sie hingegen von 44 auf rund 40 Prozent (OECD 1993; 2004).<sup>88</sup> Zunächst ist festzuhalten, dass die Teilzeitquote der Frauen in Deutschland geringer ist, was dem bereits beschriebenen Befund einer geringeren Erwerbsquote entspricht. Allerdings wissen wir ebenfalls, dass sich die Frauenerwerbsquote insgesamt in beiden Ländern erhöht hat. Es wird somit deutlich, dass sich ein Anstieg der Frauenerwerbsquote nicht automatisch auf einen solchen Anstieg der Teilzeitquote zurückführen lassen muss, sondern auch durch einen Anstieg der Vollzeitquote bedingt sein kann.

Des Weiteren ist festzustellen, dass sich die Teilzeitquote der Frauen in Großbritannien und Deutschland unterschiedlich entwickelt: dort nimmt sie ab, während sie hier steigt. Auch wenn der Anstieg der Teilzeitquote mit einem Prozentpunkt in Deutschland moderat ausgefallen ist, haben verhältnismäßig mehr Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen. Hingegen gehen britische Arbeitnehmerinnen tatsächlich vermehrt einer Vollzeitbeschäftigung nach, somit hat in Großbritannien die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen stärker zugenommen als die der teilzeitbeschäftigten. Übrigens ist gleichzeitig die Vollzeitquote der Frauen in Deutschland somit noch höher als die der Frauen in Großbritannien. Würde nun anstelle der oben beschriebenen Frauenerwerbsquote eine solche anhand des Vollzeitäquiva-

---

87 Zu bedenken gilt, dass die OECD eine enge Abgrenzung der Teilzeit mit einer Obergrenze von nur 30 Stunden verwendet. Würden Beschäftigungsverhältnisse bis zu 35 Stunden in der Teilzeitquote berücksichtigt, wäre diese dementsprechend höher.

88 Im gleichen Zeitraum ist der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter in beiden Ländern deutlich gestiegen, allerdings von sehr niedrigem Niveau ausgehend. Im Jahr 2001 waren von je 100 erwerbstätigen Männern in Deutschland fünf (1991 drei) teilzeitbeschäftigt, in Großbritannien acht, 1991 nur sechs (OECD 1993; 2004).

lents berechnet, dann fielen der Länderunterschied insgesamt wesentlich geringer aus (Hakim 1998).

In Deutschland wird der Anstieg der Frauenerwerbsquote tatsächlich getragen von der Ausweitung der Teilzeit. Die von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geschaffenen Teilzeioptionen sind in Deutschland offensichtlich genutzt worden und tragen zur Integration einer größeren Zahl von Frauen in den Arbeitsmarkt bei. Ob dies aber bedeutet, die Teilzeit sei die treibende Kraft für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, weil Frauen tatsächlich eine Teilzeitstelle wollten oder ob sie nicht vielmehr eine Vollzeitstelle bevorzugten, sich die Vollzeitalternative aber aus bestimmten Gründen nicht realisieren ließ und die Frauen die Teilzeit letztlich als das kleinere Übel im Vergleich zur Nichterwerbstätigkeit akzeptierten, kann auf Grundlage dieser Zahlen nicht entschieden werden. Jedenfalls sind die Einstellungen der Arbeitnehmerinnen bezüglich des erwünschten Stundenumfanges der Erwerbstätigkeit bekanntermaßen heterogen (vgl. Abschnitt 3.1.2). Als Ergebnis des Ländervergleiches bleibt festzuhalten, dass eine steigende Frauenerwerbsbeteiligung auch ohne eine weitere Zunahme der Teilzeit zu erreichen ist, wenn Frauen vermehrt Vollzeit arbeiten wollen und dies im Arbeitsmarkt auch realisieren können, wie dies am Beispiel Großbritanniens gezeigt worden ist.

Darüber hinaus bestehen innerhalb Deutschlands tatsächlich mindestens ebenso große Unterschiede im Erwerbsverhalten. Bekannt ist, dass in Ostdeutschland mehr Frauen vollzeitbeschäftigt sind, weil sie eher Vollzeit arbeiten wollen und weil dies unter den spezifischen Arbeitsmarktbedingungen dort auch möglich ist. Insbesondere für die Gruppe der ostdeutschen Frauen stellt sich daher eher umgekehrt die Frage, ob die Ausweitung der Teilzeit auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen stattfindet. Nur für Westdeutschland ist empirisch abgesichert, dass der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit über die zurückliegenden Jahrzehnte hauptsächlich auf die steigende Erwerbsbeteiligung von – insbesondere verheirateten – Frauen in Teilzeit zurückzuführen ist (Blossfeld & Rohwer 1997).

Im Übrigen hat sich die rot-grüne Bundesregierung Ende der 1990er zum Ziel gesetzt, die Teilzeitbeschäftigung zu fördern und somit indirekt gezielt den Anteil erwerbstätiger Frauen zu erhöhen. 2001 wurde unter Bundeskanzler Schröder ein Recht auf Teilzeit eingeführt, seitdem können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Teilzeitananspruch gegenüber ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geltend machen, nachdem sie mindestens sechs Monate beschäftigt sind. Das Gesetz sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, die Gleichstellung von Männern

und Frauen fördern und der Beschäftigungsförderung dienen (vgl. Abschnitt 1.1). Natürlich war das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht direkter Auslöser für den Anstieg der Teilzeitquote, sondern eine angemessene Reaktion auf die aktuelle Entwicklung. Immerhin liegt die Förderung der Teilzeit damit auch zukünftig „im Trend“ (Wagner 2004). Von den Beschäftigten wird das Gesetz zwar angenommen, allerdings ist die Frage, ob dadurch tatsächlich mehr Beschäftigung geschaffen wird. Dies wäre kaum der Fall, wenn es hierbei in erster Linie um die Umwandlung bereits bestehender Vollzeitstellen geht, worauf im nächsten Abschnitt näher eingegangen wird.<sup>89</sup>

#### **5.1.4 Teilzeit auf Kosten des Normalarbeitsverhältnisses?**

In Deutschland ist die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse, unter anderem infolge des schwachen Wirtschaftswachstums der letzten Jahre, weiter gesunken. Gleichzeitig haben mehr Personen eine geringfügige Beschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen (Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1998). Dem Mikrozensus ist zu entnehmen, dass die Zahl der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zeitraum 1991 bis 2004 um rund zwei Millionen gesunken ist (Tabelle 5.1). Im selben Zeitraum war eine Zunahme der Beschäftigten in Teilzeitarbeitsverhältnissen in ähnlicher Größenordnung zu verzeichnen (Tabelle 5.2). Im Jahr 1991 gab es nach auf dem Mikrozensus basierenden Angaben des Statistischen Bundesamtes erst 4,7 Millionen Teilzeitstellen; Im Jahr 2004 waren es bereits 7,1 Millionen. Inwiefern trägt aber die Zunahme der Teilzeit zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland bei?

---

<sup>89</sup> Auch bleibt abzuwarten, inwiefern das Gesetz in seiner praktischen Anwendung die Gleichstellung von Teilzeit tatsächlich leisten kann, wenn Teilzeitbeschäftigte trotz rechtlicher Gleichstellung und Diskriminierungsverbot schlechtere Arbeitsmarktchancen als Vollzeitbeschäftigte haben. Auch besteht die Gefahr einer faktischen Ungleichbehandlung der Teilzeit bezüglich der Sozialversicherung weiter (Quack 1993).

Tabelle 5.1: Abhängig Erwerbstätige nach Geschlecht und Region (Deutschland)

<b>Abhängig Erwerbstätige (in 1000)</b>					
	<b>Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Gesamt</b>
	<b>West</b>	<b>Ost</b>	<b>West</b>	<b>Ost</b>	<b>Deutschland</b>
<b>1991</b>	10 851	3 502	15 629	3 905	33 887
<b>1992</b>	11 140	2 946	15 736	3 497	33 320
<b>1993</b>	11 065	2 787	15 497	3 373	32 722
<b>1994</b>	11 012	2 815	15 087	3 386	32 300
<b>1995</b>	10 985	2 850	14 947	3 448	32 230
<b>1996</b>	11 206	2 849	14 779	3 355	32 188
<b>1997</b>	11 225	2 791	14 615	3 285	31 917
<b>1998</b>	11 303	2 764	14 593	3 219	31 878
<b>1999</b>	11 683	2 833	14 701	3 280	32 497
<b>2000</b>	11 874	2 795	14 741	3 228	32 638
<b>2001</b>	12 064	2 770	14 766	3 143	32 743
<b>2002</b>	12 099	2 754	14 548	3 067	32 469
<b>2003</b>	12 091	2 726	14 238	2 987	32 043
<b>2004</b>	11 871	2 688	13 966	2 881	31 405
<b>1991-2004<sup>1</sup></b>	+1020	-814	-1663	-1024	-2482

<sup>1</sup> Eigene Berechnungen.

Quellen: Mikrozensus 1991 bis 2004; Berechnungen des Statistischen Bundesamts.

Zwar sinkt der Anteil der Vollbeschäftigten an allen Erwerbstätigen, jedoch nicht in erster Linie, weil Stellen aus Vollzeit in Teilzeit umgewandelt werden. Vielmehr führt der Verlust der Vollzeitstellen größtenteils zum direkten Anstieg der Arbeitslosigkeit. Die Gefahr, dass Vollzeitstellen direkt in Teilzeitstellen umgewandelt werden, besteht weniger, da diese meist in anderen Bereichen entstehen. Beispielsweise fallen Vollzeitarbeitsplätze in industriellen Branchen weg. Darüber hinaus entstehen zwar neue Vollzeitarbeitsplätze etwa in Dienstleistungsbetrieben, allerdings nur zusätzlich zu den dort besonders häufig angesiedelten Teilzeitarbeitsplätzen (Wagner 2000). Freilich verliert das Normalarbeitsverhältnis statistisch auch deswegen an Bedeutung, weil die Erwerbsquote insgesamt steigt und immer mehr vormals nicht erwerbstätige Personen aus der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt mobilisiert werden und einer Beschäftigung in Teilzeit nachgehen. Teilzeit und andere Formen flexibler Beschäftigungsverhältnisse nehmen empirisch hingegen nicht unbedingt zu Lasten der Vollzeitarbeitsplätze zu, sondern langfristig zu Lasten der Nichterwerbstätigkeit (Wagner 1998).

Tabelle 5.2: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Region (Deutschland)

Teilzeitbeschäftigte (in 1000)					
	Frauen		Männer		Gesamt Deutschland
	West	Ost	West	Ost	
<b>1991</b>	3 720	614	355	47	4 736
<b>1992</b>	3 910	431	389	34	4 763
<b>1993</b>	3 998	460	398	44	4 900
<b>1994</b>	4 027	575	434	86	5 122
<b>1995</b>	4 096	591	474	100	5 261
<b>1996</b>	4 187	541	533	79	5 340
<b>1997</b>	4 387	571	608	93	5 659
<b>1998</b>	4 521	598	660	105	5 884
<b>1999</b>	4 870	622	712	119	6 323
<b>2000</b>	4 977	636	740	125	6 478
<b>2001</b>	5 197	676	783	141	6 798
<b>2002</b>	5 284	686	816	148	6 934
<b>2003</b>	5 408	724	868	169	7 168
<b>2004</b>	5 378	746	861	182	7 168
<b>1991-2004<sup>1</sup></b>	+1658	+132	+506	+135	+2432

<sup>1</sup> Eigene Berechnungen.

Quellen: Mikrozensus 1991 bis 2004; Berechnungen des Statistischen Bundesamts.

Nach Geschlecht und Region zeigen sich weitere deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Beschäftigung, die diese Ausführungen bestätigen: Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen in beiden Landesteilen sowie der weiblichen Erwerbstätigen in Ostdeutschland ist gesunken, während die Zahl der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland in den 1990er Jahren gestiegen ist (Tabelle 5.1). Für die westdeutschen Frauen ist dies wiederum vor allen Dingen auf einen Zuwachs der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen (Tabelle 5.2). Wenn jedoch Vollzeitstellen in Teilzeitstellen umgewandelt werden, dann wächst die weibliche Teilzeit nicht auf Kosten der männlichen, sondern der weiblichen Vollzeit. Für die anderen Gruppen gilt, dass die Teilzeitbeschäftigung deutlich weniger stark gestiegen als die Gesamtbeschäftigung gesunken ist, was gleichbedeutend mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit ist. Keinesfalls lässt sich aus diesen Befunden schließen, dass Vollzeit- direkt in Teilzeitstellen umgewandelt werden. Das bedeutet, dass Teilzeit in Deutschland nicht auf Kosten des Normalarbeitsverhältnisses wächst.

## 5.2 Teilzeitquoten – 1991 bis 2001

### 5.2.1 Teilzeitquoten – Deutschland

Auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panel ist für den Zeitraum 1991 bis 2001 ein deutlicher Anstieg der Beschäftigten in geringfügiger wie auch in Teilzeitbeschäftigung nachweisbar. Die Teilzeitquote<sup>90</sup> ist seit 1991 deutlich gestiegen und liegt im Jahr 2001 für Gesamtdeutschland bei 22 Prozent. Mehr als ein Fünftel der erwerbstätigen Bevölkerung arbeitet in reduziertem Stundenumfang (Tabelle 5.3).<sup>91</sup> Der empirische Befund zeigt gleichzeitig: Die Mehrheit der Beschäftigten ist nach wie vor Vollzeit erwerbstätig, und das ist so, obwohl die Teilzeit große Zuwachsraten aufweist. Zwar ist von einem Trend zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Zunahme flexibler Beschäftigung zu sprechen, allerdings darf nicht vergessen werden, dass das Normalarbeitsverhältnis empirisch noch immer das dominierende Arbeitsverhältnis darstellt. Dies gilt übrigens, wie sich im nächsten Abschnitt zeigen wird, sowohl für erwerbstätige Männer als auch für erwerbstätige Frauen.

---

90 Die Teilzeitquote gibt den Anteil der Teilzeit und geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen an.

91 Wird geringfügige und unregelmäßige Beschäftigung ausgeschlossen, ist die Quote entsprechend niedriger. Die Trends gehen jedoch für Teilzeit und geringfügige Beschäftigung in dieselbe Richtung.

Tabelle 5.3: Teilzeitquote nach Geschlecht

	Teilzeitquote <sup>1</sup> (in %)			Frauenanteil <sup>2</sup>
	Gesamt	Männer	Frauen	(in %)
<b>Deutschland<sup>3</sup></b>				
<b>1991</b>	15,9	3,3	33,3	87,9
<b>1992</b>	15,7	3,2	32,7	88,1
<b>1993</b>	16,3	3,0	34,0	89,5
<b>1994</b>	16,7	3,4	34,7	88,3
<b>1995</b>	17,4	3,7	35,8	87,9
<b>1996</b>	18,9	4,8	37,7	85,4
<b>1997</b>	18,0	4,9	35,8	84,3
<b>1998</b>	18,6	5,7	35,9	82,3
<b>1999</b>	19,5	5,6	37,5	83,8
<b>2000</b>	21,6	6,0	41,0	84,5
<b>2001</b>	22,2	6,9	40,7	83,2
<b>Großbritannien<sup>4</sup></b>				
<b>1991</b>	21,3	6,6	39,1	83,0
<b>1992</b>	21,6	6,6	38,7	83,7
<b>1993</b>	22,6	7,4	39,9	82,5
<b>1994</b>	22,7	7,2	39,7	83,6
<b>1995</b>	22,7	7,2	39,8	83,5
<b>1996</b>	22,7	7,5	39,6	82,7
<b>1997</b>	21,7	7,2	38,0	82,4
<b>1998</b>	22,2	7,8	38,4	81,5
<b>1999</b>	22,2	8,4	37,4	80,0
<b>2000</b>	21,9	7,4	38,0	82,0
<b>2001</b>	22,8	8,0	38,9	81,8

<sup>1</sup> Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten.

<sup>2</sup> Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten.

<sup>3</sup> Teilzeit und geringfügig beschäftigt (Selbsteinstufung); im Alter zwischen 16 und 65 Jahren.

<sup>4</sup> Teilzeit beschäftigt (weniger als 30 Stunden pro Woche); im Alter zwischen 16 und 65 Jahren.

Quellen: GSOEP 1991 bis 2001; BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen, Querschnitt gewichtet.

### 5.2.1.1 Teilzeitquoten aus dem GSOEP nach Geschlecht

Nach auf dem Sozio-oekonomischen Panel basierenden Angaben waren im Jahre 2001 rund 40 Prozent der weiblichen und knapp sieben Prozent der männlichen Beschäftigten in Teilzeit tätig. Die Teilzeitquote der Frauen ist von 33 Prozent (1991) auf diese rund 40 Prozent gestiegen, diejenige der Männer von drei auf die genannte Marke von knapp sieben Prozent (Tabelle 5.3). Obwohl sich die Teilzeitquote der Männer somit seit 1991 mehr als verdoppelt hat, allerdings ausgehend von einem

sehr niedrigen Niveau, bleibt die große Mehrheit der Männer noch immer vollzeitbeschäftigt. Nicht zu vergessen ist, dass dies auch für die Mehrheit aller weiblichen Beschäftigten gilt, von denen bislang immerhin 60 Prozent Vollzeit erwerbstätig sind. Hauptsächlich ist dies auf die höhere Vollzeitquote ostdeutscher Frauen zurückzuführen (vgl. ausführlich Kapitel 6).

Da die Flexibilisierung aber gerade darauf abzielt, die Privilegien des Normalarbeitsverhältnisses abzubauen, werden davon insbesondere diejenigen Männer betroffen sein, die bisher von den Errungenschaften der standardisierten Vollzeit am meisten profitierten. Die Reduzierung der Arbeitszeiten ist hierbei jedoch nur eine von mehreren Möglichkeiten, um die Flexibilität der Beschäftigung zu erhöhen. Sicherlich besteht nicht die Gefahr, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Vollzeitstellen nun systematisch in Teilzeitstellen umwandeln werden. In der Tat wird sogar häufiger das Gegenteil diskutiert, etwa Überstunden auszuweiten und Arbeitszeiten zu verlängern. Während Teilzeit somit sicherlich für die Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Männer keine Option ist, abgesehen von den wenigen, die ausdrücklich den individuellen Wunsch zur Reduzierung ihrer Arbeitszeit haben, wird sie trotzdem etwa für arbeitslose Männer zur Gelegenheit, um den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bewerkstelligen.

Richten wir den Blick im nächsten Schritt ausschließlich auf die Teilzeitbeschäftigten, so zeigt sich, dass Teilzeit eine Domäne der Frauen bleibt. Diese stellen 2001 noch einen Anteil von 83 Prozent (1991: 88 Prozent) an allen Teilzeitbeschäftigten (Tabelle 5.3). Da die Zahl männlicher Teilzeitbeschäftigter relativ betrachtet jedoch stärker zunimmt als die Zahl weiblicher, ist anzunehmen, dass der Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten folgerichtig auch in Zukunft sinkt. Daran schließt sich direkt die Frage an, wie sich die Zunahme der Teilzeitarbeit auf das Geschlechterverhältnis im Arbeitsmarkt auswirkt.

Zwar werden sich die jeweiligen geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten weiter annähern, insbesondere unter der Bedingung, dass sich die Teilzeit auch unter Männern durch die Flexibilisierungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt weiter ausbreiten wird. Hierfür ist der vergleichsweise höhere Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter in Großbritannien (vgl. Tabelle 1.1) ein deutlicher Hinweis. Zu einer Angleichung der Quoten dürfte es aber nicht kommen, solange die Teilzeit für Männer und Frauen unterschiedliche Funktionen im Erwerbsverlauf übernimmt. Schließlich arbeitet die Mehrheit der Frauen Teilzeit, um Familie und Beruf zu vereinbaren, während dieser Grund kaum bei teilzeitbeschäftigten Männern zutrifft.

Erst wenn Männer denselben Anteil an Kinderbetreuung und Familienarbeit übernehmen würden wie Frauen, wäre eine vollkommene Angleichung zu erwarten. Da die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt zumindest in naher Zukunft unrealistisch scheint, wird sich jedoch auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern weiterhin grundlegend unterscheiden. Die Zunahme der Teilzeitarbeit ist somit nicht mit einer zunehmenden Egalisierung des Geschlechterverhältnisses im Arbeitsmarkt gleichzusetzen.

### **5.2.1.2 Teilzeitquoten aus dem GSOEP nach Geschlecht und Alter**

Aus der Literatur ist bekannt, dass die Teilzeitquote tendenziell mit dem Lebensalter der Erwerbstätigen ansteigt (Hakim 1997). Auch die Befunde auf Basis des Sozio-oekonomischen Panel weisen in diese Richtung. Am häufigsten arbeiten 56- bis 65-jährige Frauen Teilzeit. 2001 war knapp die Hälfte in dieser Altersgruppe Teilzeit erwerbstätig (Tabelle 5.4). Überdurchschnittlich hoch ist jedoch bereits die Teilzeitquote bei den über 35-Jährigen: 2001 waren 46 Prozent der 36- bis 40-jährigen Arbeitnehmerinnen in Teilzeit (Tabelle 5.4). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen typischerweise bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt, etwa nach der Geburt ihrer Kinder, eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen (Schupp 1991). Für diese Frauen übernimmt Teilzeitarbeit offenbar tatsächlich die Funktion, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, deren soziale Erwünschtheit ja gestiegen ist, zu ermöglichen. Darüber hinaus wird dieser Lebensalterseffekt durch Kohorten- als auch Periodeneffekte überlagert. Während es im Querschnitt jedoch nur bedingt möglich ist, zwischen ihnen zu unterscheiden, bringt der Längsschnitt hier mehr Klarheit.

Im Zeitvergleich wird sichtbar, dass der vorliegende Lebensalterseffekt überlappt und möglicherweise abgeschwächt wird durch einen Kohorteneffekt. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen jüngerer Kohorten ist höher.<sup>92</sup> Am deutlichsten zeigt sich das bei den 16- bis 25-Jährigen: 1991 waren nur knapp zehn Prozent teilzeitbeschäftigt, 2001 hat sich ihr Anteil schon mehr als verdoppelt (Tabelle 5.4). In anderen Worten: Von den 1966 bis 1975 Geborenen waren am Anfang ihrer beruflichen Karriere nur knapp zehn Prozent teilzeitbeschäftigt, von den 1976 bis 1985 Geborenen bereits

---

92 „Die durch zahlreiche Scheidungen geprägte ‚Risikogesellschaft‘ läßt aber die vollständige Nicht-Erwerbstätigkeit zu einer gefährlichen Entscheidung werden, insbesondere für Mütter. Nicht zuletzt deswegen gibt es immer mehr teilzeiterwerbstätige Frauen“ (Wagner 2000: 220).

weit über 20 Prozent. Daraus lässt sich schließen, dass Teilzeit heute eine wichtigere Bedeutung für den Berufseintritt zukommt.

Dieser Trend zeigt sich genauso deutlich bei den Männern: 1991 waren sieben Prozent der 16- bis 25-Jährigen in Teilzeit, 2001 bereits 15 Prozent (Tabelle 5.4). Damit konzentriert sich Teilzeit auch bei jüngeren Kohorten männlicher Beschäftigter. Diese Ergebnisse verweisen auf die zunehmende Bedeutung flexibler Beschäftigung für den Einstieg in die berufliche Karriere. Insgesamt ist der Zusammenhang zwischen Teilzeit und Lebensalter bei Männern nicht linear, sondern u-förmig: Männer im mittleren Lebensalter arbeiten am seltensten Teilzeit. Dieser kommt in männlichen Erwerbsverläufen erst vor dem Übergang in den Ruhestand wieder eine wichtige Rolle zu (Stichwort Altersteilzeit).

Tabelle 5.4: Teilzeitquote nach Altersgruppe

Altersgruppe	Teilzeitquote <sup>1</sup> (in %)					
		16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
<b>Deutschland<sup>2</sup></b>						
<b>Frauen</b>	<b>1991</b>	9,3	32,1	41,4	41,4	43,5
	<b>1996</b>	14,7	31,5	48,1	43,6	44,6
	<b>2001</b>	21,7	36,4	46,3	45,3	48,7
<b>Männer</b>	<b>1991</b>	7,0	3,8	(1,0)	(1,4)	(5,4)
	<b>1996</b>	6,7	6,7	(4,3)	(2,6)	(3,4)
	<b>2001</b>	15,1	7,4	3,2	3,0	13,2
<b>Großbritannien<sup>3</sup></b>						
<b>Frauen</b>	<b>1991</b>	24,3	36,8	45,1	41,7	59,0
	<b>1996</b>	37,4	33,9	40,0	39,7	60,8
	<b>2001</b>	34,1	35,9	40,0	37,9	54,0
<b>Männer</b>	<b>1991</b>	15,6	(2,4)	(3,3)	(4,5)	11,7
	<b>1996</b>	16,5	4,5	(2,6)	(3,9)	15,5
	<b>2001</b>	19,6	5,4	4,2	4,8	11,5

<sup>1</sup> Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten.

<sup>2</sup> Teilzeit und geringfügig beschäftigt (Selbsteinstufung); im Alter zwischen 16 und 65 Jahren.

<sup>3</sup> Teilzeit beschäftigt (weniger als 30 Stunden pro Woche); im Alter zwischen 16 und 65 Jahren. ( ) ungewichtete Fallzahl < 30.

Quellen: GSOEP 1991, 1996, 2001; BHPS 1991, 1996, 2001; eigene Berechnungen, Querschnitt gewichtet.

Im Zeitvergleich verweisen diese Ergebnisse auf einen wichtigen Bedeutungswandel der Teilzeit im Arbeitsmarkt, der für eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

im Erwerbsverlauf spricht: Erstens sind vor allem jüngere Beschäftigtenkohorten am stärksten von der Arbeitsmarktflexibilisierung und ihren Folgen betroffen, da Teilzeit dem Normalarbeitsverhältnis den Rang als Einstieg in das Erwerbsleben abzulaufen scheint. Zweitens steigt die Bedeutung flexibler Beschäftigung nicht nur am Beginn, sondern auch am Ende von beruflichen Karrieren. Zusammengefasst ist die Wahrscheinlichkeit, teilzeitbeschäftigt zu sein, am Anfang sowie am Ende der Erwerbskarriere am größten. Insgesamt weisen diese Befunde somit auf eine Ablösung der Normalbiographie durch flexiblere Erwerbsbiographien hin.

### **5.2.1.3 Teilzeitquoten aus dem GSOEP nach Geschlecht und Bildung**

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, welche Rolle die Bildung im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung spielt. Da mit höherer Bildung in der Regel eine höhere Erwerbsbeteiligung einhergeht, ist einerseits zu erwarten, dass nicht nur die Erwerbsquote generell, sondern auch die Teilzeitquote der Gruppe der Befragten mit höherer Bildung überproportional ausfällt. Andererseits ist anzunehmen, dass mit der Bildung auch der Anteil der Vollzeitbeschäftigten steigt, weil sich die getätigten Investitionen in Humankapital in Vollzeit besser auszahlen als in Teilzeit, nicht zuletzt deshalb, weil Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen seltener in Teilzeit verfügbar sind. Dann wirkt sich höhere Bildung negativ auf die Erwerbsbeteiligung in Teilzeit aus.

Empirisch zeigt sich für Frauen tatsächlich ein negativer Zusammenhang zwischen Bildung und Teilzeit: je höher die Bildung, desto niedriger ihre Teilzeitquote (Tabelle 5.5). Umgekehrt zeigt sich für Männer dagegen ein positiver Zusammenhang: je höher die Bildung, desto höher die Teilzeitquote (Tabelle 5.5). Dies deutet zum einen darauf hin, dass Männer mit höherer Bildung eine größere Bereitschaft aufweisen, sich auf Teilzeitstellen einzulassen. Nicht zuletzt nehmen besonders häufig junge Männer, die sich noch in der Ausbildung oder dem Studium befinden, solche an. Zum anderen werden Teilzeitstellen für Männer speziell im höher qualifizierten Bereich, etwa für wissenschaftliche Mitarbeiter im öffentlichen Dienst angeboten. Allerdings sind solch privilegierte Beschäftigte in qualifizierter Teilzeit eher die Ausnahme und die angebotenen Teilzeitstellen entsprechen sicherlich nicht immer dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten, so dass besonders für Erwerbstätige mit hoher Bildung die Gefahr besteht, unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt zu sein, wenn sie Teilzeit arbeiten.

Diese Problematik bleibt nicht ohne Folgen für die weiteren Arbeitsmarktchancen der Teilzeitbeschäftigten. Haben diese nicht die Möglichkeit, ihre Humankapitalin-

vestitionen am Markt gewinnbringend zu verwerten, dann besteht eine Ungleichheit zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Diese wird möglicherweise dadurch verschärft, dass Teilzeitbeschäftigte in der Regel weniger Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung erhalten, die es den Individuen im Arbeitsmarkt gerade leichter machen sollten, beruflich voranzukommen. Für Individuen, die in ihre Bildung investiert haben, diese aber nicht gewinnbringend am Markt verwerten können, hat sich diese Investition jedenfalls in finanzieller Hinsicht nicht gelohnt. Warum aber sollten Unternehmen in Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte investieren, wenn sich diese nicht auszahlen? Daran wird sich nichts ändern, solange in hoch qualifizierten Tätigkeitsfeldern zu wenig Teilzeitstellen vorhanden sind. Die Tätigkeitsprofile beziehungsweise Qualifikationsanforderungen müssen und können sich ändern, denn auch anspruchsvollere Dienstleistungstätigkeiten, die höhere Qualifikationsniveaus voraussetzen, können in Teilzeit erledigt werden.

Tabelle 5.5: Teilzeitquote nach Bildung

Bildung	Teilzeitquote <sup>1</sup> (in %)			
		Niedrig	Mittel	Hoch
<b>Deutschland<sup>2</sup></b>				
<b>Frauen</b>	<b>1991</b>	41,2	26,4	31,5
	<b>1996</b>	44,2	33,7	36,6
	<b>2001</b>	48,5	38,6	34,3
<b>Männer</b>	<b>1991</b>	2,4	4,8	(4,7)
	<b>1996</b>	3,6	5,8	8,5
	<b>2001</b>	5,2	7,7	8,2
<b>Großbritannien<sup>3</sup></b>				
<b>Frauen</b>	<b>1991</b>	53,0	38,8	26,9
	<b>1996</b>	55,2	40,8	31,2
	<b>2001</b>	55,7	43,0	32,2
<b>Männer</b>	<b>1991</b>	6,6	9,1	6,2
	<b>1996</b>	8,7	10,6	7,1
	<b>2001</b>	10,7	10,8	7,6

<sup>1</sup> Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten.

<sup>2</sup> Teilzeit und geringfügig beschäftigt (Selbsteinstufung); im Alter zwischen 16 und 65 Jahren.

<sup>3</sup> Teilzeit beschäftigt (weniger als 30 Stunden pro Woche); im Alter zwischen 16 und 65 Jahren.

( ) ungewichtete Fallzahl < 30.

Quellen: GSOEP 1991, 1996, 2001; BHPS 1991, 1996, 2001; eigene Berechnungen, Querschnitt gewichtet.

## 5.2.2 Teilzeitquoten – Großbritannien

In Großbritannien hatte laut British Household Panel Survey 2001 knapp ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Teilzeitstellen (Tabelle 5.3). Damit liegt die britische Teilzeitquote<sup>93</sup> höher als die deutsche. Zwar wird diese in beiden Panelstudien unterschiedlich berechnet, so dass die absolute Höhe der Teilzeitquoten deutscher und britischer Beschäftigten nur bedingt zu vergleichen ist. Jedoch wird die Quote in Großbritannien durch die restriktive Abgrenzung der Teilzeit über einen Stundenumfang nur bis zu 29 Wochenstunden eher unterschätzt, so dass die tatsächliche Differenz der Teilzeitquoten im Ländervergleich noch deutlicher ausfallen dürfte. Darüber hinaus ist die Vergleichbarkeit der Teilzeitquoten in den beiden Panelstudien insofern gegeben, dass jeweils auch geringfügige Beschäftigungen in die Berechnungen eingehen (vgl. Kapitel 4).

Auch über die zeitliche Entwicklung der Teilzeitquoten lassen sich durchaus gesicherte Aussagen machen: In Großbritannien blieb diese Quote über die 1990er Jahre hinweg nahezu konstant (Tabelle 5.3). Im Gegensatz zum deutschen Arbeitsmarkt, in dem Teilzeit als wichtige Flexibilisierungsstrategie in den 1990ern ausgeweitet wurde, fand in Großbritannien keine weitere Zunahme der Arbeitsmarktflexibilität statt, zumindest nicht im Hinblick auf die Teilzeitquote von Frauen. Im Folgenden wird deshalb auf die Teilzeitquoten getrennt nach Geschlecht eingegangen.

### 5.2.2.1 Teilzeitquoten aus dem BHPS nach Geschlecht

Wie in Deutschland ist Teilzeit auch in Großbritannien eine Domäne der Frauen. Trotz leichtem Rückgang beträgt ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten 2001 noch über 81 Prozent (Tabelle 5.3). Zwar nehmen heute etwas mehr Männer eine Teilzeitbeschäftigung auf, trotz leichter Annäherung der Teilzeitquoten ist aber auch in Großbritannien nicht mit einer Angleichung des Erwerbsverhaltens von Männern und Frauen zu rechnen. Schließlich liegt auch 2001 die Teilzeitquote der Männer mit acht Prozent noch weit hinter derjenigen der Frauen (23 Prozent) zurück (Tabelle 5.3). Allerdings kann die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung bei britischen Männern in den 1990er Jahren durchaus als Arbeitsmarktflexibilisierung interpretiert werden,

---

93 Die Teilzeitquote gibt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen an. Die Abgrenzung der Teilzeit erfolgt über den Stundenumfang (von einer Stunde bis zu 29 Stunden).

wovon wie gezeigt vor allem bislang Vollzeitbeschäftigte in beiden Ländern gleichermaßen betroffen sind.

### **5.2.2.2 Teilzeitquoten aus dem BHPS nach Geschlecht und Alter**

Der Zusammenhang zwischen Teilzeiterwerbstätigkeit und Lebensalter ist für britische Männer ebenso u-förmig wie für deutsche (siehe oben), mit überdurchschnittlichen Teilzeitquoten unter den 16- bis 25-Jährigen sowie unter den 56- bis 65-Jährigen (Tabelle 5.4). Darüber hinaus ist bei den Männern der Anteil der Berufsanfänger in Teilzeit bis 2001 auf ein Fünftel der 16- bis 25-Jährigen gestiegen. Damit sind jüngere Kohorten im Zeitvergleich stärker von Teilzeit betroffen. Von der steigenden Zahl männlicher Teilzeitbeschäftigter eine Egalisierung des Geschlechterverhältnisses im Arbeitsmarkt zu erwarten, ist angesichts der u-förmigkeit des Zusammenhangs zwischen Lebensalter und Erwerbsform jedoch nicht begründet. Schließlich würde eine solche Angleichung unter anderem voraussetzen, dass auch Männer mittleren Alters etwa während der Phase der Familiengründung vermehrt Teilzeit arbeiteten, wie dies auch bei britischen Frauen der Fall ist.

Zwar hat sich der positive Zusammenhang zwischen Lebensalter und Teilzeiterwerbsbeteiligung bei britischen Frauen im Zeitvergleich abgeschwächt, aber auch 2001 war der Anteil Teilzeitbeschäftigter unter den 56- bis 65-Jährigen am höchsten (54 Prozent) (Tabelle 5.4). Bemerkenswert ist außerdem, dass die Bedeutung der Teilzeit für den Berufseinstieg auch bei den Frauen deutlich zugenommen hat. Der Teilzeitanteil stieg von einem Viertel der 16- bis 25-jährigen Frauen im Jahr 1991 auf über ein Drittel 2001 (Tabelle 5.4). Zumindest jüngere Frauen sind somit ebenso von Flexibilisierungsstrategien auf dem Arbeitsmarkt betroffen.

### **5.2.2.3 Teilzeitquoten aus dem BHPS nach Geschlecht und Bildung**

Für britische Frauen zeigt sich derselbe negative Zusammenhang zwischen Bildung und Teilzeitquote wie für deutsche: je höher die Bildung, desto niedriger die Teilzeitquote. In Großbritannien war 2001 mehr als die Hälfte der Frauen mit niedriger Bildung teilzeitbeschäftigt, aber nur ein Drittel der Frauen mit hoher Bildung (Tabelle 5.5). Für Männer in Großbritannien ist der Zusammenhang zwischen Bildung und Teilzeit weniger eindeutig. Für die Gruppe mit mittlerer Bildung scheint es empirisch am wahrscheinlichsten, Teilzeit zu arbeiten, gefolgt von der Gruppe mit niedriger Bildung (Tabelle 5.5). Nur eine multivariate Analyse

des Zusammenhangs zwischen Bildung und Teilzeitbeschäftigung wird hier Klarheit bringen.

Insgesamt wird deutlich, dass die Teilzeitquoten nicht nur vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten, sondern auch vom Spektrum der angebotenen Teilzeitstellen geprägt werden. Besonders häufig bestehen Teilzeitstellen im Dienstleistungsbe-  
reich, allerdings finden sich besonders im privaten Dienstleistungssektor häufiger niedrig qualifizierte Teilzeitstellen, die vor allem von Frauen angenommen werden. Höher qualifizierte Teilzeitstellen, beispielsweise für Lehrerinnen und Lehrer oder Ärztinnen und Ärzte, sind hingegen meistens im öffentlichen Dienstleistungssektor angesiedelt (Meyer 1997).

### **5.3 Diskussion**

In diesem Kapitel wird ein besonderes Augenmerk auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten gerichtet, die hinsichtlich der Teilzeit und ihren Bestimmungsgründen im britischen und deutschen Arbeitsmarkt bestehen. Erstens zeigt sich, dass Teilzeitarbeitsverhältnisse in Deutschland bislang nur ein Fünftel, in Großbritannien jedoch bereits etwa ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse ausmachen. Im britischen Arbeitsmarkt, der generell flexibler ist und darüber hinaus insgesamt die höhere Erwerbsbeteiligung aufweist, ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung höher. In dem noch stark regulierten deutschen Arbeitsmarkt ist die Teilzeitquote hingegen niedriger. Die Zahl flexibler Beschäftigungsverhältnisse ist in Großbritannien höher, weil die Arbeitszeitflexibilität dort generell höher ist – aufgrund der Abwesenheit rechtlicher Regulierung. Die flexible Reduzierung der Arbeitszeiten wird dort extensiver als Instrument der Arbeitsmarktflexibilität eingesetzt, und zwar sowohl von der Arbeitnehmer- als auch von der Arbeitgeberseite, was sich zum Beispiel an dem flexiblen Arbeitszeitkontinuum britischer Beschäftigter ablesen lässt (Hakim 1998). Hier ist besonders auf den Dienstleistungssektor zu verweisen, da die meiste Teilzeitbeschäftigung in diesem geschaffen wird – besonders der Bereich persönlicher Servicedienstleistungen umfasst viele Beschäftigungsmöglichkeiten – und dieser in Großbritannien auch stärker ausgebaut ist.

In Deutschland bleibt zu beklagen, dass der Dienstleistungssektor nicht in dem Maße ausgebaut wird, wie es notwendig wäre, um die Massenarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen. Hier bleibt ein großes Potenzial zur Schaffung neuer Teilzeitstellen ungenutzt (Heinze & Streeck 2000). Daran schließt sich die Frage an, welche Teilzeitstellen bestehen, denn Teilzeit im Dienstleistungssektor ist in der

Regel prekäre Beschäftigung im sekundären Arbeitsmarktsegment, die sich durch geringe Verdienstmöglichkeiten und schlechte Arbeitsbedingungen auszeichnet. Um bessere Arbeitsmarktchancen für Teilzeitbeschäftigte zu gewährleisten, scheint daher die Schaffung hochqualifizierter Stellen unabdingbar.

Berücksichtigt man auch die zeitliche Entwicklung, zeigt sich zweitens ein deutlicher Anstieg der Teilzeitquote in den 1990er Jahren. Dieser fällt in Deutschland etwas größer aus als in Großbritannien, wo die Entwicklung zwar gleichgerichtet verlaufen ist, wenn auch von höheren Ausgangsquoten ausgehend. Gleichzeitig ist die absolute Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse in Deutschland stark gestiegen, das heißt, die Teilzeitquote wächst nicht allein aufgrund des Rückgangs der Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis. Alles deutet darauf hin, dass die Teilzeitstrategie auch in Deutschland vermehrt dazu eingesetzt wird, den hohen Flexibilisierungsanforderungen in einer globalisierten Welt zu begegnen. Insbesondere aufgrund der hohen strukturellen Arbeitslosigkeit und des mit der Globalisierung einhergehenden verschärften Wettbewerbs sowie aufgrund der technischen Entwicklungen scheint es für Unternehmen zunehmend notwendig, Arbeitsabläufe zu flexibilisieren. Aus diesen Trends lässt sich schließen, dass die Ausweitung der Teilzeit weiter anhalten und durchaus Größenordnungen erreichen wird, wie sie in Großbritannien bereits vorzufinden sind. Bislang liegt die deutsche Teilzeitquote international schließlich erst im Mittelfeld, während die britische bereits überdurchschnittlich hoch ist. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass ökonomische und kulturelle Länderunterschiede bestehen bleiben, etwa sind in Deutschland insgesamt weniger Frauen erwerbstätig und die Briten befürworten Frauenerwerbstätigkeit auch stärker (Vogel 2000).

Im Übrigen ist der Konvergenzthese entsprechend der positive Trend zu mehr Teilzeit nicht nur in Deutschland, sondern in einer Vielzahl westlicher industrialisierter Länder zu beobachten, und die Niederlande sind hier ein Vorzeigeland mit besonders hoher Teilzeitquote (Tálos 1999). Somit ist Teilzeit international die am weitesten verbreitete Form der flexiblen Beschäftigung überhaupt.<sup>94</sup> Offen bleibt hingegen, in welchem Ausmaß eine Zunahme der Teilzeit gleichbedeutend mit einer Zunahme der Flexibilität des Arbeitsmarktes ist. Dies hängt wiederum mit der Art der geschaffenen Stellen zusammen, bei der es sich um flexible oder aber klassische Teilzeit handeln kann.

---

94 Der Anteil anderer Formen flexibler Beschäftigung liegt in der Regel unter der Zehnprozentmarke (Tálos 1999).

Drittens ist Teilzeit schließlich nach wie vor eine Domäne der Frauen, in beiden Ländern sind mehr als 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich. Zwar steht dem Anstieg der Zahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ein Anstieg der Zahl der männlichen gegenüber. Obwohl sich Experten in Wissenschaft und Politik über die Bedeutung von Partizipations- (und damit: Lebens-)Chancen für alle – Männer und Frauen – einig sind, bestehen aber geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsverhalten und den beruflichen Karriereverläufen weiter. Das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich bezüglich der Teilzeit noch stark. Frauen arbeiten typischerweise in anderen Lebensphasen Teilzeit als Männer, sie arbeiten meist in anderen, frauentypischen, Branchen und Berufen sowie aus anderen Gründen Teilzeit.<sup>95</sup> Dies lässt sich zum einen darauf zurückführen, dass Teilzeit von mehr und mehr Frauen als erfolgreiche Strategie zur Vereinbarkeit der Mutter- mit der Berufsrolle eingesetzt wird. Zum anderen gibt vor allem der Anstieg der Teilzeitquote männlicher Beschäftigter einen wichtigen Hinweis auf den zugrunde liegenden Flexibilisierungsprozess. In Deutschland ist die Quote bei Männern von drei auf immerhin sieben Prozent gestiegen. Die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung wird also nicht nur für Arbeitnehmerinnen, sondern auch für Arbeitnehmer weiter steigen, denn die Flexibilisierung betrifft sie gleichermaßen.

Innerhalb der Länder existieren viertens erhebliche Unterschiede hinsichtlich der sozialstrukturellen Charakterisierung der Gruppen der Teilzeitbeschäftigten. Beispielsweise nehmen vermehrt Berufseinsteiger eine Teilzeitposition an. Dieser empirische Befund verweist deutlich auf den Bedeutungswandel der Teilzeit, den diese spätestens seit den 1990er Jahren im Kontext der Arbeitsmarktflexibilisierung erfahren hat: Teilzeit wandelt sich von typischer Frauenerwerbstätigkeit, die allein der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient, zur flexiblen Beschäftigungsform, die eingesetzt wird, um den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten und mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen. Prekär ist das vor allem dann, wenn sich etwa wie im Falle der befristeten Teilzeit verschiedene Typen der flexiblen Beschäftigung überschneiden und sich die Nachteile für die Beschäftigten kumulieren.

Auf der wachsenden Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung basiert auch die Fragestellung der folgenden Kapitel nach deren Konsequenzen. Wer sind die Gewinner, wer die Verlierer im Prozess der Arbeitsmarktflexibilisierung? Wie sind flexibel

---

95 Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse sind in Bereichen mit unterschiedlicher Stärke der beruflichen Segregation angesiedelt. In Großbritannien ist Teilzeit beispielsweise nicht nur stärker nach Geschlecht segregiert als Vollzeit, sondern ihre Segregation ist im Zeitverlauf sogar angewachsen (Burchell, Dale & Joshi 1997).

Beschäftigte in die Gesellschaft integriert und was unterscheidet sie von jenen im Normalarbeitsverhältnis? Welche Integrationswirkung hat Erwerbsarbeit denn an sich noch, betrachtet man die Krise der Erwerbsgesellschaft und die zunehmende Flexibilisierung? In jedem Falle verändert sich der Charakter der Erwerbsarbeit: Lebenslang in ein und demselben Beruf tätig zu sein ist nicht mehr die Regel (Deinstitutionalisierung des Lebenslaufs, Entberuflichung); der Arbeitskraft wird Flexibilität abverlangt (Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeitskraft, Dezentralisierung und Vermarktlichung von Unternehmen) und Erwerbschancen wechseln rasch (Prekarisierung, Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft). Die Unternehmen muten ihren Angestellten und Arbeitern ein hohes Maß an Unsicherheit zu, weil sie ein hohes Maß an Flexibilität des Individuums voraussetzen (Kocka & Offe 2000; Sennett 2000).

## 6 Dynamik der Teilzeit in Deutschland

Sowohl das Erwerbsverhalten als auch die Arbeitsmarktchancen von Frauen in Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich stark: Einerseits sind im Osten mehr Frauen in Vollzeit tätig, andererseits ist dort auch die Arbeitslosigkeit höher. Bislang liegen aber keine Längsschnittuntersuchungen zur Dynamik der Teilzeit in Ostdeutschland vor (vgl. Kapitel 1). Zur Teilzeit in Westdeutschland gibt es mittlerweile eine Reihe solcher Untersuchungen, die sich jedoch auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen beschränken (Quack 1993; Stephan 1995; Blossfeld & Rohwer 1997). Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Frage, welche Funktionen und Konsequenzen Teilzeit – unter Berücksichtigung des Transformationsprozesses im ostdeutschen Arbeitsmarkt nach der Wiedervereinigung – speziell für die Erwerbsbiographien ostdeutscher Frauen hat (vgl. Kapitel 1). Deshalb wird aufgrund der regionalen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt hierzulande der deutsch-britische Ländervergleich, der sowohl in Kapitel 5 als auch in Kapitel 7 im Zentrum der Analyse steht, auf einen innerdeutschen Vergleich der Regionen Ost- und Westdeutschland erweitert. Bisher haben auch wir Teilzeitbeschäftigung im Querschnitt betrachtet, nun wird der Regionenvergleich erstmalig im Längsschnitt durchgeführt. Im Folgenden wird untersucht, ob Teilzeitarbeit, und wenn ja, für welche Frauen sie eine Arbeitsmarktchance ist, die ihnen neue Partizipationsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt eröffnet. Insbesondere wird analysiert, inwiefern Teilzeit bei Arbeitslosigkeit eine Alternative zu Vollzeit ist und ob sie den Beschäftigten eher den Zugang zu einer dauerhaften Arbeitsmarktintegration in Vollzeit erleichtert und sich somit als Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt erweist. Oder aber bringt Teilzeit im weiteren Verlauf der Erwerbskarriere dauerhaft Nachteile mit sich, wie zum Beispiel ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko?

Im vorliegenden Kapitel wird die Dynamik der Teilzeit in den 1990er Jahren auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panel komparativ für Ost- und Westdeutschland untersucht. Da hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind, fokussiert die Analyse auf Frauen im erwerbsfähigen Alter von 16 bis 65 Jahren, die in den Jahren 1991 bis 2001 befragt wurden.<sup>96</sup> In Abschnitt 6.1.1 werden Unterschiede der Frauenerwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland herausgearbeitet. In

---

96 Die Fallzahlen männlicher Teilzeitbeschäftigter sind zu klein für die detaillierte Betrachtung im Ost-West-Vergleich, deshalb werden Männer aus dieser Analyse ausgeklammert.

Abschnitt 6.1.2 werden die Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeitsrisiken in Ost- und Westdeutschland beschrieben sowie Funktionen und Wandel der Teilzeit dokumentiert und eine Basis geschaffen, auf der fundierte Aussagen über die Folgen der Teilzeit möglich sind. Die hier auf Grundlage der Verlaufsdaten des Sozio-oekonomischen Panel vorgenommene dynamische Analyse der Teilzeit in Abschnitt 6.2.1 hat die ihr vorausgehenden Erwerbsepisoden zum Gegenstand, darüber hinaus wird erläutert, welche Erwerbsmuster dieser Form der flexiblen Beschäftigung folgen. Im Einzelnen werden Zugänge in und Abgänge aus Teilzeitepisoden betrachtet. Die Untersuchung der individuellen Erwerbsübergänge, mit besonderem Augenmerk auf Wechsel im Erwerbs- und Arbeitszeitstatus, steht hierbei im Vordergrund. Im Abschnitt 6.2.2 wird die durchschnittliche Verbleibdauer in Teilzeit berechnet und anhand dieser gezeigt, dass verschiedene Personengruppen unterschiedlich lange Teilzeitepisoden aufweisen. Als Referenzkategorie dienen jeweils Vollzeitepisoden. Im Abschnitt 6.3 werden die Ergebnisse multivariater Übergangsmodelle präsentiert.<sup>97</sup> In Abschnitt 6.4 werden die Ergebnisse zur Dynamik der Teilzeit in Ost- und Westdeutschland diskutiert.

## **6.1 Frauenerwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland**

### **6.1.1 Ost-West-Unterschiede**

In Deutschland besteht wie in anderen westlichen Ländern insbesondere für Frauen weiterhin die Herausforderung, bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Familienarbeit miteinander zu vereinbaren. Im Allgemeinen sind es die Frauen, welche die Hauptlast an Kinderbetreuung und Hausarbeit schultern und, so könnte man argumentieren, ihre Entscheidung darüber, wie viel Zeit sie für bezahlte Arbeit aufwenden, hängt vom Ausmaß dieser Belastung ab (Blossfeld & Drobnič 2001). Das Ergebnis vergleichender Studien zur Frauenerwerbstätigkeit (beispielsweise zwischen Großbritannien und Deutschland) ist übereinstimmend: Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen generell und gleichzeitig der Anteil der Teilzeit- an der Gesamtbeschäftigung zugenommen haben, ist die Frauenerwerbsquote in der

---

97 Aus der Literatur ist bekannt, dass bei der Interpretation Selektionseffekte berücksichtigt werden müssen, da überhaupt nur jene Frauen im Sample sind, die mindestens eine Episode bezahlter Erwerbsarbeit in ihrem Lebenslauf aufweisen. Diese Selektionseffekte sind besonders gravierend bei der Erklärung des Erwerbsverhaltens von Frauen, während sie bei Männern nur eine untergeordnete Rolle spielen (Stephan 1995).

Bundesrepublik (noch) gering: Deutschland weist einen Rückstand bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen auf (vgl. Kapitel 5). Dies wird vor allem in der geringen Integration von Müttern – besonders bei den hochqualifizierten Frauen mit Kindern ist die Erwerbsbeteiligung zu gering – in den Arbeitsmarkt deutlich.

Zurückgeführt wird die niedrige Erwerbsbeteiligung der Frauen auf die Gültigkeit der Norm der männlichen Ernährer-Ehe und das in Deutschland noch immer vorherrschende Muster der Einverdiener-Ehe, teils mit teilzeitbeschäftigter Zuverdienerin, die gestützt werden durch die Ausgestaltung des konservativen Wohlfahrtsregimes. Problematisch ist, dass dieses Muster den Präferenzen der Eltern nicht mehr unbedingt entspricht. Allerdings führt die Tatsache, dass eine zunehmende Zahl von Frauen selbst das dominierende Leitbild der Hausfrau und Mutter nicht mehr akzeptiert, sondern die Aufnahme einer Teilzeitarbeit oder einer Vollzeittätigkeit präferiert, nicht automatisch zu einer Änderung ihres Erwerbsverhaltens. Schließlich bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Herausforderung, die nicht alle gleichermaßen meistern können oder wollen. Es besteht weiterhin eine Diskrepanz zwischen gewünschtem Erwerbsmuster und tatsächlich ausgeübtem Erwerbsverhalten in Deutschland (vgl. Abschnitt 3.1.3).

Darüber hinaus bestehen noch deutliche, historisch bedingte Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen, nicht nur bezüglich der tatsächlichen, sondern auch hinsichtlich der präferierten Arbeitszeiten: Ostdeutsche wünschen länger zu arbeiten. Nach Schulze Buschoff lassen sich diese Unterschiede auf verschiedene Rollenverständnisse der Frau in Beruf und Familie zurückführen (Schulze Buschoff 1997). Während in Westdeutschland die traditionellere Einstellung zu Frauenerwerbstätigkeit dominiert, Teilzeit sei besonders dazu geeignet, Beruf und Familie zu vereinbaren, herrscht in Ostdeutschland die Einstellung vor, dies sei auch im Falle einer Vollzeiterwerbstätigkeit möglich. In Westdeutschland bedeutet Zustimmung zu Frauenerwerbstätigkeit in erster Linie Zustimmung für Teilzeit, in Ostdeutschland hingegen für Vollzeit. Wenig überraschend wird eine Aufstockung auf Vollzeitbeschäftigung vor allem in Ostdeutschland gewünscht (Holst & Schupp 2000). Nicht nur das kulturelle Leitbild war in der Deutschen Demokratischen Republik ein moderneres, dort wurden Frauen auch kontinuierlich in das Erwerbssystem einbezogen. Eine große Mehrheit der Frauen arbeitete Vollzeit (Huinink & Solga 1994). Zumindest im Bereich der Erwerbsarbeit war damit die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung außer Kraft gesetzt (Trappe 1995).

### **6.1.2 Zur faktischen Arbeitsmarktsituation der Frauen**

Tatsächlich bestehen große Unterschiede zwischen dem Arbeitsmarktverhalten von Frauen in den beiden Regionen Deutschlands fort. Erstens waren im Jahre 2001 knapp drei Viertel aller ostdeutschen, jedoch weniger als zwei Drittel aller westdeutschen Frauen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich erwerbstätig (Tabelle 6.1). Dabei hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung bereits stark abgenommen, weil die Beschäftigungsmöglichkeiten im industriellen Sektor weitgehend weggefallen sind (Schenk 1995). In der Deutschen Demokratischen Republik war die Frauenerwerbsquote noch eine der höchsten weltweit, und die Erwerbsquoten von Männern und Frauen unterschieden sich kaum (Huinink & Solga 1994). In der alten Bundesrepublik ist die Frauenerwerbstätigkeit dagegen von einem geringen Niveau ausgehend im Laufe der Zeit langsam, aber sicher angestiegen. Dieser Anstieg in Westdeutschland ist zu einem großen Teil durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung begründet, da insbesondere jüngere Kohorten eine erhöhte Tendenz zur Aufnahme von Teilzeittätigkeiten aufweisen (Stephan 1995).

Zweitens arbeiten Frauen im Westen tendenziell eher Teilzeit, während im Osten Deutschlands häufiger Vollzeitarbeit gewählt wird (Schäfer & Vogel 2005). Auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt spielt Teilzeit deshalb bisher eine deutlich geringere Rolle. Während um die 45 Prozent der erwerbstätigen westdeutschen Frauen teilzeitbeschäftigt sind, ist dies nur bei einem Viertel der ostdeutschen der Fall (Tabelle 6.2). Die hohe Teilzeitquote in den alten Bundesländern zeigt, dass die Norm der männlichen Ernährer-Ehe hier noch eine gewisse Gültigkeit besitzt. Teilzeit kommt die wichtige Funktion zu, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Tabelle 6.1: Erwerbsquote nach Region und Geschlecht (Deutschland)

	Erwerbsquote <sup>1</sup> (in %)					
	Deutschland		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>1991</b>	82,9	62,1	82,2	58,4	86,0	77,2
<b>1992</b>	82,0	62,5	82,2	59,5	80,8	74,8
<b>1993</b>	81,3	62,3	81,9	59,6	78,6	73,3
<b>1994</b>	81,3	62,7	81,8	60,0	79,2	73,8
<b>1995</b>	81,0	62,6	81,3	59,9	79,2	73,9
<b>1996</b>	80,3	62,3	80,5	59,7	79,3	73,3
<b>1997</b>	80,3	62,8	80,5	60,3	79,7	73,6
<b>1998</b>	80,2	63,0	80,2	60,5	80,2	73,5
<b>1999</b>	80,3	63,8	80,3	61,7	80,4	73,0
<b>2000</b>	79,9	64,0	80,0	62,1	79,8	72,2
<b>2001</b>	80,1	64,9	80,1	63,2	79,7	72,5
<b>2002</b>	80,1	65,3	80,2	63,6	79,3	72,6
<b>2003</b>	80,3	66,1	80,4	64,5	79,9	73,2
<b>2004</b>	80,3	66,1	80,4	64,5	79,9	73,4

<sup>1</sup> Anteil Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung.

Quellen: Mikrozensus 1991 bis 2004, Berechnungen des Statistischen Bundesamts.

Zuletzt soll noch ein Blick auf die Arbeitslosenquote in den Regionen geworfen werden: 2001 ist diese für westdeutsche Frauen mit acht Prozent nur halb so hoch wie die für ostdeutsche Frauen mit knapp 20 Prozent (Tabelle 6.3). Letztere weisen nicht nur eine höhere Erwerbsneigung auf, sondern sie melden sich auch häufiger arbeitslos, wenn sie nicht erwerbstätig sind (Holst & Schupp 2001). Nach der Wiedervereinigung fand in Ostdeutschland ein dramatischer Arbeitsplatzabbau statt, danach hat sich die Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau stabilisiert. Sogar in konjunkturell günstigen Zeiten – etwa zwischen 1997 und 2001 – hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt lediglich geringfügig entspannt.<sup>98</sup> Das heißt, auch 15 Jahre nach der Wiedervereinigung unterscheiden sich die Arbeitsmarktstrukturen in beiden Landesteilen noch signifikant: Erwerbs- und Arbeitslosenquoten sind regionsspezifisch deutlich unterschiedlich.

98 Vgl. IAB Zahlenfibel 2004 ([www.iab.de](http://www.iab.de)).

Tabelle 6.2: Teilzeitquote nach Region und Geschlecht (Deutschland)

	Teilzeitquote <sup>1</sup> (in %)					
	Deutschland		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>1990</b>	-	-	2,2	33,8	-	-
<b>1991</b>	2,1	30,2	2,3	34,3	1,2	17,5
<b>1992</b>	2,2	30,8	2,5	35,1	1,0	14,6
<b>1993</b>	2,3	32,2	2,6	36,1	1,3	16,5
<b>1994</b>	2,8	33,3	2,9	36,6	2,5	20,4
<b>1995</b>	3,1	33,9	3,2	37,3	2,9	20,8
<b>1996</b>	3,4	33,6	3,6	37,4	2,3	19,0
<b>1997</b>	3,9	35,4	4,2	39,1	2,8	20,5
<b>1998</b>	4,3	36,4	4,5	40,0	3,3	21,6
<b>1999</b>	4,6	37,8	4,8	41,7	3,6	22,0
<b>2000</b>	4,8	38,3	5,0	41,9	3,9	22,8
<b>2001</b>	5,2	39,6	5,3	43,1	4,5	24,4
<b>2002</b>	5,5	40,2	5,6	43,7	4,8	24,9
<b>2003</b>	6,0	41,4	6,1	44,7	5,7	26,6
<b>2004</b>	6,2	42,1	6,2	45,3	6,3	27,8

<sup>1</sup> Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten (Selbsteinstufung).

Quellen: Mikrozensus 1991 bis 2004, Berechnungen des Statistischen Bundesamts.

Die Unterschiede im Erwerbsverhalten ost- und westdeutscher Frauen resultieren zum einen aus der unterschiedlichen Sozialisation im geteilten Deutschland, zum anderen aus den nach der Wende gewandelten Strukturen der regionsspezifischen Arbeitsmärkte (Diewald & Solga 1997). Im Erwerbsverhalten ostdeutscher Frauen spiegeln sich noch heute eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit und eine hohe Erwerbsneigung wider (Beckmann 2002). Überdies können ostdeutsche Mütter eher in Vollzeit arbeiten, weil die Infrastruktur für Kinderbetreuung besser ausgebaut ist, insbesondere hinsichtlich Mittags- und Ganztagsbetreuung sowie hinsichtlich des Krippenangebots für Säuglings- und Kleinkindbetreuung. Aufgrund der schlechteren Arbeitsmarktlage ist in Ostdeutschland zudem der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten höher (Holst & Schupp 2001). Gleichzeitig führen die auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt stattgefundenen tief greifenden Veränderungen sowie der mit einem Institutionentransfer zusammenfallende Transformationsprozess nach der Wiedervereinigung dazu, dass sich die Erwerbsmuster von Frauen in beiden Landesteilen zunehmend angleichen (Goedicke 2002).

Tabelle 6.3: Arbeitslosenquote nach Region und Geschlecht (Deutschland)

Arbeitslosenquote <sup>1</sup> (in %)						
	Deutschland		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>1990</b>	6,3	8,4	-	-	-	-
<b>1991</b>	6,4	8,5	5,6	7,0	8,7	11,9
<b>1992</b>	7,1	10,2	6,0	7,1	10,6	18,5
<b>1993</b>	8,6	11,3	7,8	8,3	11,3	19,9
<b>1994</b>	9,5	12,0	9,0	9,1	11,3	20,4
<b>1995</b>	9,6	11,4	9,1	9,0	11,3	18,5
<b>1996</b>	11,0	12,1	10,1	9,7	14,1	19,2
<b>1997</b>	12,2	13,3	11,0	10,5	16,7	21,6
<b>1998</b>	11,9	12,8	10,4	10,2	17,5	21,0
<b>1999</b>	11,3	12,2	9,7	9,6	17,3	20,2
<b>2000</b>	10,5	10,9	8,5	8,3	17,8	19,3
<b>2001</b>	10,4	10,2	8,3	7,7	18,5	19,0
<b>2002</b>	11,3	10,3	9,1	7,8	19,5	18,9

<sup>1</sup> Anteil Arbeitsloser an allen Erwerbspersonen.

Quellen: Mikrozensus 1990 bis 2002, Berechnungen des Statistischen Bundesamts.

## 6.2 Teilzeitepisoden in Ost- und Westdeutschland

Um die Effekte der Teilzeitarbeit für die individuellen Berufs- und Lebenschancen abschätzen zu können, ist es unabdingbar, die Dauer und die Häufigkeit der Teilzeitphasen im Erwerbsverlauf und die ihnen vorausgehende berufliche Entwicklung zu untersuchen. Darüber hinaus ist die Untersuchung der den Teilzeitepisoden folgenden Erwerbsphasen von besonderem Interesse, um die Einbettung der Teilzeit in den individuellen Erwerbsbiographien von Frauen in Deutschland zu beschreiben, zu erklären und zu verstehen.

### 6.2.1 Übergänge

Im Lebenslauf westdeutscher Frauen geht einem Teilzeitstatus am häufigsten eine Phase der Nichterwerbstätigkeit voraus. Sie nutzen Teilzeit, um nach einer Erwerbsunterbrechung – zum Beispiel einer Elternzeit – wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Ostdeutsche Frauen nutzen das Potenzial von Teilzeit hingegen

besonders, um aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Darüber hinaus nimmt diese Gruppe Teilzeitstellen als Alternative zu einer nicht verfügbaren Vollzeitbeschäftigung an.

Wenden wir uns nun dem auf eine Teilzeitbeschäftigung folgenden Erwerbsstatus zu. Wieder zeigen sich große Ost-West-Unterschiede: Teilzeitbeschäftigte Frauen wechseln im Osten der Republik doppelt so häufig in Vollzeit (Tabelle 6.4). Gleichzeitig folgt der Teilzeit dort häufiger die Arbeitslosigkeit. Ostdeutsche Frauen, die sich nach Beendigung einer Teilzeitbeschäftigung arbeitslos melden, erhalten dadurch den Kontakt zum Arbeitsmarkt eher aufrecht als westdeutsche, die häufiger direkt in die Nichterwerbstätigkeit wechseln. Dies gibt einen ersten Hinweis darauf, dass erstere kontinuierlicher erwerbstätig sind. Sie nutzen das Potenzial der Teilzeit, die den Eintritt in die Vollzeiterwerbstätigkeit erleichtern kann. Umgekehrt besteht auch die Möglichkeit zur dauerhaften Integration in die Teilzeit selbst, weshalb wir im nächsten Abschnitt die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse für ost- und westdeutsche Frauen betrachten.

Tabelle 6.4: Episoden nach Region (Frauen, Deutschland)

	Episoden					
	Deutschland		West		Ost	
	N	in %	N	in %	N	in %
<b>Vollzeitepisoden</b>	10605	100	6585	100	4020	100
<b>in Teilzeit</b>	1368	12,9	889	13,5	479	11,9
<b>in Arbeitslosigkeit</b>	2339	22,1	900	13,7	1439	35,8
<b>in Nichterwerbstätigkeit</b>	1088	10,3	845	12,8	243	6,0
<b>rechtszensiert</b>	5810	54,8	3951	60,0	1859	46,2
<b>Teilzeitepisoden</b>	8164	100	6695	100	1469	100
<b>in Vollzeit</b>	1424	17,4	969	14,5	455	31,0
<b>in Arbeitslosigkeit</b>	601	7,4	380	5,7	221	15,0
<b>in Nichterwerbstätigkeit</b>	1420	17,4	1332	19,9	88	6,0
<b>rechtszensiert</b>	4719	57,8	4014	60,0	705	48,0

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

## 6.2.2 Dauer

Während drei Viertel aller westdeutschen Frauen, die eine Teilbeschäftigung aufgenommen haben, dieser nach einem Jahr noch nachgehen, haben fast vierzig Prozent der ostdeutschen Frauen ihre Beschäftigung nach einem Jahr wieder beendet (Abbildung 6.1). Somit ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei ostdeutschen Frauen in Teilzeit erheblich kürzer. Die größere Stabilität der Teilzeitarbeitsverhältnisse für westdeutsche Frauen erklärt sich aus der Funktion der Teilzeit in ihrem Lebenslauf, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor allem westdeutsche Mütter versuchen mit einer Teilzeitstelle oftmals, Familie und Beruf dauerhaft zu vereinbaren. Ostdeutsche Mütter arbeiten dagegen häufiger Vollzeit. Darüber hinaus sind sie dauerhafter in Vollzeit- als in Teilzeitbeschäftigung integriert (Tabelle 6.5). Letzteres ist aber auch in Westdeutschland der Fall (Tabelle 6.5).

Überlebensfunktion für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Region

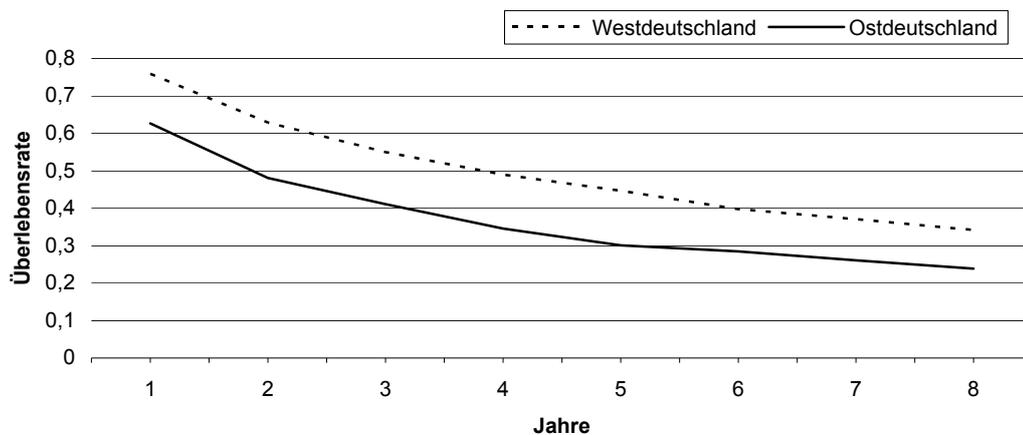


Abbildung 6.1: Überlebensfunktion für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Region

Damit Frauen in West- wie jene in Ostdeutschland Familie und Beruf häufiger in einer Vollzeitbeschäftigung vereinen, müssen sich sowohl die Einstellungen zur Müttererwerbstätigkeit als auch die Rahmenbedingungen verändern. Beispielsweise muss Ganztagskinderbetreuung verfügbar sein, die eine Koordination von Arbeitszeiten und Betreuungszeiten erlaubt, denn bislang bleibt für westdeutsche Frauen

eine Teilzeitbeschäftigung oftmals die einzige Möglichkeit, um Familie und Beruf dauerhaft zu vereinbaren. Ebenso muss die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts neu verhandelt werden. Ein Doppelverdienermodell wie in den Niederlanden ist auch für Deutschland denkbar: Dieses sieht vor, dass sowohl Männer als auch Frauen Teilzeit erwerbstätig sind und gleichberechtigt die Haus- und Erziehungsarbeit übernehmen (Pfau-Effinger 1998).

Tabelle 6.5: Überlebensfunktion nach Region und Erwerbsstatus  
(Frauen, Deutschland)

Überlebensfunktion <sup>1</sup>								
Monate	West				Ost			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Frauen	Mütter	Frauen	Mütter	Frauen	Mütter	Frauen	Mütter
6	0,893	0,843	0,880	0,851	0,847	0,819	0,789	0,742
12	0,767	0,673	0,759	0,711	0,685	0,636	0,627	0,577
18	0,708	0,607	0,692	0,641	0,592	0,536	0,554	0,498
24	0,647	0,544	0,629	0,579	0,538	0,475	0,481	0,423
30	0,609	0,510	0,586	0,524	0,497	0,432	0,448	0,391
36	0,579	0,468	0,550	0,481	0,466	0,411	0,411	0,339
42	0,554	0,443	0,514	0,445	0,438	0,390	0,382	0,310
48	0,523	0,416	0,490	0,420	0,418	0,371	0,346	0,276
54	0,499	0,396	0,467	0,398	0,390	0,342	0,325	0,257
60	0,479	0,376	0,447	0,376	0,372	0,331	0,301	0,229
66	0,461	0,369	0,423	0,358	0,358	0,322	0,292	0,221
72	0,447	0,360	0,398	0,343	0,337	0,301	0,285	0,216
78	0,430	0,352	0,386	0,331	0,327	0,293	0,274	0,201
84	0,404	0,335	0,371	0,325	0,316	0,282	0,261	0,189
90	0,386	0,328	0,354	0,310	0,309	0,276	0,256	0,183
96	0,371	0,316	0,342	0,295	0,295	0,268	0,239	0,162
102	0,362	0,303	0,328	0,284	0,288	0,262	0,238	0,162
108	0,352	0,299	0,310	0,266	0,284	0,260	0,214	0,135
114	0,345	0,299	0,302	0,260	0,280	0,257	0,204	0,135
120	0,339	0,299	0,299	0,260	0,258	0,249	0,203	0,135
126	0,338	0,299	0,280	0,244	0,253	0,246	0,170	0,101
132	0,332	0,299	0,275	0,240	0,248	0,242	0,169	0,000

<sup>1</sup> Anteil Erwerbsepisoden, die über den jeweiligen Monat hinaus andauern (variiert zwischen 1 und 0).

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

## 6.3 Determinanten der Erwerbsübergänge von Frauen

### 6.3.1 Übergang in Teilzeit

Um zu analysieren, wie eine größere Zahl von Frauen den Einstieg in die Vollzeit- respektive Teilzeitbeschäftigung finden können, ist von Bedeutung, welche Mechanismen die Erwerbsübergänge strukturieren und zwischen der Aufnahme einer Teilzeit- und einer Vollzeitbeschäftigung diskriminieren. Im Folgenden vergleichen wir deshalb die Determinanten der Erwerbsübergänge in Vollzeit respektive Teilzeit für Frauen aus Ost- und Westdeutschland.<sup>99</sup> Zunächst einmal bestätigt sich, dass Frauen in Ostdeutschland generell signifikant häufiger eine Vollzeitstelle antreten, und zwar trotz der wesentlich höheren Arbeitslosenquote (Tabelle 6.6 und Tabelle 6.7). Außerdem ist es in Ostdeutschland wesentlich unwahrscheinlicher für Frauen, Teilzeit zu arbeiten (Tabelle 6.9 und Tabelle 6.10).

Darüber hinaus nehmen noch nicht oder nicht mehr verheiratete Frauen signifikant häufiger eine Vollzeitstelle an als verheiratete (Tabelle 6.6 und Tabelle 6.7). Hier spielt das Argument der finanziellen Absicherung eine Rolle. Frauen müssen sich ihren Lebensunterhalt selbst verdienen, wenn kein männlicher Familienernährer für diesen sorgt. Umgekehrt entspricht den modernisierten Geschlechterrollen sicherlich nicht mehr, dass Frauen aus der Erwerbsarbeit ausscheiden, wenn sie eine Ehe schließen. Nicht verheiratete Frauen nehmen außerdem seltener eine Teilzeitstelle an (Tabelle 6.9 und Tabelle 6.10).

Noch wichtiger als der Familienstand erweist sich heute aber die Elternschaft als Determinante für das Erwerbsverhalten von Frauen. Betrachten wir den Effekt der Kinder einmal näher: Arbeitslose Frauen mit mindestens einem Kind im Haushalt, das jünger als 16 Jahre ist, haben eine geringere Chance, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen als Frauen ohne Kinder (Tabelle 6.6) – freiwillig oder unfreiwillig. In jedem Falle besteht die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf. In Ostdeutschland scheint diese jedoch weniger prägend für das Erwerbsverhalten der Mütter als im Westen. Wenn in einem nächsten Schritt auch der Interaktionseffekt zwischen Region und Kindern eingeschlossen wird, zeigt sich, dass in Ostdeutschland tatsächlich die Wahrscheinlichkeit, eine Vollzeiterwerbstätigkeit anzunehmen höher ist, und zwar nicht nur für diejenigen ohne, sondern auch für diejenigen mit Kindern. Mütter im Westen arbeiten hingegen seltener Vollzeit.

---

99 Getrennte Modelle für die einzelnen Erwerbsübergänge.

Für die Teilzeit kommen wir hingegen zu einem anderen Ergebnis: Hier ist es so, dass eben jene Frauen mit Kindern eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Teilzeitstelle anzutreten (Tabelle 6.9). Betrachtet man wiederum den Interaktionseffekt, zeigt sich, dass das Vorhandensein von Kindern für Frauen in Westdeutschland sehr wohl ein Grund für Teilzeitarbeit ist. Auf Frauen in Ostdeutschland trifft das aber nicht zu. In anderen Worten: Diese arbeiten auch wenn sie Kinder haben Vollzeit, und zwar unter anderem deshalb, weil ausreichend Kinderbetreuungsangebote bestehen. Dass westdeutsche Frauen seltener Vollzeit arbeiten, wird auch so bleiben, wenn die Rahmenbedingungen für erwerbstätige Mütter nicht verbessert und insbesondere solange keine bedarfsgerechten öffentlichen Kinderbetreuungsangebote bereitgestellt werden.

### **6.3.2 Aus Teilzeit in Vollzeit**

Welche Faktoren begünstigen dagegen insbesondere, dass Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeit ausweiten und aus einer Teilzeit- in eine Vollbeschäftigung wechseln? Hier spielen einerseits die bereits genannten Faktoren, welche in erster Linie überhaupt zu der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung geführt haben, eine wichtige Rolle. Schließlich setzt der Übergang aus Teilzeit in Vollzeit voraus, dass überhaupt eine Teilzeit aufgenommen wurde und die Beschäftigten damit ins Risikozentrum eintreten, möglicherweise eine Beendigung der Teilzeitbeschäftigung durch einen Übergang in die Vollzeit zu erfahren. Teilzeit wird entweder gearbeitet, weil keine Erwerbstätigkeit in Vollzeit möglich war (unfreiwillige Teilzeit) – zum Beispiel war keine Vollzeitstelle vorhanden oder keine Ganztagskinderbetreuung verfügbar – oder weil die in ihrem Stundenumfang begrenzte Erwerbstätigkeit dem Wunsch der Beschäftigten entsprach (freiwillige Teilzeit) (vgl. Kapitel 2). Andererseits sind die Gründe von Bedeutung, warum eine Vollzeitstelle aufgenommen wird. Unterstellt man, dass es sich bei den teilzeitbeschäftigten Frauen um eine heterogene Gruppe handelt, in der nicht alle eine Vollzeitpräferenz teilen, folgt daraus, dass freiwillig Teilzeitbeschäftigte offensichtlich weniger wahrscheinlich in Vollzeit wechseln werden.<sup>100</sup>

In der Tat schaffen ostdeutsche Frauen den Übergang in die Vollzeit doppelt so häufig wie westdeutsche (Tabelle 6.8). Für erstere ist Teilzeit demnach die Brücke

---

100 So soll hier mit dem Übergang aus Teilzeit in Vollzeit keinerlei Wertung verbunden werden. Es geht allein darum, das tatsächliche Erwerbsverhalten – unter der gesellschaftspolitischen Fragestellung einer Gleichstellung von Frauen im Arbeitsmarkt – zu erklären.

in die Vollzeitbeschäftigung, für letztere nicht unbedingt. Dies gilt wiederum auch dann, wenn die ostdeutschen Frauen Kinder haben.

Aufgrund der theoretischen Annahmen aus der Humankapitaltheorie kann man davon ausgehen, dass Teilzeit gerade für hochqualifizierte Frauen eine Chance ist, im Arbeitsmarkt zu partizipieren und den Einstieg in die bezahlte Erwerbstätigkeit zu finden, denn durch die Erwerbsbeteiligung erhalten sie den Wert ihres Humankapitals aufrecht. Aus der umfangreichen Literatur zur Arbeitsmarktforschung ist wohlbekannt, dass Bildung einen positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung hat (vgl. z.B. Stephan 1995; Shavit & Müller 1998; Brynin & Schupp 2000). Das Bildungsniveau jüngerer Geburtskohorten ist über die Zeit insbesondere bei Frauen deutlich gestiegen. Höhere Bildung selbst reflektiert einen potenziell höheren Level an Belohnung für Beschäftigung, einen höheren „Job Reward“. Dies könnte zum einen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, zum anderen die Wahrscheinlichkeit, eher Vollzeit als Teilzeit zu arbeiten. Deshalb zeigt sich in den Übergangstabellen, dass Frauen mit höherer Bildung tatsächlich häufiger aus Nichterwerbstätigkeit in Teilzeit und in Vollzeit wechseln (Tabelle 6.7 und Tabelle 6.10). Ebenfalls zeigt sich, dass Frauen mit hoher Bildung signifikant häufiger aus Teilzeit in Vollzeit wechseln (Tabelle 6.8). Für die hochqualifizierten Frauen in Deutschland scheint die Integration durch Teilzeit in den Arbeitsmarkt zu funktionieren, denn diese kann eine Brücke in die Vollzeit sein.

Tabelle 6.6: Übergang aus Arbeitslosigkeit in Vollzeit (Frauen, Deutschland)

Logistische Regression (Odds Ratios)					
Modell	Bivariat	Multivariat			
		1	2	3	4
<b>Dauer (19-24 Monate)</b>					
1-3	22,887**	20,464**	20,346**	20,047**	19,965**
4-6	6,276**	5,577**	5,556**	5,541**	5,543**
7-9	3,101**	2,847**	2,836**	2,864**	2,858**
10-12	1,860**	1,759**	1,769**	1,770**	1,785**
13-18	1,660**	1,549**	1,536**	1,558**	1,554**
25-36	0,620**	0,616**	0,607**	0,615**	0,607**
37-144	0,324**	0,307**	0,303**	0,300**	0,298**
<b>Alter (30-39 Jahre)</b>					
16-29	1,537**	0,859*	0,865*	0,980	0,973
40-49	0,930	0,963	0,996	0,934	0,959
50-59	0,375**	0,554**	0,580**	0,564**	0,584**
>60	0,027**	0,044**	0,044**	0,044**	0,044**
<b>Kinder (Nein)</b>					
Ja	1,004	0,723**	0,555**		
<b>Alter der Kinder in Jahren (Keine Kinder)</b>					
0-3	0,623**			0,394**	0,306**
4-6	0,988			0,759**	0,479**
7-15	1,164*			0,863**	0,735**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>					
Nie verheiratet	2,330**	1,346**	1,346**	1,230**	1,238**
Geschieden	1,055	1,260**	1,248**	1,238**	1,227**
Verwitwet	0,595*	0,909	0,903	0,881	0,885
<b>Bildungsniveau (Mittel)</b>					
Niedrig	0,550**	0,909	0,919	0,908	0,920
Hoch	1,187	0,999	0,977	1,026	1,012
<b>Region (West)</b>					
Ost	1,122	1,616**	1,327**	1,590**	1,343**
<b>Interaktion (Kinder*Region)</b>					
Ja*Ost			1,598**		
<b>Interaktion (Alter der Kinder*Region)</b>					
0-3*Ost					1,622*
4-6*Ost					2,051**
7-15*Ost					1,341**
<b>Fallzahl (Personenmonate)</b>			57929		
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,20	0,20	0,20	0,20

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 6.7: Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in Vollzeit (Frauen, Deutschland)

Logistische Regression (Odds Ratios)					
Modell	Bivariat	Multivariat			
		1	2	3	4
<b>Dauer (19-24 Monate)</b>					
1-3	22,186**	21,834**	21,785**	22,917**	22,848**
4-6	6,708**	6,112**	6,194**	6,346**	6,465**
7-9	3,419**	3,303**	3,391**	3,416**	3,523**
10-12	1,624**	2,044**	2,039**	2,086**	2,078**
13-18	2,494**	2,133**	2,133**	2,116**	2,121**
25-36	0,416**	0,469**	0,467**	0,468**	0,466**
37-144	0,167**	0,209**	0,211**	0,210**	0,215**
<b>Alter (30-39 Jahre)</b>					
16-29	1,468**	1,220*	1,206	1,173	1,154
40-49	0,804	0,891	0,894	0,925	0,899
50-59	0,337**	0,498**	0,466**	0,495**	0,457**
>60	0,009**	0,021**	0,020**	0,021**	0,019**
<b>Kinder (Nein)</b>					
Ja	1,922**	1,232	1,001		
<b>Alter der Kinder in Jahren (Keine Kinder)</b>					
0-3	1,973**			1,341*	1,046
4-6	1,633**			1,029	0,836
7-15	1,979**			1,136	1,016
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>					
Nie verheiratet	2,980**	1,257	1,272*	1,263	1,265*
Geschieden	1,594*	1,346	1,294	1,360	1,318
Verwitwet	0,053**	0,424	0,428	0,421	0,431
<b>Bildungsniveau (Mittel)</b>					
Niedrig	0,541**	1,019	1,022	1,038	1,038
Hoch	1,362*	1,283	1,278	1,262	1,255
<b>Region (West)</b>					
Ost	3,552**	1,912**	0,925	1,897**	0,941
<b>Interaktion (Kinder*Region)</b>					
Ja*Ost			2,489**		
<b>Interaktion (Alter der Kinder*Region)</b>					
0-3*Ost					2,613**
4-6*Ost					2,595*
7-15*Ost					1,615
<b>Fallzahl (Personenmonate)</b>			136640		
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,19	0,20	0,19	0,20

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 6.8: Übergang aus Teilzeit in Vollzeit (Frauen, Deutschland)

Logistische Regression (Odds Ratios)					
Modell	Bivariat	Multivariat			
		1	2	3	4
<b>Dauer (19-24 Monate)</b>					
1-3	12,675**	11,691**	11,707**	11,911**	11,918**
4-6	4,792**	4,392**	4,449**	4,501**	4,552**
7-9	2,367**	2,359**	2,382**	2,426**	2,453**
10-12	2,098**	2,071**	2,079**	2,088**	2,090**
13-18	1,240	1,237	1,250*	1,288*	1,298*
25-36	0,379**	0,397**	0,398**	0,390**	0,392**
37-144	0,243**	0,254**	0,256**	0,243**	0,245**
<b>Alter (30-39 Jahre)</b>					
16-29	1,576**	0,873	0,877	0,986	0,974
40-49	0,982	1,000	1,029	0,889	0,907
50-59	0,834	0,674**	0,688**	0,644**	0,650**
>60	0,213**	0,146**	0,144**	0,140**	0,137**
<b>Kinder (Nein)</b>					
Ja	0,797**	0,716**	0,614**		
<b>Alter der Kinder in Jahren (Keine Kinder)</b>					
0-3	0,738**			0,428**	0,337**
4-6	0,697**			0,624**	0,561**
7-15	0,857*			0,874	0,782**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>					
Nie verheiratet	2,099**	1,187	1,186	1,035	1,035
Geschieden	1,702**	1,544**	1,546**	1,490**	1,491**
Verwitwet	0,640*	1,055	1,048	1,064	1,057
<b>Bildungsniveau (Mittel)</b>					
Niedrig	0,860*	1,076	1,095	1,048	1,063
Hoch	1,514**	1,360**	1,359**	1,413**	1,407**
<b>Region (West)</b>					
Ost	2,484**	2,007**	1,519**	1,937**	1,530**
<b>Interaktion (Kinder*Region)</b>					
Ja*Ost			1,665**		
<b>Interaktion (Alter der Kinder*Region)</b>					
0-3*Ost					2,230**
4-6*Ost					1,445
7-15*Ost					1,408*
<b>Fallzahl (Personenmonate)</b>			139457		
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,14	0,14	0,14	0,14

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 6.9: Übergang aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit (Frauen, Deutschland)

Logistische Regression (Odds Ratios)					
Modell	Bivariat	Multivariat			
		1	2	3	4
<b>Dauer (19-24 Monate)</b>					
1-3	11,143**	11,844**	11,890**	11,904**	11,915**
4-6	3,858**	3,922**	3,925**	3,957**	3,943**
7-9	2,313**	2,201**	2,204**	2,231**	2,228**
10-12	1,658**	1,587**	1,582**	1,619**	1,609**
13-18	1,119	1,129	1,134	1,139	1,143
25-36	0,585**	0,659*	0,664*	0,654*	0,658*
37-144	0,255**	0,282**	0,284**	0,280**	0,281**
<b>Alter (30-39 Jahre)</b>					
16-29	0,791*	0,693**	0,692**	0,728**	0,734**
40-49	0,801*	1,069	1,055	1,081	1,068
50-59	0,341**	0,827	0,810	0,854	0,837
>60	0,254**	0,553	0,554	0,572	0,575
<b>Kinder (Nein)</b>					
Ja	1,954**	1,658**	1,788**		
<b>Alter der Kinder in Jahren (Keine Kinder)</b>					
0-3	1,665**			1,290	1,468*
4-6	2,328**			2,163**	2,325**
7-15	1,929**			1,674**	1,805**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>					
Nie verheiratet	0,949	0,769*	0,771*	0,759*	0,760*
Geschieden	0,656**	0,756*	0,760*	0,760*	0,766
Verwitwet	0,665	0,899	0,904	0,878	0,883
<b>Bildungsniveau (Mittel)</b>					
Niedrig	0,781**	0,985	0,978	0,982	0,974
Hoch	1,672**	1,268	1,275	1,273	1,281
<b>Region (West)</b>					
Ost	0,546**	0,618**	0,703**	0,608**	0,705**
<b>Interaktion (Kinder*Region)</b>					
Ja*Ost			0,809		
<b>Interaktion (Alter der Kinder*Region)</b>					
0-3*Ost					0,649
4-6*Ost					0,812
7-15*Ost					0,816
<b>Fallzahl (Personenmonate)</b>			57929		
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,13	0,13	0,13	0,13

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 6.10: Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in Teilzeit (Frauen, Deutschland)

Logistische Regression (Odds Ratios)					
Modell	Bivariat	Multivariat			
		1	2	3	4
<b>Dauer (19-24 Monate)</b>					
1-3	19,501**	19,684**	19,685**	21,423**	21,462**
4-6	5,816**	5,877**	5,877**	6,231**	6,242**
7-9	3,137**	3,242**	3,242**	3,427**	3,434**
10-12	1,390**	1,667**	1,667**	1,727**	1,728**
13-18	2,183**	2,044**	2,044**	2,000**	2,001**
25-36	0,453**	0,454**	0,454**	0,453**	0,453**
37-144	0,227**	0,222**	0,222**	0,221**	0,222**
<b>Alter (30-39 Jahre)</b>					
16-29	0,716**	0,809**	0,809**	0,751**	0,749**
40-49	0,722**	0,841	0,841	0,992	0,987
50-59	0,402**	0,836	0,836	0,904	0,902
>60	0,101**	0,303**	0,303**	0,320**	0,320**
<b>Kinder (Nein)</b>					
Ja	2,632**	2,023**	2,024**		
<b>Alter der Kinder in Jahren (Keine Kinder)</b>					
0-3	2,580**			2,478**	2,473**
4-6	2,853**			2,018**	2,023**
7-15	2,620**			1,559**	1,583**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>					
Nie verheiratet	0,780	0,563**	0,563**	0,583**	0,581**
Geschieden	0,870	0,735	0,735	0,744	0,747
Verwitwet	0,180**	0,757	0,757	0,744	0,744
<b>Bildungsniveau (Mittel)</b>					
Niedrig	0,603**	0,842**	0,842**	0,875*	0,875*
Hoch	1,319*	1,016	1,016	0,986	0,985
<b>Region (West)</b>					
Ost	0,889	0,549**	0,553*	0,544**	0,565*
<b>Interaktion (Kinder*Region)</b>					
Ja*Ost			0,991		
<b>Interaktion (Alter der Kinder*Region)</b>					
0-3*Ost					0,996
4-6*Ost					0,946
7-15*Ost					0,766
<b>Fallzahl (Personenmonate)</b>			136640		
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,18	0,18	0,18	0,18

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

Tabelle 6.11: Übergang aus Vollzeit in Teilzeit (Frauen, Deutschland)

Logistische Regression (Odds Ratios)					
Modell	Bivariat	Multivariat			
		1	2	3	4
<b>Dauer (19-24 Monate)</b>					
1-3	18,205**	20,887**	20,878**	20,965**	20,913**
4-6	3,278**	3,713**	3,711**	3,718**	3,713**
7-9	3,049**	3,214**	3,212**	3,221**	3,211**
10-12	2,748**	2,633**	2,633**	2,633**	2,632**
13-18	1,063	1,157	1,156	1,158	1,158
25-36	0,262**	0,258**	0,257**	0,258**	0,258**
37-144	0,130**	0,132**	0,132**	0,132**	0,132**
<b>Alter (30-39 Jahre)</b>					
16-29	0,617**	0,636**	0,636**	0,639**	0,643**
40-49	0,949	1,101	1,098	1,111	1,113
50-59	0,938	1,081	1,078	1,091	1,092
>60	1,635*	1,484*	1,484*	1,495*	1,503*
<b>Kinder (Nein)</b>					
Ja	1,762**	1,213**	1,222**		
<b>Alter der Kinder in Jahren (Keine Kinder)</b>					
0-3	2,456**			1,156	1,209
4-6	2,069**			1,353**	1,391*
7-15	1,550**			1,199*	1,190*
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>					
Nie verheiratet	0,475**	0,661**	0,661**	0,664**	0,664**
Geschieden	0,605**	0,643**	0,644**	0,646**	0,648**
Verwitwet	0,784	0,950	0,950	0,949	0,948
<b>Bildungsniveau (Mittel)</b>					
Niedrig	1,252**	0,822**	0,821**	0,822**	0,821**
Hoch	0,995	1,028	1,028	1,027	1,027
<b>Region (West)</b>					
Ost	0,886	0,615**	0,624**	0,613**	0,623**
<b>Interaktion (Kinder*Region)</b>					
Ja*Ost			0,974		
<b>Interaktion (Alter der Kinder*Region)</b>					
0-3*Ost					0,868
4-6*Ost					0,934
7-15*Ost					1,015
<b>Fallzahl (Personenmonate)</b>			209789		
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,19	0,19	0,19	0,19

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

## 6.4 Diskussion

Anhand der Ergebnisse der empirischen Untersuchung lassen sich Aussagen darüber machen, ob flexible Beschäftigung dazu geeignet ist, die kontinuierliche Erwerbsbeteiligung von Frauen zu gewährleisten und somit ein wirksames Mittel darstellt, ihre Erwerbsbeteiligung dauerhaft zu erhöhen. In der Beschreibung der Teilzeit in den 1990er Jahren treten deutliche Ost-West-Unterschiede zu Tage. Die Frauenerwerbsquote ist im Westen (noch) niedriger als im Osten, gleichzeitig ist knapp die Hälfte der westdeutschen Frauen teilzeitbeschäftigt, aber nur ein gutes Viertel der ostdeutschen. Betrachtet man Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung getrennt, zeigt sich, dass diese nicht nur in der Arbeitszeit voneinander abweichen, sondern bereits in den Mechanismen, die zu ihrer Aufnahme führen. Für Frauen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Hauptgrund, Teilzeit erwerbstätig zu sein. Für ihr Arbeitsmarktverhalten ist von besonderer Bedeutung, welche Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen.<sup>101</sup> Zwar ist der institutionelle Rahmen in Deutschland für alle Bundesländer derselbe, es bestehen jedoch große regionale Unterschiede in der Verfügbarkeit von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen, da diese zum großen Teil auf der kommunalen Ebene bereitgestellt werden (Spieß, Kreyenfeld & Wagner 2000).

In dieser Hinsicht ist die Versorgungssituation in den neuen Bundesländern merklich besser. Das Angebot im Osten beginnt schon für Kinder im Vorschulalter mit der Verfügbarkeit von Krippenplätzen. Kinder in Westdeutschland gehen hingegen durchschnittlich erst mit vier Jahren in den Kindergarten, weil die Betreuungsmöglichkeiten vor allem für Kinder unter drei Jahren unterentwickelt sind. Bezogen auf das Jahr 2000 besuchten immerhin ein Fünftel der Kinder in den neuen Bundesländern öffentliche Kinderkrippen und damit deutlich mehr als in den alten mit nur fünf Prozent (OECD 2001). Ungenügend ist aber auch das Angebot für die Betreuung

---

101 Im Jahr 2000 nahmen in Deutschland 78 Prozent der Kinder zwischen drei und sechs Jahren private oder öffentliche Kinderbetreuung in Anspruch, wobei öffentliche Einrichtungen wie Kindergärten hier weit überwiegen (OECD 2001). Im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Anspruchs auf einen Kindergartenplatz war diese Quote Ende der 1990er Jahre deutlich angestiegen. Ein gravierendes Defizit besteht in Deutschland bei der Betreuung von Kleinkindern unter drei Jahren. 2000 besuchte nur jedes zehnte Kleinkind eine entsprechende Einrichtung (OECD 2001). Im Gegensatz zum Kindergartenbereich ist die öffentliche Versorgung mit Krippenplätzen in Deutschland nicht verbessert worden. In diesem Bereich dominiert noch immer die Kinderbetreuung durch Mütter im Erziehungsurlaub.

von Kindern zwischen drei und sechs Jahren in den Kindergärten über Mittag und am Nachmittag. Nur etwa jedes siebte Kindergartenkind wird in Westdeutschland ganztags betreut (OECD 2001). Auch in den Grundschulen sind Ganztagsangebote noch sehr gering verbreitet. In Westdeutschland bestehen auch Defizite bei der Betreuung der Kinder in der Schulzeit, etwa ist das Angebot an Ganztagschulen sowie an Schulen mit Mittagessensversorgung und Hortbetreuung am Nachmittag, die direkt an die Schulen angebunden ist, in Ostdeutschland besser ausgebaut. Weitere Probleme liegen in der Verlässlichkeit der Betreuung und in der Versorgung während der Ferienzeit der Kindergärten und Grundschulen. Insgesamt wird die von vielen Müttern gewünschte Erwerbstätigkeit erschwert, wenn deren Umfang über die gegebenen Öffnungszeiten der Kindergärten hinausgeht. Dies behindert die Beschäftigung von Müttern sowohl in Vollzeit als auch in längerer Teilzeit.

Die Bereitstellung all dieser Angebote trägt hingegen in besonderem Maße zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt bei, denn diese Angebote erleichtern Frauen, die Vollzeit arbeiten möchten, dies auch tatsächlich zu verwirklichen. In Ostdeutschland ist das viel häufiger der Fall als in Westdeutschland. Frauen aus den alten Bundesländern müssen dagegen Teilzeit als klassisches Mittel zu nutzen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Vor allem mit Kindern ist Teilzeit für sie eher ein Dauerzustand, der als berufliche Falle interpretiert werden kann. Für sie ist diese Form der Beschäftigung nur selten eine Brücke in das Normalarbeitsverhältnis (Schäfer 2003).

Nach wie vor sind die Frauen verantwortlich für den Problembereich des Nebeneinanders von Kindern und Beruf, nicht die Männer. Für letztere scheint es – dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses entsprechend – nicht nur kein Vereinbarkeitsproblem von Vaterschaft und Familie zu geben, sondern darüber hinaus ist der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, auch kein Grund, die eigene Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren.<sup>102</sup> Dieses Normalarbeitsverhältnis in Kombination mit dem männlichen Ernährermodell hat für Frauen die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet. Erst die Ausweitung flexibler Beschäftigung wie der Teilzeit hat ihnen die notwendige Arbeitszeitsouveränität ermöglicht, um beides zu vereinbaren: eine Familie zu gründen und berufstätig zu sein. Unterstützt werden könnte diese

---

102 Für Männer ist nicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wohl aber die Vereinbarkeit eines alternativen Status (als Studierender oder Frührentner bzw. Frührentnerin) mit der Erwerbsarbeit der wichtigste Grund, eine Teilzeittätigkeit auszuüben. So arbeiten typischerweise Männer Teilzeit, die am Anfang oder am Ende ihrer beruflichen Karriere stehen (Hakim 1997).

Entwicklung zum einen durch eine Neuordnung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, wie sie ansatzweise in den Niederlanden zu beobachten ist (Pfauffinger 1998). Dort arbeiten oft beide Partner Teilzeit und haben somit beide ausreichend Zeit für die Familie. Zum anderen ist eine verbesserte Bereitstellung ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen (sowohl privater als auch öffentlicher Art) vonnöten, um mehr Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die in Zukunft sicherlich an Bedeutung gewinnen wird, zu schaffen.

Hieraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Erstens wird das Potenzial der Teilzeit, Menschen in Beschäftigung zu bringen, in der Bundesrepublik nicht voll genutzt. In Westdeutschland bezieht sich die Mobilisierung von Teilzeitkräften insbesondere auf die Stille Reserve, Teilzeit hat aber auch das Potenzial, Arbeitslose zurück in Beschäftigung zu bringen, hierin besteht der besondere Nutzen der Teilzeit in Ostdeutschland. Zweitens wird das Potenzial der Frauen im Arbeitsmarkt nicht ausreichend genutzt, da – vor allem im Westen – zu wenige Frauen vollzeitbeschäftigt sind. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird deshalb zu einer zentralen Herausforderung der Beschäftigungspolitik. Die stärkere Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials der Frauen, insbesondere der Mütter, ist volkswirtschaftlich notwendig, um künftige Fachkräfteengpässe und die Folgen der demographischen Verschiebungen zu begrenzen.<sup>103</sup> Schließlich ist die Geburtenrate in Deutschland eine der niedrigsten weltweit.<sup>104</sup>

Wenn im Osten Deutschlands die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kaum ein Grund für Frauen ist, Teilzeit zu arbeiten, und auch im Westen mehr und mehr Frauen trotz Familie Vollzeit arbeiten möchten, dann müssen andere Gründe für die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung vorliegen. Zentral ist hier die Arbeitsmarktflexibilisierung. Schließlich rekrutieren sich die Teilzeitbeschäftigten längst nicht mehr allein aus dem Pool verheirateter Mütter. Stattdessen wird eine zukünftig wachsende Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens einmal in ihren Erwerbskarrieren eine Teilzeitstelle durchlaufen. Durch ihren vermehrten Einsatz wird die Flexibilität im deutschen Arbeitsmarkt deutlich erhöht.

---

103 Laut Statistischem Bundesamt wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 51,1 Millionen Menschen im Jahr 2000 auf wahrscheinlich 40,8 Millionen im Jahr 2050 sinken (Siehe: [www.bpb.de](http://www.bpb.de)).

104 Im Jahr 2000 betrug die durchschnittliche Geburtenzahl je Frau 1,4 in West- und 1,2 in Ostdeutschland (Siehe: [www.bpb.de](http://www.bpb.de)).

## **7 Dynamik der Teilzeit im Ländervergleich**

In diesem Teil der Arbeit wird die Dynamik der Teilzeit – auf Basis des Deutschen Sozio-oekonomischen Panel und des British Household Panel Survey – vergleichend für Großbritannien und Deutschland dargestellt. Die Veränderung des Gefüges sozialer Ungleichheit durch Teilzeit wird anhand intragenerationaler Mobilität analysiert, da sich die Muster beruflicher Mobilität durch die Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse wandeln. Die Analysen werden sowohl im Längsschnitt, für den Zeitraum 1990 bis 2001, als auch für Voll- und Teilzeitbeschäftigte getrennt vorgenommen. Ziel der komparativen empirischen Analyse ist, die Ungleichheitswirkungen der Teilzeitbeschäftigung anhand individueller Erwerbsverläufe britischer und deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschreiben. Um geschlechtsspezifische Mobilitätsprozesse aufzuzeigen, werden die Erwerbsverläufe für Männer und Frauen jeweils separat dargestellt. Außerdem wird das Zusammenspiel von Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsregime, Haushaltskontext und Erwerbsverläufen in beiden Ländern erläutert, um die Dynamik der Teilzeit unter den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen zu erklären (vgl. Kapitel 3).

Der deutsch-britische Ländervergleich ist wie folgt aufgebaut: Auf die Diskussion der These, dass Teilzeit eine Arbeitsmarktchance ist (Abschnitt 7.1) folgt deren Überprüfung anhand der Deskription der Erwerbsepisoden in Abschnitt 7.2, in dem die durchschnittliche Dauer der Episoden dargestellt wird, und in Abschnitt 7.3, in dem die einer Teilzeit typischerweise vorangestellten sowie nachfolgenden Erwerbszustände beschrieben werden. Als Vergleichsfolie dient jeweils die Vollzeit, um zu klären, ob etwa die Risiken, arbeitslos zu werden oder die bezahlte Erwerbsarbeit aus anderen Gründen aufzugeben, bei Teilzeitbeschäftigten größer sind. Das Kapitel schließt mit einer Diskussion der zentralen Befunde (Abschnitt 7.4).

### **7.1 Arbeitsmarktchance Teilzeit**

Die individuellen Erwerbsverläufe verändern sich durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Beispielsweise sind mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als je zuvor mindestens einmal in ihrem Berufsleben teilzeitbeschäftigt, da verschiedenste Formen der Teilzeit zunehmend Verbreitung finden. Teilzeit wird zu einer Arbeitsmarktchance, weil sie im flexiblen Arbeitsmarkt zusätzliche Funktionen übernimmt. Dadurch kommt ihr eine wichtige Rolle für die berufliche Mobilität und

deren Wandel zu (vgl. Kapitel 3). Im Folgenden werden ihre Chancen im Einzelnen, aber auch die Risiken der Arbeitsmarktintegration durch Teilzeit für die Beschäftigten in Deutschland beziehungsweise in Großbritannien diskutiert.

### **7.1.1 Chance oder Risiko?**

Einerseits kann man annehmen, dass Teilzeit die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt erhöht und dadurch neue Gelegenheiten eröffnet, mit denen beispielsweise ein dauerhaftes Einkommen und soziale Sicherung für die Zukunft einhergeht (vgl. Kapitel 3 zur Inklusionsthese). Teilzeit ermöglicht vielen die Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt, die bislang vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen sind, sei es aufgrund der Tatsache, dass sie überhaupt nicht erwerbstätig oder aber in anderen Beschäftigungsformen als dem Normalarbeitsverhältnis tätig waren. Besonders Frauen werden durch Teilzeit berufliche Möglichkeiten eröffnet, gerade weil diese wenig überraschend (noch) eine Domäne der Frauen ist (vgl. Kapitel 5). Es ist jedoch nicht ausreichend, die Teilzeitbeschäftigung wie bislang ausschließlich im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von Frauen zu diskutieren, denn im Zuge der Flexibilisierung sind zunehmend häufig auch Männer davon betroffen. Deshalb erscheint notwendig, nach der Integrationsleistung von Teilzeit auch für männliche Beschäftigte zu fragen.

Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist sowohl für Frauen als auch für Männer eine Arbeitsmarktchance, wenn diese erstens den Einstieg in die Erwerbsarbeit nach einer Erwerbsunterbrechung erleichtert und zweitens die Integration in den Arbeitsmarkt durch die Teilzeit dauerhaft gelingt. Letzteres ist entweder möglich, indem die Integration in Teilzeit selbst von Dauer ist und ein stabiles Arbeitsverhältnis bietet, das sich durch Beschäftigungssicherheit auszeichnet. Oder der Einstieg über die Teilzeit erleichtert den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, in ein weiteres Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung bei der Suche nach einer weiteren Arbeitsstelle positiv aus, kommt der Teilzeit eine Brückenfunktion zu, insbesondere wenn der Übergang in die Vollzeit gelingt. Letztlich muss sich die Qualität der Arbeitsmarktintegration durch flexible Beschäftigung am geltenden Standard des Normalarbeitsverhältnisses messen lassen.

In der Tat wird bislang in der Diskussion in Deutschland davon ausgegangen, dass nur Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse kontinuierliche Erwerbsverläufe im Sinne der Normalbiographie ermöglichen, nicht hingegen flexible Beschäftigungsverhältnisse. Obwohl es sich sowohl bei Voll- als auch bei Teilzeit gleichermaßen um Partizipati-

on in bezahlter Erwerbstätigkeit handelt, macht es einen qualitativen Unterschied, ob die Vollzeit-erwerbstätigkeit ausreichend Einkommen und attraktive Aufstiegschancen bietet und ob die dauerhafte Teilzeitintegration dies ebenso gewährleistet oder gerade umgekehrt den Zugang zu diesen Standards verwehrt. Im letzten Fall handelt es sich bei Teilzeit um eine berufliche Sackgasse, die den Wechsel auf eine volle Stelle eher erschwert.

Andererseits kann man somit annehmen, dass diejenigen dauerhaft vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen und damit bezüglich Einkommens- und Karrierechancen ausgegrenzt sind, die über Teilzeit im Arbeitsmarkt integriert sind. Teilzeitbeschäftigte müssen dauerhaft Nachteile in Kauf nehmen, wenn sie kein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaften können und sie wenig Aufstiegschancen erhalten sowie eine niedrige Beschäftigungssicherheit haben (vgl. Kapitel 3 zur Exklusionsthese). Damit einher geht häufig, dass Teilzeitbeschäftigte langfristig nicht über eine ausreichende individuelle soziale Sicherung verfügen, etwa bezüglich der Absicherung bei Krankheit oder im Alter (Quack 1993). Teilzeitstellen bergen vor allem dann Risiken für die Beschäftigten, wenn sie keine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt gewährleisten können und das Risiko weiterer Erwerbsunterbrechungen hoch ist. Sowohl das Arbeitslosigkeitsrisiko als auch die Wahrscheinlichkeit, wieder aus der bezahlten Erwerbsarbeit auszuschneiden und etwa in die Stille Reserve zurückzukehren, sind in Teilzeit höher als in Vollzeit. Für Deutschland schränken Blossfeld und Rohwer zwar ein, dass Teilzeit nicht generell mit unsicherer Beschäftigung gleichzusetzen ist, denn Teilzeitbeschäftigte sind nicht per se benachteiligt, etwa ist das Arbeitslosigkeitsrisiko nicht für alle Beschäftigtengruppen höher als in Vollzeit (Blossfeld & Rohwer 1997). Dass das Exklusionspotenzial der Teilzeit insgesamt hoch ist, zeigt sich allerdings schon daran, dass vor allen Dingen die Erwerbsverläufe von Frauen noch immer diskontinuierlich sind. Exklusion durch Teilzeit kann auf Mütter zutreffen, die beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unter dem gewünschten Einkommens- und Qualifikationsniveau und möglicherweise unterhalb des gewünschten Stundenkontingents beschäftigt sind. Aber auch die Erwerbsverläufe der Männer in flexibler Beschäftigung werden diskontinuierlicher als dies im Normalarbeitsverhältnis der Fall wäre. So kann Exklusion durch Teilzeit beispielsweise ebenso zutreffen auf „unfreiwillig“ Teilzeitbeschäftigte wie auf Berufsanfänger, die möglicherweise erschwerend gleichzeitig befristet beschäftigt sind.

Auf die Exklusion Teilzeitbeschäftigter kann sicher nicht allein aufgrund der im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis kürzeren Stundenzahl geschlossen werden, sondern die faktische Abweichung der Teilzeit von der Vollzeit auf verschiedenen weiteren Dimensionen muss berücksichtigt werden. Die empirisch zu beantwortende Frage ist, ob Teilzeitbeschäftigte tatsächlich diskontinuierlicher erwerbstätig sind als Vollzeitbeschäftigte. Quack nennt vier Faktoren, die untersucht werden müssen, um diese Frage zu beantworten: (1) Fluktuation der Teilzeitepisoden; (2) Dauer der Teilzeitepisoden; (3) Häufigkeit der Teilzeitepisoden; (4) Funktion der Teilzeitepisode in der Erwerbsverlaufsgeschichte (Quack 1993). Zusammengefasst hängt ob Teilzeit inkludierend oder exkludierend wirkt, davon ab, wie kontinuierlich Teilzeitbeschäftigten die Integration im Arbeitsmarkt gelingt. Das heißt, wie dauerhaft jemand Teilzeit beschäftigt ist und ob der Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung oder eine andere sichere Beschäftigung erfolgt, oder ob die Erwerbsverläufe Arbeitslosigkeitsunterbrechungen und Phasen außerhalb des Arbeitsmarktes aufweisen.

### **7.1.2 Chance oder Risiko im Ländervergleich**

Um zu klären, ob Teilzeit eine Chance oder ein Risiko für die Beschäftigten darstellt, erscheint der deutsch-britische Vergleich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsmärkte beider Länder besonders fruchtbar. Da der britische Arbeitsmarkt wenig, der deutsche in der Tat stark reguliert ist, wird der Einfluss flexibler Beschäftigung im Allgemeinen und der Teilzeit im Besonderen für die berufliche Mobilität in beiden Ländern sicherlich unterschiedlich ausfallen (vgl. Kapitel 3). Da die Briten kontinuierlicher im Arbeitsmarkt partizipieren, ist einerseits anzunehmen, dass die negativen Folgen diskontinuierlicher Arbeitsmarktpartizipation in Großbritannien gravierender sind. Und da der Arbeitnehmerschutz deutlich geringer ausgeprägt ist als in Deutschland, können die Folgen der flexiblen Beschäftigung tatsächlich schwerwiegender ausfallen. Andererseits könnte aber auch der Fall sein, dass die Folgen der Teilzeit in Deutschland negativer ausfallen, gerade weil hier der Arbeitnehmerschutz bislang gut ausgebaut ist. Wird dieser abgebaut, führt das insgesamt zu mehr Ungleichheit. Diese Argumentation entspricht der These, dass die Unterschiede zwischen Teilzeit und Vollzeit in einem regulierten Arbeitsmarkt gravierender ausfallen als in einem flexiblen Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 2).

In einem nächsten Schritt dient der deutsch-britische Vergleich von Erwerbsverläufen auch der Klärung, inwieweit es in Folge der Flexibilisierung des deutschen Arbeitsmarktes zu einer Angleichung beruflicher Karrieremuster deutscher an jene britischer Beschäftigter kommt. Gibt es in Deutschland beispielsweise Hinweise auf

eine erhöhte Erwerbsmobilität, die auf eine Angleichung an die britischen Verhältnisse und damit eine konvergente Entwicklung schließen lässt, die letztlich bedeutet, dass der deutsche Arbeitsmarkt – zeitlich versetzt – demselben Pfad wie der britische folgt? Dafür spricht, dass Großbritannien den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft bereits in den 1970er und 1980er Jahren vollzog, besonders die traditionellen Industriezweige wie Stahl, Kohle, Schiffbau und Textilindustrie in Nordengland waren damals betroffen. In Deutschland wurde nach der Wende vor allen Dingen im Osten deindustrialisiert, der Strukturwandel ist aber noch nicht abgeschlossen.

## **7.2 Erwerbsepisoden**

In den folgenden Abschnitten werden Zahl und Dauer der Teilzeitepisoden britischer und deutscher Beschäftigter dargestellt. Im Vergleich mit entsprechenden Vollzeitepisoden wird die Teilzeit dahingehend untersucht, ob es sich dabei um einen Dauer- oder einen Durchgangszustand handelt. Aufgrund des Ländervergleichs nach Geschlecht und Episodenart wird in der Darstellung zwischen folgenden acht Gruppen unterschieden: (1) deutsche männliche Vollzeitbeschäftigte; (2) deutsche männliche Teilzeitbeschäftigte; (3) deutsche weibliche Vollzeitbeschäftigte; (4) deutsche weibliche Teilzeitbeschäftigte; (5) britische männliche Vollzeitbeschäftigte; (6) britische männliche Teilzeitbeschäftigte; (7) britische weibliche Vollzeitbeschäftigte; (8) britische weibliche Teilzeitbeschäftigte.

### **7.2.1 Zahl der Erwerbsepisoden**

Die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster weisen Gemeinsamkeiten in beiden Ländern auf. Da die Erwerbs- und Vollzeitquote der Männer höher ist als die der Frauen, enthalten die Verlaufsdaten sowohl des Sozio-oekonomischen Panel als auch des British Household Panel Survey wesentlich mehr Episoden von Männern, die im Zeitraum von 1990 bis 2000 mindestens einmal Vollzeit erwerbstätig waren. Die deutschen Verlaufsdaten enthalten insgesamt über 24000 Vollzeitepisoden, von denen nur knapp 10000 auf Frauen entfallen; die britischen enthalten insgesamt etwa 19000 Vollzeitepisoden, nur 8000 davon entfallen auf Frauen (Tabelle 7.1). Bei den Teilzeitepisoden ist das Verhältnis umgekehrt: Sowohl in den britischen als auch in den deutschen Daten entfallen mehr als drei Viertel der Teilzeitepisoden auf Frauen, absolut liegen dementsprechend in den britischen Daten 4000 Teilzeitepisoden und in den deutschen Daten fast 9000 Teilzeitepisoden von Frauen vor.

Tabelle 7.1: Beschäftigte und Episoden nach Geschlecht

	Beschäftigte (N)			Episoden (N)		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Deutschland</b>						
<b>Vollzeit</b>	7002	10067	17069	9881	14364	24245
<b>Teilzeit</b>	5875	1961	7836	8592	3021	11613
<b>Großbritannien</b>						
<b>Vollzeit</b>	3992	4870	8862	8097	10541	18638
<b>Teilzeit</b>	2497	704	3201	4004	911	4915

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; BHPS 1990 bis 2000; eigene Berechnungen.

In Deutschland beträgt die Zahl der Vollzeitepisoden pro Person im Zehnjahreszeitraum durchschnittlich 1,4 und die der Teilzeitepisoden 1,5 Episoden. Dass Teilzeitbeschäftigung generell weniger stabil ist, lässt sich daraus nicht schließen. In Großbritannien beträgt die Zahl der Vollzeitepisoden pro Person hingegen durchschnittlich 2,2 und die Zahl der Teilzeitepisoden 1,6 Episoden. Hier scheinen Stellenwechsel in Vollzeit sogar häufiger zu sein als in Teilzeit. Ob die Teilzeitepisoden tatsächlich dauerhafter sind, kann nicht allein daran abgelesen werden, weil sich hinter diesem Befund möglicherweise eine breite Streuung verbirgt: Entweder alle wechseln die Stelle gleich häufig, oder aber die Mehrheit der Beschäftigten hat ein stabiles Beschäftigungsverhältnis (beispielsweise wenn etwa 80 Prozent der Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum 1990 bis 2000 nur eine Vollzeitepisode aufweisen) und eine andere Beschäftigtengruppe ist besonders mobil. Letzteres Szenario ist plausibler, da Ungleichheit jeweils strukturiert ist.

## 7.2.2 Dauer der Erwerbsepisoden

Die durchschnittliche Verweildauer in Beschäftigungsverhältnissen sagt einerseits etwas über die Beschäftigungssicherheit, andererseits etwas über die generelle Flexibilität des Arbeitsmarktes aus. Aus der Literatur ist bekannt, dass die Dauer von Erwerbsepisoden in Großbritannien aufgrund der intensiveren beruflichen Mobilität insgesamt kürzer ist.<sup>105</sup> Gleichzeitig ist sowohl in Großbritannien als auch

<sup>105</sup> Obwohl die empirischen Befunde für Deutschland uneinheitlich sind, sprechen einige dafür, dass die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse generell sowie der Anteil derjenigen, die zehn Jahre und mehr beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren, auch hier zurückgeht (Struck & Köhler 2004). Auch wird angenommen, dass die Beschäftigungsstabilität für Männer sinkt, für Frauen jedoch steigt.

in Deutschland die durchschnittliche Dauer von Teilzeitepisoden kürzer als die von Vollzeitepisoden (Schulze Buschoff & Rückert-John 1999). Das ist auch zu erwarten, weil Teilzeit eine andere Funktion im Erwerbsverlauf übernimmt als Vollzeit. Steht sie etwa am Beginn der beruflichen Laufbahn (Einstiegsteilzeit), ist davon auszugehen, dass sie als Brücke in die Vollzeit dienen soll und nicht dauerhaft ausgeübt werden wird. Auch am Ende der Erwerbskarriere, wenn Altersteilzeit gearbeitet wird, um den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit und die Verrentung zu erleichtern, wird die durchschnittliche Dauer in diesem Teilzeitstatus geringer sein.<sup>106</sup> Besonders wenn Teilzeit als Überbrückung oder Lückenfüller eingesetzt wird – es kann sich hier um wenige Beschäftigungsmonate zwischen Studium und Beruf oder zwischen Weiterbildung und Festanstellung handeln –, ist davon auszugehen, dass ihre Dauer kürzer als die im Normalarbeitsverhältnis ist. Häufig sind Teilzeitstellen in dieser Funktion auch gleichzeitig befristet.

Aufgrund der unterschiedlichen Funktionen, die Teilzeitepisoden im Lebenslauf übernehmen können, ist auch zu erwarten, dass die Streuung der Vertragsdauern in Teilzeit sogar noch größer ausfällt als in der Vollzeit. Ist die Funktion der Teilzeit beispielsweise, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, wird die Dauer der Teilzeit gleichzeitig höher sein, denn lange Teilzeitepisoden ermöglichen die dauerhafte Arbeitsmarktintegration für Personen, die keine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Vor allem wenn Frauen im mittleren Alter nach einer Erwerbsunterbrechung wieder beginnen, in Teilzeit zu arbeiten, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie dauerhaft in dieser Art von Arbeitsverhältnis integriert bleiben. So ist anzunehmen, dass auch bestimmte Formen der Teilzeitbeschäftigung kontinuierliche Erwerbsverläufe und eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Da diese Funktion der Teilzeit empirisch fast ausschließlich für weibliche Erwerbsbiographien relevant ist, kann darüber hinaus erwartet werden, dass die durchschnittliche Verweildauer der Männer in Teilzeit geringer ist als die der Frauen. Die Funktionen der Teilzeit für Männer sind bekanntlich andere, beispielsweise jungen

---

106 Auf der einen Seite ist die Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überdurchschnittlich hoch, viele treten direkt aus der Arbeitslosigkeit in die Rente ein. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber kündigen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einverständnis der Gewerkschaften exakt zu dem Zeitpunkt, der es zulässt, unter Ausnützung der für Ältere höheren Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes die Zeit bis zum frühestmöglichen Eintritt in die Rente zu überbrücken. Auf der anderen Seite steigt nicht nur die Lebenserwartung, sondern in der Reformdebatte um Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird bereits diskutiert, die das gesetzliche Renteneintrittsalter auf 67 oder gar 70 Jahre anzuheben. Die Rolle der Teilzeit wird auch durch die demographischen Veränderungen in Deutschland wachsen.

den Einstieg in und älteren den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit zu erleichtern. Eine dauerhafte Integration in die Teilzeit ist von beiden genannten Gruppen nicht erwünscht. Die Dauer in Teilzeit wird sich unterscheiden, weil Männer und Frauen verschiedene Motivationslagen aufweisen. Hall zeigt darüber hinaus, dass Teilzeitbeschäftigte in beiden Ländern nicht nur diskontinuierlicher in den Arbeitsmarkt integriert sind als Vollzeitbeschäftigte, sondern auch Frauen diskontinuierlicher als Männer (Hall 2001). Auch diese Ergebnisse aus der Literatur verweisen auf Gemeinsamkeiten der geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufe in beiden Ländern.

Im Folgenden werden Beschäftigungsepisoden in Voll- und Teilzeit betrachtet, getrennt für britische und deutsche Männer und Frauen, um zu überprüfen, ob Teilzeitepisoden tatsächlich von geringerer durchschnittlicher Dauer als Vollzeitepisoden sind. In der Tat weisen die Ergebnisse der Kaplan-Meier-Schätzungen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse als in der Regel von geringerer Dauer aus. In Deutschland liegt der Median, der jenen Zeitpunkt bezeichnet, zu dem bereits 50 Prozent der Beschäftigungsepisoden beendet sind, für vollbeschäftigte Männer bei 18 Monaten und für teilzeitbeschäftigte bei nur sechs Monaten; in Großbritannien liegt er für vollbeschäftigte Männer bei 12 Monaten, für teilzeitbeschäftigte ebenfalls bei nur sechs Monaten (Tabelle 7.2). Für Männer zeigt sich wie erwartet ein deutlicher Unterschied zwischen flexibler Beschäftigung und Normalarbeitsverhältnis, der darüber hinaus in Deutschland größer als in Großbritannien ausfällt. Die beobachteten kürzeren Verweildauern und die damit einhergehenden höheren Wechselraten aus der Teilzeit in weitere Beschäftigungsverhältnisse weisen darauf hin, dass Teilzeit für Männer wie erwartet keine dauerhafte Alternative, sondern nur eine kurzfristige Übergangslösung ist. Teilzeitbeschäftigte Männer sind somit mobiler als teilzeitbeschäftigte Frauen, deren Episodendauern im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen im nächsten Abschnitt betrachtet werden.

Für Frauen ist die Verweildauer etwa gleich lang für Vollzeit- und für Teilzeitepisoden, und dies trifft für Frauen in beiden Ländern zu (Tabelle 7.2). Teilzeit ist folglich nur für Männer, nicht aber für Frauen die im Vergleich zur Vollzeit instabilere Beschäftigungsform. Diese Geschlechterdifferenz besteht möglicherweise, weil die Teilzeit, die im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung ausgeübt wird, instabiler ist als jene, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient. Darauf wird im nächsten Abschnitt näher eingegangen, in dem die Teilzeitepisoden direkt für Männer und Frauen vergleichend präsentiert werden. Fest steht bereits, dass Teilzeit für Frauen

insgesamt betrachtet durchaus eine stabile Form der Erwerbstätigkeit ist (Siehe auch Abbildung 7.1).

### Überlebensfunktion für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Land

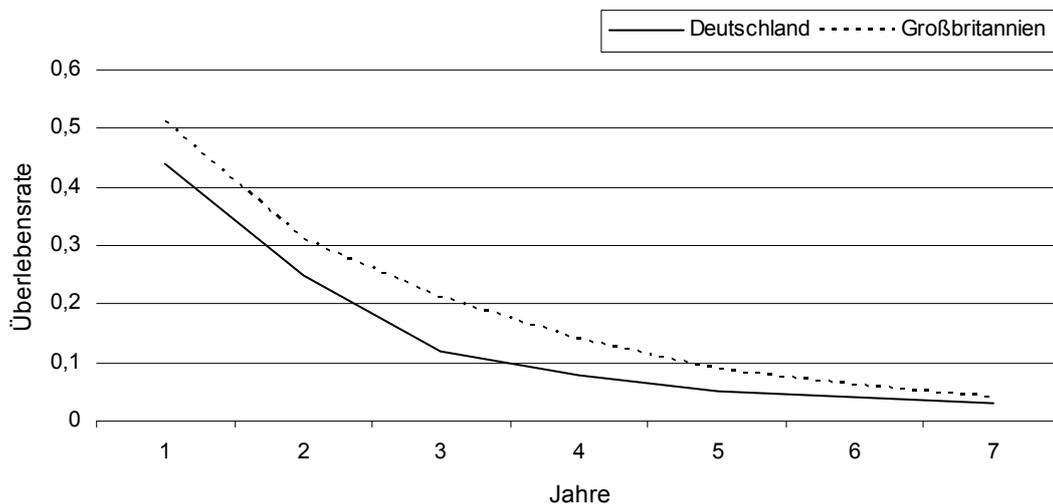


Abbildung 7.1: Überlebensfunktion für teilzeitbeschäftigte Frauen nach Land

Im nächsten Schritt überprüfen wir, ob sich die durchschnittliche Dauer von Teilzeitepisoden für Männer und Frauen tatsächlich unterscheidet. Aus der Analyse geht hervor, dass Frauen in der Tat länger in Teilzeitbeschäftigung verweilen als Männer, denn die durchschnittliche Dauer der Teilzeitepisoden ist für Frauen generell höher (Tabelle 7.2). Männer arbeiten dagegen nur kurze Zeit in Teilzeit. Die Hälfte der Männer in Deutschland hat bereits nach sechs Monaten die Teilzeitbeschäftigung wieder verlassen, während fast die Hälfte der Teilzeitepisoden von Frauen in Deutschland auch nach 12 Monaten noch nicht beendet ist (Tabelle 7.2). Teilzeit stellt für die Mehrheit der Frauen einen Dauerzustand dar, während sie für Männer häufiger Durchgangszustand ist. Diese Befunde stimmen im Übrigen mit den aus der Literatur bekannten Ergebnissen zur geringfügigen Beschäftigung überein, auch hier ist die Beschäftigungsdauer der Frauen deutlich höher (Kolb & Werwatz 2000).

In Deutschland sind Frauen unter anderem deshalb kontinuierlicher in Teilzeitarbeit integriert, weil zu wenig Kinderbetreuung zur Verfügung steht, die ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit erlauben würde. Eine Erklärung für die kürzere Episodendauer der männlichen Teilzeit ist, dass Teilzeitepisoden für

Männer und Frauen unterschiedliche Funktionen im Lebensverlauf übernehmen. Männer arbeiten hauptsächlich Teilzeit, wenn sie jung (am Anfang ihrer Erwerbskarriere) oder älter sind (am Ende ihrer beruflichen Laufbahn), denn Teilzeit erleichtert sowohl den Einstieg als auch den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit. Frauen hingegen beginnen typischerweise im mittleren Alter damit, Teilzeit zu arbeiten, wenn diese für sie eine Möglichkeit darstellt, Familie und Beruf miteinander zu verbinden.

Tabelle 7.2: Überlebensfunktion nach Land, Erwerbsstatus und Geschlecht

	Überlebensfunktion <sup>1</sup>							
	Deutschland				Großbritannien			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<b>Monate</b>								
<b>6</b>	0,82	0,78	0,51	0,72	0,69	0,70	0,53	0,70
<b>12</b>	0,54	0,50	0,23	0,44	0,50	0,51	0,32	0,51
<b>18</b>	0,49	0,41	0,16	0,35	0,38	0,38	0,23	0,39
<b>24</b>	0,40	0,32	0,10	0,25	0,30	0,29	0,16	0,31
<b>36</b>	0,20	0,18	0,03	0,12	0,19	0,18	0,09	0,21
<b>48</b>	0,16	0,13	0,02	0,08	0,12	0,11	0,07	0,14
<b>60</b>	0,11	0,09	0,01	0,05	0,08	0,07	0,04	0,09
<b>72</b>	0,08	0,07	0,01	0,04	0,05	0,05	0,02	0,06
<b>84</b>	0,06	0,05	0,00	0,03	0,04	0,03	0,02	0,04
<b>96</b>	0,04	0,03	0,00	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02
<b>108</b>	0,03	0,02	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

<sup>1</sup> Anteil Erwerbsepisoden, die über den jeweiligen Monat hinaus andauern (variiert zwischen 1 und 0).

Quellen: GSOEP 1990 bis 2001; BHPS 1990 bis 2000; eigene Berechnungen.

Zusammengefasst weist die durchschnittlich längere Dauer von Vollzeitepisoden auf eine größere Stabilität dieser Beschäftigungsform hin, zumindest für Männer. Für Frauen zeigt auch die Teilzeit ein hohes Maß an Beschäftigungssicherheit, die sich an der Dauer von Erwerbsepisoden festmachen lässt.

## 7.3 Erwerbsübergänge in Großbritannien und Deutschland

In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, welche Erwerbsepisode einer Teilzeitepisode typischerweise vorausgeht beziehungsweise ihr nachfolgt, wiederum jeweils getrennt für weibliche und männliche Beschäftigte in beiden Ländern.<sup>107</sup> Die Übergänge werden im Folgenden danach unterschieden, ob sie einen Arbeitsmarkteinstieg (inkludierende Erwerbsübergänge), oder aber Kontinuität der Arbeitsmarktpartizipation (ebenfalls inkludierende Erwerbsübergänge) oder einen Arbeitsmarktausstieg (exkludierende Erwerbsübergänge) markieren. Im Vordergrund steht letztlich die Frage, ob mit einer Teilzeitepisode mehr Abstiegsrisiken oder aber mehr Aufstiegschancen einhergehen.

### 7.3.1 Inkludierende und exkludierende Erwerbsübergänge

Untersuchungen über die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung waren in erster Linie Studien zur Frauenerwerbstätigkeit. Die Mehrzahl dieser Studien hat sich damit begnügt zu untersuchen, welche Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen und wie dauerhaft diese ist. Daraus wurde auf das Integrationspotenzial der Teilzeit geschlossen. Eine Forschungslücke bleibt hinsichtlich der Frage, warum Personen eine Teilzeit- statt einer Vollzeitstelle aufnehmen, finden oder wollen sie letztere nicht? Ungeklärt bleibt auch, wann Teilzeit ein Dauerzustand beziehungsweise wann sie im Gegenteil ein Durchgangsstadium auf dem Weg zu einer Vollzeitbeschäftigung ist.

Anhand der Entwicklung der Teilzeit lässt sich zeigen, dass zwar die Zahl der Teilzeitstellen gestiegen ist, die der Vollzeitstellen jedoch nicht im selben Maße (vgl. Kapitel 5). Nimmt heute eine größere Zahl von Menschen eine Teilzeitstelle an, weil sie keine Vollzeitstelle finden können, und erhöhen sich dadurch ihre Chancen, letztlich doch eine der knappen Vollzeitstellen zu bekommen? Im Sinne des Konzeptes des Übergangsarbeitsmarktes bei Schmid (1994) ist durchaus davon auszugehen, dass die Arbeitsmarktintegration in Teilzeit den Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung in Großbritannien und Deutschland gleichermaßen erleichtert, weil Teilzeitbeschäftigte den ersten Schritt in die Erwerbsarbeit bereits getan haben.

---

107 Im Unterschied zur Mobilitätsanalyse mit Panelquerschnitten werden in der hier vorliegenden Mobilitätsanalyse mit Verlaufsdaten jedoch nicht Zu- und Abstrom von Jahr zu Jahr, sondern von Episode zu Episode dargestellt. Der Vorteil gegenüber der klassischen Mobilitätsanalyse besteht darin, dass auch kurze Episoden einfließen, die in der Perspektive der Jahreszeitpunkte unberücksichtigt bleiben, wenn sie nicht bis zum Befragungszeitpunkt angedauert haben.

Oder spricht die steigende Zahl der Teilzeitstellen dafür, dass eine wachsende Zahl von Beschäftigten aus unterschiedlichen Gründen eine Teilzeitstelle auf Dauer bevorzugen, sei es, um Familie und Beruf zu vereinbaren, sich beruflich weiterzubilden oder mehr Freizeit zu haben? Schließlich wird nicht nur in der Ratgeber- sondern auch in der Fachliteratur vermehrt über die Herstellung des Gleichgewichts bezüglich der „Work-Life-Balance“ diskutiert.

Für die wissenschaftliche Überprüfung ist nicht nur von Bedeutung, wie viele Beschäftigte Teilzeit arbeiten, sondern auch, wie viele den Statuswechsel in die Vollzeit schaffen (inkludierende Erwerbsübergänge) beziehungsweise wie oft Teilzeitbeschäftigte den Arbeitsmarkt wieder verlassen (exkludierende Erwerbsübergänge). Für Frauen in Deutschland zeigt Stephan (1995), dass beide Abgangsriskiken aus Teilzeit als vergleichsweise hoch einzuschätzen sind, Teilzeitepisoden aber etwas häufiger in Haushaltsphasen als in eine Vollzeitbeschäftigung übergehen. Zu erwarten ist, dass sich sowohl die Übergangsmuster in als auch aus der Teilzeit zwischen Männern und Frauen unterscheiden, da Frauen andere Gründe aufweisen, um eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. Männer hingegen wechseln häufiger in Vollzeit, weil sie von vorn herein aus anderen Motiven Teilzeit arbeiten – Teilzeit übernimmt für sie wahrscheinlich die Funktion einer Einstiegsteilzeit – und weil sie generell weniger Gründe haben, ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen.

### **7.3.2 Arbeitsmarkteinstieg**

Aus der Querschnittsanalyse ist erstens bekannt, dass typischerweise Mütter nach einer Erwerbsunterbrechung in Teilzeit arbeiten (vgl. Kapitel 5). Zweitens zeichnet sich ab, dass die Bedeutung der Teilzeit zu Beginn des Erwerbsverlaufs für jüngere Kohorten steigt (vgl. Kapitel 5). Drittens ist die Zahl der Teilzeitstellen stärker gestiegen als die der Vollzeitstellen und es wird erhofft, dass Teilzeit zunehmend eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein kann (vgl. Kapitel 5).

Deshalb stehen drei Arten von Übergängen in die Teilzeit im Mittelpunkt der Betrachtung: (1) der Berufseinstieg (Übergang aus Ausbildung in Teilzeit); (2) der Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung (Übergang aus einer Familienphase, einer Weiterbildung oder einer sonstigen Erwerbslücke in Teilzeit); (3) und der Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit (Übergang aus Arbeitslosigkeit in Teilzeit). Bei diesen drei Übergängen übernimmt Teilzeit die Funktion, Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

### 7.3.2.1 Berufseinstieg

Die Befunde in Tabelle 7.3 zeigen, welchen Erwerbsstatus Teilzeitbeschäftigte vor Aufnahme dieser Teilzeit innehatten. Deutlich wird, dass der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter, die diese direkt nach der Ausbildung angenommen haben, höher ist als der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter: In Deutschland haben ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer, aber nur sieben Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen direkt zuvor ihre Ausbildung abgeschlossen (Tabelle 7.3). Für jeden vierten männlichen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland hat die Teilzeit somit die Funktion der Erleichterung des Berufseinstiegs erfüllt. Für teilzeitbeschäftigte Frauen ist diese Funktion der Teilzeit ebenfalls von großer Bedeutung. Allerdings übersteigt der Anteil der Teilzeitepisoden von Frauen, die nach einer Familienphase eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen haben, den Anteil der Berufseinstiege in Teilzeit noch bei weitem. Da es aber bekanntermaßen auch wesentlich mehr teilzeitbeschäftigte Frauen insgesamt als teilzeitbeschäftigte Männer gibt, kann aus den genannten Befunden keinesfalls umgekehrt abgelesen werden, dass Männer eine höhere Wahrscheinlichkeit hätten, nach der Ausbildung Teilzeit zu arbeiten als Frauen. Dies könnte nur aufgrund einer geänderten Basis der Prozentuierung, die alle Berufseinstiege umfasste, geschehen.

Zusammengefasst ist bemerkenswert, welche gewichtige Rolle dem Berufseinstieg in Teilzeit bereits zukommt und Teilzeit wird in Zukunft zunehmend zum Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt werden, da der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an den Einstiegsbeschäftigungsverhältnissen kontinuierlich steigt. Diese Entwicklung ist insbesondere von Bedeutung, weil wir es hier mit einem Generationenwechsel im Arbeitsmarkt zu tun haben. Junge Kohorten erleben den Eintritt in den Arbeitsmarkt in einer flexibilisierten Arbeitswelt anders als noch ihre Eltern. Ihre Karrieremuster werden sich unterscheiden, denn der Wandel der Mobilitätsmuster vollzieht sich hauptsächlich durch den Generationenwechsel im Arbeitsmarkt und weniger stark innerhalb einer Generation (Blossfeld 1989).

Was es für die Berufsverläufe dieser jungen Generation bedeutet, wenn am Beginn ihrer Laufbahn eine Teilzeitstelle steht, muss in zukünftigen weiteren Forschungsschritten untersucht werden. Der flexible Einstieg in das Berufsleben kann sich negativ auf ihre weitere Erwerbskarriere auswirken, so dass jene Berufsanfänger, die in einer Teilzeitposition ins Arbeitsleben gestartet sind, möglicherweise mittel- und langfristig schlechter abschneiden. Gerade am Beginn der beruflichen Karriere ist es besonders wichtig, die getätigten Bildungsinvestitionen gewinnbringend auf

dem Arbeitsmarkt zu verwerfen. Bekanntermaßen mindern Erwerbsunterbrechungen den Wert des individuellen Humankapitals und möglicherweise ist das auch für die Partizipation in Teilzeit der Fall, zumindest dann, wenn die Teilzeit nicht ausbildungsadäquat ist. Da nach der Humankapitaltheorie Bildungsinvestitionen vorrangig zu Beginn der Erwerbskarriere getätigt werden, kann argumentiert werden, dass die Reduktion der Humankapitalinvestition gerade am Beginn des Erwerbslebens das lebenslange Einkommensprofil drückt. Verweist eine Episode Teilzeitbeschäftigung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine niedrigere Karriereleiter, wie dies insbesondere bei hoher Jugendarbeitslosigkeit anzunehmen ist, lässt sich das im späteren Erwerbsverlauf etwa an flacheren Einkommensprofilen feststellen.

### **7.3.2.2 Wiedereinstieg nach Erwerbsunterbrechung**

In der Regel unterbricht nur eine kleine Minderheit der Männer ihre Erwerbsarbeit für eine Familienphase und wiederum nur ein geringer Teil von diesen nimmt bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt eine Teilzeitbeschäftigung auf. Im Aggregat spielt dieser Übergang für Männer faktisch keine Rolle. Für Frauen ist die Frage nach den Arbeitsmarktchancen bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach einer Familienphase dagegen von entscheidender Bedeutung. Meist findet der Wiedereinstieg dann im Rahmen einer Teilzeitstelle statt, weil besonders Mütter Familie und Vollzeit entweder nicht vereinbaren können oder aber nicht vereinbaren wollen.

Tatsächlich weist die relativ größte Gruppe teilzeitbeschäftigter Frauen in beiden Ländern zuvor eine Familienphase auf (Tabelle 7.3). Hier wie dort sind es die Frauen, die Familien- und Berufsarbeit vereinbaren und deshalb häufig Teilzeit arbeiten. Wie erwartet spielt dieser Übergang dagegen für Männer eine zu vernachlässigende Rolle. Insgesamt sind sich die geschlechtsspezifischen Übergangsmuster in beiden Ländern sehr ähnlich, was im Übrigen auch für die hier nicht im Einzelnen präsentierten Vollzeitbeschäftigten gilt.

Nimmt eine Mutter nach der Geburt des ersten Kindes eine Teilzeitstelle an, so kann sie nicht nur Familie und Beruf verbinden, sondern auch den Kontakt auf dem Arbeitsmarkt halten, möglicherweise sogar zu ihrem bisherigen Arbeitgeber.<sup>108</sup>

---

108 Rasche (2004) zitiert die Gleichstellungsbeauftragte der Victoria Versicherungsgesellschaften: „Für uns hat Teilzeit ganz klar wirtschaftliche Vorteile: Wir sparen Personalkosten“, sagt sie. In der Initiative ‚Pro Job‘ haben Betriebsrat und Geschäftsführung die Einführung von ‚Sabbaticals‘, von Altersteilzeit und die Wahlmöglichkeit zum Verzicht auf Weihnachts- und Urlaubsgeld zugunsten 40 zusätzli-

Wichtig für diesen Kontakt ist sicherlich, dass die Erwerbsunterbrechung nicht zu lange dauert. In Deutschland ist die Elternzeit jedoch in der Regel länger als in Großbritannien – dort ist die Hälfte der Mütter bereits zwei Jahre nach der Geburt auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt. Durch lange Erwerbsunterbrechungen wird der Wiedereinstieg auf den deutschen Arbeitsmarkt nicht nur insgesamt schwieriger, sondern die Kosten der Unterbrechung sind auch höher (Del Boca, Pasqua & Pronzato 2003). Dauert die Erwerbsunterbrechung zu lang, werden die weiteren beruflichen Karrierechancen der Mütter beispielsweise dadurch negativ beeinträchtigt, dass entscheidende Jahre an Berufserfahrung fehlen und deshalb die anstehende Beförderung stattdessen möglicherweise der Vollzeitkollegin oder dem Vollzeitkollegen zugute kommt. Diesen Erwerbsübergängen kommt tatsächlich eine Schlüsselfunktion für den unterschiedlichen Verlauf weiblicher und männlicher Berufskarrieren zu.

Auch spielt das Lebensalter bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle: Einerseits kann es ein Vorteil für Frauen sein, Familiengründung, Schwangerschaft und Kindergebären im Lebenslauf nach hinten zu verschieben, was in Deutschland seit Jahren zu beobachten ist, weil sie dann erst ihre berufliche Karriere zum Laufen bringen und bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nahtlos daran anknüpfen können. Andererseits ist die Gefahr eines Karriereknicks umso größer, je älter man bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt ist, denn ältere Arbeitnehmer haben in Deutschland generell schlechtere Stellenaussichten, und diese werden durch Erwerbsunterbrechungen und Kinderbetreuungsverpflichtungen wie gesagt schließlich nicht gerade verbessert. Auch wenn Mütter gar nicht mehr in ihren alten Beruf zurückkehren können oder wollen, ist die Gefahr eines Karriereknicks hoch, denn häufig entspricht die neue Teilzeitstelle nach der Erwerbsunterbrechung weder der beruflichen Qualifikation noch den sich daraus abzuleitenden Gehaltsvorstellungen. Diese teilzeitbeschäftigten Mütter sind vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen.<sup>109</sup> Unter diesen Umständen kann nicht auf eine zuneh-

---

cher freier Tage vereinbart. Mütter können die gesetzliche Elternzeit, während deren ihre Stelle erhalten bleibt, um weitere drei Jahre verlängern. Wegen einer Vielzahl von Teilzeit-Modellen – von der Drei-Tage-Woche bis zum Halbtagsjob – kommen Akademikerinnen nach der Elternzeit in der Regel zur Victoria zurück. Einen Rückschritt müssen sie für ihre Karriere nicht befürchten: ‚Wer Gruppenleiterin war, kann es in Teilzeit bleiben‘, sagt Peplinski. Doch aufwärts geht es ebenfalls nicht: ‚Wer in Teilzeit arbeitet, wird nicht Gruppenleiterin.“

109 Keinesfalls dürfen Frauen generell mit Müttern gleichgesetzt werden, besonders Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber scheinen kinderlose Frauen jedoch häufig als potenzielle Mütter einzuschätzen.

mende Egalisierung im Geschlechterverhältnis am Arbeitsmarkt geschlossen werden. Vielmehr kommt es zu einer Marginalisierung der teilzeitbeschäftigten Mütter in Deutschland.

### 7.3.2.3 Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit

Nimmt ein Schulabgänger eine Teilzeitstelle an, kann ihm das wie bereits gezeigt den Einstieg in den Arbeitsmarkt und möglicherweise den Übergang in eine Vollzeitstelle erleichtern. Gleiches gilt für den Arbeitslosen, denn die Chancen, wieder eine Festanstellung zu finden sind desto besser, je kürzer die Arbeitslosigkeit dauert. Im Sinne der am Konzept von Übergangsarbeitsmärkten orientierten Politikvorschlägen ist mit Transferzahlungen kombinierte Teilzeitarbeit ebenso wie kommunale Beschäftigungsmaßnahmen, Betriebspraktika oder Weiterbildungsmaßnahmen dazu geeignet, die Chancen zu erhöhen, wieder eine reguläre Stelle zu bekommen (Schmid 2002). Die wenigsten Teilzeitbeschäftigten waren jedoch arbeitslos, bevor sie eine Teilzeitstelle akzeptierten (Tabelle 7.3). Für Arbeitslose scheint Teilzeit keine attraktive Alternative darzustellen, auch dann nicht, wenn sie längere Zeit keine Vollzeitstelle finden. Dies mag zum einen daran liegen, dass keine entsprechenden Teilzeitstellen vorhanden sind, zum anderen daran, dass staatliche Transferleistungen die durchschnittlichen Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung möglicherweise übersteigen, so dass auch die finanziellen Anreize gering sind, eine Teilzeitstelle aufzunehmen.

Tabelle 7.3: Übergänge in Teilzeit nach vorheriger Episode

Vorherige Episode	Übergänge in Teilzeit <sup>1</sup> (in %)			
	Ausbildung	Familienphase	Arbeitslosigkeit	Vollzeit
<b>Deutschland</b>				
<b>Frauen</b>	7,1	35,4	16,6	35,1
<b>Männer</b>	25,7	3,6	16,0	41,6
<b>Großbritannien</b>				
<b>Frauen</b>	3,6	26,3	11,2	7,0
<b>Männer</b>	12,5	0,9	28,0	14,6

<sup>1</sup> Teilzeitepisoden, deren vorheriger Erwerbsstatus bekannt ist.

Quellen: GSOEP 1984 bis 2001; BHPS 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

### 7.3.3 Kontinuierliche Erwerbsbeteiligung

Folgt dem beruflichen (Wieder-)Einstieg in Teilzeit eine berufliche Karriere, die dieselben Chancen bereithält wie eine Vollzeitkarriere, oder wirkt eine Teilzeitepisode stigmatisierend, da sie beispielsweise mit weniger Motivation und beruflichem Engagement in Verbindung gebracht wird? Sind die Chancen der Teilzeitbeschäftigten im flexiblen britischen Arbeitsmarkt besser, wieder in Vollzeit zu wechseln? Und welche Teilzeitbeschäftigten wollen überhaupt den Übergang in die Vollzeit schaffen? Schließlich bedeutet der Wechsel aus Teilzeit in Vollzeit häufig weit mehr als nur die Aufstockung der wöchentlichen Stundenzahl, denn es besteht ein qualitativer Unterschied zwischen Teilzeit als flexiblem Beschäftigungsverhältnis und der Vollzeit, wenn diese dem Standardnormalarbeitsverhältnis entspricht. Um der Beantwortung der zentralen Frage nach den Folgen der Teilzeit für individuelle Erwerbsverläufe von Männern und Frauen einen weiteren Schritt näher zu kommen, betrachten wir in den folgenden Abschnitten kontinuierliche Erwerbsübergänge zwischen Teil- und Vollzeit.

Tam (1997) wirft die Frage auf, ob der Teilzeit eine Brückenfunktion für die Vollzeit zukommt.<sup>110</sup> Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass Teilzeit für die Arbeitsmarktintegration von Frauen zweiseitig ist: Einerseits ermöglicht sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; andererseits werden Teilzeitbeschäftigte schlechter bezahlt, haben weniger Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und vor allen Dingen sind sie seltener in Führungspositionen. Für Großbritannien stellen Burchell, Dale und Joshi (1997) fest, dass durchschnittlich nur 34 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – im Zeitraum zwischen 1966 und 1986 – eine Vollzeitstelle angenommen haben. Da die Löhne der teilzeitbeschäftigten Frauen niedrig sind und sie sich stark in bestimmten Berufen im Dienstleistungsbereich konzentrieren, kommen die Autoren zum Schluss, dass die Mehrheit dieser Frauen in niedrigbezahlten und geringqualifizierten Teilzeitarbeitsverhältnissen gefangen ist.

Zusätzlich beschreiben die genannten Autoren, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in der Regel nicht mit Männern um dieselben Arbeitsverhältnisse konkurrieren, weil die Mehrheit der Teilzeitstellen in stark nach Geschlecht segregierten Bereichen

---

110 Die Autorin, welche die Frage „Part-Time Employment: a Bridge or a Trap?“ als Buchtitel gewählt hat, untersucht für Großbritannien Teilzeit im Vergleich zur Vollzeit anhand von Daten aus den Jahren 1986 und 1987. Zu kritisieren ist, dass sie diese Frage mit ihrem Design letztlich nicht beantworten kann, denn hierzu benötigt man Paneldaten.

angesiedelt ist.<sup>111</sup> Am wahrscheinlichsten ist der Wechsel in Vollzeit jedoch eben für Frauen, die in einem Berufsfeld arbeiten, in dem überwiegend Männer tätig sind, weniger wahrscheinlich ist dieser Wechsel hingegen in typisch weiblichen Berufsfeldern (Burchell, Dale & Joshi 1997). Ein nahe liegender Zusammenhang besteht darüber hinaus zwischen der bisher in Teilzeit geleisteten Stundenzahl und dem Wechsel in eine Vollzeitstelle, denn je höher die Stundenzahl in Teilzeit, desto wahrscheinlicher ist der Wechsel in Vollzeit (Burchell, Dale & Joshi 1997). Insgesamt ist die Mehrheit der Teilzeitarbeitsverhältnisse in Großbritannien ein Dauerzustand:

“there were particular types of jobs which women, once they took those jobs, were less likely to leave. These part-time ‘traps’ were typically more gendered women’s jobs, in more mixed and female workplaces, and were more likely to involve less than 8 hours work per week” (Burchell, Dale & Joshi 1997: 239).

Burchell, Dale und Joshi betrachten Teilzeit demzufolge als eine Falle, in der Teilzeitbeschäftigte gefangen sind (Burchell, Dale & Joshi 1997). Eine Ausnahme davon gibt es nur für hochqualifizierte Frauen, die in Berufe einsteigen, in denen sie mit Männern um attraktive Vollzeitstellen konkurrieren (vgl. Kapitel 8).<sup>112</sup>

Umgekehrt spielt die Reduzierung der Arbeitszeit eine wichtige Rolle, etwa um den Renteneintritt zu erleichtern. Sie wird beispielsweise über das Modell der Altersteilzeit realisiert.<sup>113</sup> In beiden Ländern sind Männer direkt vor der Aufnahme einer Teilzeittätigkeit relativ häufiger Vollzeit beschäftigt als Frauen (Tabelle 7.3). Zwar kann auch die direkte Reduzierung der Arbeitszeit negative Karrierefolgen haben, am Ende des Erwerbslebens sind diese jedoch nicht mehr von Bedeutung.

---

111 Abgegrenzt werden Männer- und Frauenberufe typischerweise über den Anteil männlicher im Verhältnis zu weiblichen Beschäftigten: 0 bis 30 Prozent: Frauenberuf; 31 bis 70 Prozent: Mischberuf; 71 bis 100 Prozent: Männerberuf.

112 Nicht zuletzt besteht ein Grund zu promovieren darin, eine Vollzeitstelle zu erhalten.

113 Wer über 50 ist, hat auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum Chancen, weil einerseits die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik darauf gerichtet ist, die Leute zum Ausstieg aus dem Berufsleben zu drängen (aus Langzeitarbeitslosen werden Frührentner) und weil andererseits ein Jugendwahn herrscht. Jüngere sind besser qualifiziert, flexibler, dynamischer, belastbarer, mobiler, motivierter und erfahrener im Umgang mit Technik, seltener krank, schneller und produktiver als Ältere. Dass vergessen wird, welche Rolle die Berufserfahrung für die Produktivität spielen kann, zeigt sich spätestens dann, wenn die Jungen Fehler machen oder Wissen verloren geht. Umgekehrt gilt für Ältere: Weiterbildung ist wichtig.

### 7.3.4 Arbeitsmarktausstieg

Anhand der Erwerbsübergänge in die Arbeitslosigkeit beziehungsweise die Nichterwerbstätigkeit wird gezeigt, wie sich teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen bezüglich dieser Übergangsrisiken unterscheiden. In Großbritannien haben männliche Teilzeitbeschäftigte ein höheres relatives Arbeitslosigkeitsrisiko als weibliche (Tabelle 7.4). Interessanterweise trifft dies in Deutschland nicht zu. Für beide Länder gleichermaßen zeigt sich jedoch, dass fast ausschließlich weibliche Teilzeitbeschäftigte in weitere Familienphasen wechseln. Solche Erwerbsunterbrechungen spielen hingegen für Männer in der Regel keine Rolle, da sie kaum Elternzeit in Anspruch nehmen. In seltenen Fällen nehmen auch Männer einmal eine berufliche Auszeit, als so genannte Sabbaticals werden diese jedoch nicht als Erwerbsunterbrechung, sondern meist als Blockteilzeit bewertet. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Männer kontinuierlicher berufstätig sind. Frauen verlassen den Arbeitsmarkt hingegen häufiger. Deshalb sind die weiteren Karrierechancen für teilzeitbeschäftigte Frauen geringer.

**Tabelle 7.4: Erwerbsübergänge aus Teilzeit nach folgender Episode**

Folgende Episode	Übergänge aus Teilzeit <sup>1</sup> (in %)			
	Familienphase	Arbeitslosigkeit	Vollzeit	Rente
<b>Deutschland</b>				
<b>Frauen</b>	22,7	17,6	44,0	3,0
<b>Männer</b>	2,5	14,4	46,7	3,1
<b>Großbritannien</b>				
<b>Frauen</b>	17,7	7,9	11,4	4,3
<b>Männer</b>	0,2	21,7	22,9	8,8

<sup>1</sup> Teilzeitepisoden, deren folgender Erwerbsstatus bekannt ist.

Quellen: GSOEP 1984 bis 2001; BHPS 1990 bis 2001; eigene Berechnungen.

## 7.4 Diskussion

Aus der Deskription von Erwerbsepisoden und -übergängen ist abzulesen, dass Teilzeit eine Arbeitsmarktchance ist, die bestimmten Beschäftigtengruppen die Teilhabe im Arbeitsmarkt ermöglicht. Erstens partizipieren Frauen dauerhaft in Teilzeit. Zweitens haben Berufsanfänger dadurch Einstiegsmöglichkeiten, tatsächlich wird die Teilzeit im flexiblen Arbeitsmarkt zunehmend zum notwendigen Einstiegsticket in weitere Beschäftigung. Allerdings ist die dauerhafte Integration der Frauen in Teilzeit ambivalent zu beurteilen. Ist der Fokus allein auf die Erwerbsbeteiligung gerichtet, kann von einer Egalisierung im Geschlechterverhältnis am Arbeitsmarkt gesprochen werden. Teilzeit als Dauerzustand ermöglicht Frauen die kontinuierliche Teilhabe im Arbeitsmarkt und so gleichen sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern zunehmend an. Diese Darstellung ist jedoch stark vereinfachend (Blossfeld & Rohwer 1997).

Berücksichtigt die Analyse hingegen auch qualitative Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung, indem zwischen Vollzeit- und Teilzeitstatus unterschieden wird, zeigt sich darüber hinaus, dass die Egalisierung überschätzt wird. Zum einen kommt es auf die Art der Teilzeitarbeit an. Handelt es sich hierbei um niedrigqualifizierte schlecht entlohnte Beschäftigung, die auch treffend als Arbeit zweiter Klasse beschrieben ist, kann nicht von einer Egalisierung gesprochen werden. Zum anderen haben noch immer die Männer die besseren Chancen, in Vollzeit zu wechseln. Berücksichtigt die Analyse darüber hinaus Unterschiede in der Gruppe der weiblichen Beschäftigten, wird eine deutliche Polarisierung sichtbar. Während eine Gruppe von Frauen dauerhaft Teilzeit arbeitet, weil sie es sich finanziell leisten kann, ist eine andere Gruppe dauerhaft teilzeitbeschäftigt, weil die Familie auf das zusätzliche Erwerbseinkommen angewiesen ist. Letzteres ist in Großbritannien häufiger zu beobachten als in Deutschland (Bothfeld & O'Reilly 2000).

Generell bleiben die Frauen in Großbritannien dauerhafter im Arbeitsmarkt aktiv. Zum einen, weil sie häufiger in Geringverdienerhaushalten leben, die auf das zusätzliche Einkommen angewiesen sind; zum anderen, weil die Neigung höher ist, erwerbstätig zu sein und beruflich auch etwas zu erreichen. Berücksichtigt die Bewertung der Teilzeit darüber hinaus auch die soziale Absicherung der Beschäftigten, ist diese wiederum besser, als allein aus dem Erwerbsverhalten abzuleiten ist. Für Westdeutschland argumentieren Blossfeld und Rohwer (1997), dass Teilzeit nicht ausschließlich als prekäre Beschäftigungsform betrachtet werden kann, da die

Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen Zweitverdiener in einem Haushalt sind, in dem auch mindestens ein Vollzeitbeschäftigter lebt. Selbst wenn die soziale Absicherung aus eigener Erwerbstätigkeit allein nicht ausreicht, sind Teilzeitbeschäftigte möglicherweise ausreichend abgesichert, da zusätzlich die Sicherungsleistungen über die Familie greifen.

Auch die Einstiegsteilzeit ist ambivalent zu bewerten. Zwar erleichtert sie den Zugang zur bezahlten Erwerbsarbeit, ihre Folgen für den weiteren Berufsverlauf können jedoch negativ sein. Aus der Arbeitnehmerperspektive liegt der Vorteil der Teilzeit in jedem Falle im individuellen Zugewinn an Flexibilität: Teilzeitbeschäftigte haben einen höheren Grad der Selbstbestimmung, was die Dauer und die Lage sowie die Einteilung der Arbeitsverpflichtungen angeht (Schulze Buschoff & Rückert-John 2000). Auf der persönlichen Ebene nützen Individuen neue Freiheiten und neue Restriktionen durch veränderte Arbeitsmarktbedingungen, um sich selbst im Wettbewerb um Erwerbchancen zu positionieren. Damit wird die Flexibilität des Arbeitsverhältnisses zur Grundlage der Nutzung individueller Teilhabe- und Lebenschancen. Allerdings gehört das aus dem Normalarbeitsverhältnis abgeleitete Karrieremodell einer lebenslangen kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung, die durch Aufstiegsmobilität nach dem Senioritätsprinzip entlohnt wird, der Vergangenheit an. Karrieremodelle in flexiblen Arbeitsmärkten zeichnen sich durch mehr Wechsel und höhere Abstiegsrisiken aus.

Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren spricht für die Angleichung der Karrieremodelle an das britische Vorbild. Vor allem die junge Generation von Berufseinsteigern ist davon betroffen, ihre Karrierewege im flexiblen Arbeitsmarkt sind offen und die Unsicherheit in ihren Erwerbsverläufen nimmt zu. Dies beginnt, wie gezeigt, bereits beim Berufseinstieg. Statt mit einer Dauerstelle beginnt die Erwerbstätigkeit heute häufiger mit einem Praktikum, einer Teilzeitstelle, oder im besten Fall mit einer Vollzeitstelle, die dann aber in der Regel befristet ist. Berufsanfänger akzeptieren jedoch auch prekäre Arbeitsverhältnisse, um wenigstens einen Fuß auf den Arbeitsmarkt zu setzen und nicht das Stigma der Arbeitslosigkeit zu erhalten. Beschäftigungssicherheit und Karrierechancen erwachsen daraus allerdings kaum, möglicherweise abgesehen vom Bereich hochqualifizierter

Teilzeitstellen als potenzieller Ausnahme, beispielsweise in der öffentlichen Verwaltung oder an Universitäten.<sup>114</sup>

Insgesamt können die Ausweitung der Teilzeitarbeit, die flexiblen Übergangsmuster und die hohe Fluktuation durchaus unterschiedlich bewertet werden. Was dem einen im Zusammenhang mit der Flexibilisierung im Arbeitsmarkt als Bedrohung der Standards des Normalarbeitsverhältnisses erscheint, kann der anderen durchaus Chance für eine neuartige Integration von Beruf und Freizeit bedeuten. Von Kritikern wird zu Recht darauf hingewiesen, dass Teilzeit als prekäres Arbeitsverhältnis dazu dient, Arbeitnehmerrechte zu umgehen. Teilzeitarbeit kann zur Ausgrenzung aus geschützten Arbeitsmarktsegmenten und zur Verdrängung in unsichere Beschäftigung führen. Gleichzeitig spricht vieles dafür, dass die Flexibilisierung in Deutschland dazu führen wird, die Unterschiede zwischen dem privilegierten Normalarbeitsverhältnis und der benachteiligten flexiblen Beschäftigung zu zementieren. Die Ungleichheit steigt mit der Zunahme letzterer. Im Übrigen ist die Gegenüberstellung von Vollzeit als standardisiertem Normalarbeitsverhältnis und Teilzeit als flexibilisierter Beschäftigung generell nicht mehr haltbar, da auch die Vollzeitbeschäftigung selbst von Flexibilisierungsmaßnahmen, zum Beispiel durch Arbeitszeitkonten, verändert wird. Prozesse der Entstandardisierung der Vollzeitbeschäftigung und solche der Restandardisierung der Teilzeitbeschäftigung verlaufen parallel.

---

114 Die aktuellen Proteste gegen die geplante Änderung der Probezeit- und Kündigungsschutzregelungen für junge Menschen und die gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen Studierenden und Polizei in Frankreich veranschaulichen, welches Konfliktpotenzial darin besteht, junge Menschen ihrer Arbeitsmarktchancen zu berauben.

## 8 Erwerbsverläufe in Großbritannien

In Abschnitt 8.1 werden die Determinanten der Arbeitsplatzmobilität in Großbritannien beleuchtet. Geklärt wird, ob diese tatsächlich in Teilzeit höher ist als in Vollzeit (vgl. Kapitel 7). Wiederum sind die multivariaten Modelle im Folgenden getrennt für Männer und Frauen berechnet. In Abschnitt 8.2 werden die Determinanten der Auf- und Abstiegsmobilität in Großbritannien untersucht. Für den Vergleich zwischen standardisierter und flexibler Beschäftigung wird die Auf- und Abstiegsmobilität hier über die Einkommensdynamik, das heißt, über Einkommenszuwächse beziehungsweise -einbußen bei Positionswechseln modelliert. Es ist zu erwarten, dass das Risiko beruflicher Abwärtsmobilität für Teilzeit- höher ist als für Vollzeitbeschäftigte, die Chance beruflicher Aufstiegsmobilität hingegen geringer (vgl. Kapitel 3). Der Vergleich der Determinanten von Auf- und Abstiegsmobilität wird zeigen, welche Auswirkungen die Arbeitsmarktflexibilisierung auf Mobilität hat. In Abschnitt 8.3 folgt eine Diskussion der zentralen Ergebnisse mit besonderer Berücksichtigung der Vergleichbarkeit mit Deutschland.

### 8.1 Determinanten der Arbeitsplatzmobilität

Grundsätzlich unterscheidet sich der britische Arbeitsmarkt durch eine insgesamt höhere Mobilität vom deutschen, die sich an einer höheren Turnover-Rate ablesen lässt (vgl. Kapitel 3). Allmendinger und Hinz zeigen in ihrer komparativen Analyse beispielsweise, dass Berufswechsel im britischen Arbeitsmarkt häufiger sind als im deutschen (Allmendinger & Hinz 1997; 1998). Darüber hinaus wechseln britische Beschäftigte nicht nur häufiger die Stelle, sondern auch den Betrieb. Mit der höheren Mobilität des britischen Arbeitsmarktes geht einher, dass er insgesamt durchlässiger ist, und zwar sowohl nach oben als auch nach unten. Mit anderen Worten, im britischen Arbeitsmarkt ist nicht nur eine höhere Aufstiegs- sondern auch eine höher Abstiegsmobilität zu erwarten, weil das Stratifikationssystem des britischen Arbeitsmarktes insgesamt offener ist. Allerdings geht die höhere berufliche Mobilität in Großbritannien keineswegs mit einer höheren sozialen Mobilität einher, so die Autoren, denn sowohl Großbritannien als auch Deutschland weisen niedrige Raten von Klassenpositionswechsel auf (Allmendinger & Hinz 1997; 1998).

Da sich die Muster beruflicher Mobilität in beiden Ländern unterscheiden – in Großbritannien ist das Ausmaß beruflicher Mobilität größer – ist zu erwarten, dass in

Großbritannien mehr Erwerbsübergänge stattfinden, und zwar sowohl inkludierende als auch exkludierende. Hall (2001), die ebenfalls zu dem Ergebnis kommt, dass die berufliche Karrieremobilität in Großbritannien insgesamt höher ist, zeigt außerdem, dass dort sowohl mehr berufliche Auf- als auch Abstiege stattfinden, während in Deutschland berufliche Mobilität bislang mit Aufstiegen gleichgesetzt wurde – Stichwort: Senioritätsprinzip (Hall 2001).

Der deutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich durch geringere Mobilitätsraten und insbesondere (noch) durch wenig Abstiegsmobilität aus. Durch die Ausgestaltung des deutschen Sozialstaats, die auf das Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet ist – dieses impliziert Einkommenskcontinuität und eine aufwärts gerichtete berufliche Karriere (vgl. Kapitel 1) –, ist der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit sogar wahrscheinlicher als der berufliche Abstieg. Um mehr Menschen in Beschäftigung zu halten beziehungsweise wieder in Beschäftigung zu bringen, wird deshalb im Zuge der Arbeitsmarktreformen diskutiert, der deutsche Arbeitsmarkt sollte flexibler und vor allen Dingen nach unten durchlässiger werden. Erinnerung sei zum Beispiel an die Diskussionen um die Absenkung der Zumutbarkeitsregelungen für Langzeitarbeitslose oder aber um die Ausweitung des Niedriglohnsektors. All dies ist gleichbedeutend mit der Forderung nach einer möglicherweise höheren Abstiegsmobilität. Darüber hinaus wird auch in Deutschland die Abkehr vom Senioritätsprinzip diskutiert, insbesondere im öffentlichen Dienst stehen etwa die quasi automatischen Lohnerhöhungen nach Lebensalter kurz vor der Abschaffung.

Im Übrigen zeigt Hall in ihrer Untersuchung der beruflichen Karrieremobilität von Männern und Frauen im deutsch-britischen Vergleich, dass diese in Deutschland stärker von formalen Bildungsqualifikationen determiniert wird als in Großbritannien. Dort spielt hingegen die Kontinuität des Erwerbsverhaltens eine größere Rolle (Hall 2001). Zusätzlich ist aus der Literatur hinreichend bekannt, dass Geschlechterungleichheiten in den Mobilitätsverläufen bestehen. Hall (2001) kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen im Vergleich zu Männern im Falle eines Betriebswechsels geringere berufliche Aufstiegschancen und höhere berufliche Abstiegsrisiken aufweisen. Dieses Ergebnis trifft sowohl für Deutschland als auch für Großbritannien zu, hier sogar in stärkerem Maße.

Im folgenden Abschnitt werden die Determinanten der Arbeitsplatzmobilität in Großbritannien beleuchtet, um zu klären, ob diese in Teilzeitbeschäftigung tatsächlich generell höher ist als in Vollzeit. Im Einzelnen wird untersucht, welche Art der

Integration die Teilzeit gewährleisten kann und ob diese im Vergleich zur Arbeitsmarktpartizipation in Vollzeit nachteilig für die Beschäftigten ist.

### **8.1.1 Determinanten der Arbeitsplatzmobilität von Frauen**

Erstens werden Erwerbsverläufe durch nachfrageseitige Faktoren strukturiert (vgl. Kapitel 2). Beispielsweise ist die Arbeitsplatzmobilität im öffentlichen Sektor sowie in großen Betrieben signifikant geringer (Tabelle 8.1). Zweitens werden Erwerbsverläufe durch arbeitsangebotsseitige Faktoren strukturiert (vgl. Kapitel 3). Neben Geschlecht spielen zusätzlich vor allen Dingen die individuellen Merkmale Alter und Bildung eine zentrale Rolle. Bei britischen Frauen mit hoher Bildung beträgt die Wahrscheinlichkeit, aus einem Arbeitsverhältnis in ein weiteres zu wechseln, das 1,167-fache der Übergangswahrscheinlichkeit der Frauen mit niedriger Bildung (Tabelle 8.1). Merkmale des Haushaltskontexts wie Familienstand und Zahl der Kinder haben hingegen unter der Kontrolle von Drittvariablen keinen signifikanten Effekt auf die Arbeitsplatzmobilität (Tabelle 8.1).

Ist aber die Arbeitsmarktintegration der Frauen in Teilzeitbeschäftigung tatsächlich weniger sicher als in Vollzeit? Diese Frage kann verneint werden, denn teilzeitbeschäftigte Britinnen haben kein höheres Risiko (1,030), den Arbeitsplatz zu wechseln als vollzeitbeschäftigte (Tabelle 8.1). Wird in Modell 2 die Interaktion zwischen Erwerbsstatus und Bildung mit berücksichtigt, lässt sich diese Aussage bekräftigen: Besonders bei teilzeitbeschäftigten Frauen mit hoher Bildung ist die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels mit 0,762 sogar signifikant kleiner. Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels mit einem Odds Ratio von 1,261 bei vollzeitbeschäftigten Frauen mit hoher Bildung signifikant größer (Tabelle 8.1). Hingegen hat die auf die Dauer ausgerichtete Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses selbst sehr wohl einen Einfluß auf die Mobilität. Befristet Beschäftigte haben ein doppelt so hohes Risiko, den Arbeitsplatz zu wechseln. Dies lässt sich augenscheinlich durch die Befristung des Arbeitsvertrages erklären, und zwar unabhängig davon, ob dieser Voll- oder Teilzeit vorsieht. Klar wird, dass Mobilität sowohl negativ als auch positiv bewertet werden kann, denn die dauerhaftere Integration der teilzeitbeschäftigten Frauen mit hoher Bildung kann sowohl für eine hohe Beschäftigungssicherheit als auch für geringe Aufstiegschancen sprechen, deshalb muss im nächsten Schritt die Auf- und Abstiegsmobilität mit berücksichtigt werden.

**Tabelle 8.1: Arbeitsplatzmobilität (Frauen, Großbritannien)**

Cox Proportional Hazard Model (Odds Ratios)		
Modell	Multivariat	
	1	2
<b>Erwerbsstatus (Vollzeit)</b>		
Teilzeit	1,030	1,146
<b>Arbeitsvertrag (Unbefristet)</b>		
Befristet	2,036**	2,055**
<b>Arbeitsplatzwechsel (Ohne Arbeitgeberwechsel)</b>		
Mit Arbeitgeberwechsel	1,120**	1,120**
<b>Sektor (Privat)</b>		
Öffentlich	0,800**	0,795**
<b>Betriebsgröße (Klein)</b>		
Medium	0,906*	0,911
Groß	0,874*	0,881*
<b>Bildung (Niedrig)</b>		
Mittel	0,947	0,978
Hoch	1,167**	1,261**
<b>Alter</b>		
Jahre	0,964**	0,965**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>		
Nicht verheiratet	1,031	1,032
<b>Kinder</b>		
Anzahl	1,025	1,028
<b>Interaktion (Erwerbsstatus*Bildung)</b>		
Teilzeit*Mittel		0,943
Teilzeit*Hoch		0,762*
<b>Fallzahl (n)</b>	2481	

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen.

### 8.1.2 Determinanten der Arbeitsplatzmobilität von Männern

Für britische Männer ist die Arbeitsmarktintegration in Teilzeitbeschäftigung hingegen weniger dauerhaft als Vollzeit. Die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels liegt bei ihnen um das 1,5-fache über derjenigen der Vollzeitbeschäftigten (Tabelle 8.2). Hiermit ist multivariat zu bestätigen, dass Teilzeit für Männer ein Durchgangsstadium anstelle eines Dauerzustands ist. Beschäftigungssicherheit gewährleisten Teilzeitstellen für britische Männer jedenfalls nicht. Darüber hinaus fallen für die Erwerbsverläufe der Männer ebenfalls sowohl individuelle (beispiels-

weise die Bildung) als auch strukturelle Determinanten der Mobilität (beispielsweise der öffentliche Dienst) ins Gewicht.

Tabelle 8.2: Arbeitsplatzmobilität (Männer, Großbritannien)

Cox Proportional Hazard Model (Odds Ratios)		
Modell	Multivariat	
	1	2
<b>Erwerbsstatus (Vollzeit)</b>		
Teilzeit	1,540**	1,734
<b>Arbeitsvertrag (Unbefristet)</b>		
Befristet	2,167**	2,182**
<b>Arbeitsplatzwechsel (Ohne Arbeitgeberwechsel)</b>		
Mit Arbeitgeberwechsel	1,155**	1,155**
<b>Sektor (Privat)</b>		
Öffentlich	0,739**	0,737**
<b>Betriebsgröße (Klein)</b>		
Medium	0,959	0,965
Groß	0,890*	0,895*
<b>Bildung (Niedrig)</b>		
Mittel	0,994	1,003
Hoch	1,322**	1,321**
<b>Alter</b>		
Jahre	0,964**	0,963**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>		
Nicht verheiratet	1,050	1,051
<b>Kinder</b>		
Anzahl	0,986	0,986
<b>Interaktion (Erwerbsstatus*Bildung)</b>		
Teilzeit*Mittel		0,751
Teilzeit*Hoch		1,006
<b>Fallzahl (n)</b>	2510	

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen.

## **8.2 Auf- und Abstiegsmobilität**

### **8.2.1 Determinanten der Abstiegsmobilität**

In diesem Analyseschritt überprüfen wir, welche Karrierechancen sich für Teilzeit- im Unterschied zu Vollzeitbeschäftigten ergeben. Sind ihre weiteren beruflichen Karrierechancen hinsichtlich der Einkommens- und damit der Aufstiegschancen im Falle eines Arbeitsplatzwechsels geringer? Wenn ja, wieso? Sind hierfür individuelle Faktoren ausschlaggebend, beispielsweise weil Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer nicht erwerbsarbeitszentrierten Präferenzen weniger in Bildung und Weiterbildung investieren, oder vielmehr strukturelle Faktoren, da nicht ausreichend Teilzeitstellen in qualifizierten Tätigkeitsbereichen angeboten werden, in denen berufliche Aufstiege möglich sind?

Bezüglich der Determinanten der Abstiegsmobilität von Frauen in Großbritannien ergibt sich ein eindeutiges Bild. Kontrolliert man für individuelle und strukturelle Merkmale, so haben teilzeitbeschäftigte Frauen mit einem das 2,3-fache des Risikos der vollzeitbeschäftigten betragenden Odds Ratio das höchste Abstiegsrisiko (Tabelle 8.3). Für sie sind Arbeitsplatzwechsel mit Abstiegsrisiken und Einkommensverlusten verbunden. Auch Bildung kann teilzeitbeschäftigte Frauen nicht davor schützen, wie die Überprüfung der Interaktion zwischen Erwerbsstatus und Bildungsniveau zeigt (Tabelle 8.3).

Tabelle 8.3: Abstiegsmobilität (Frauen, Großbritannien)

Cox Proportional Hazard Model (Odds Ratios)		
Modell	Multivariat	
	1	2
<b>Erwerbsstatus (Vollzeit)</b>		
Teilzeit	2,293**	2,561**
<b>Arbeitsvertrag (Unbefristet)</b>		
Befristet	1,930**	1,954**
<b>Arbeitsplatzwechsel (Ohne Arbeitgeberwechsel)</b>		
Mit Arbeitgeberwechsel	1,243*	1,244*
<b>Sektor (Privat)</b>		
Öffentlich	0,886	0,879
<b>Betriebsgröße (Klein)</b>		
Medium	0,778*	0,783*
Groß	0,626**	0,631**
<b>Bildung (Niedrig)</b>		
Mittel	0,785	0,838
Hoch	1,104	1,231
<b>Alter</b>		
Jahre	0,969**	0,969**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>		
Nicht verheiratet	0,982	0,984
<b>Kinder</b>		
Anzahl	1,001	1,002
<b>Interaktion (Erwerbsstatus*Bildung)</b>		
Teilzeit*Mittel		0,900
Teilzeit*Hoch		0,803
<b>Fallzahl (n)</b>	2481	

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen.

Für britische Männer zeigt sich dasselbe Muster der Determinanten der Abstiegsmobilität: Teilzeitbeschäftigte sind wesentlich stärker von Abstiegsrisiken betroffen, hier hat der Effekt die Stärke von 3,147 (Tabelle 8.4). Beschäftigte in flexiblen Arbeitsverhältnissen sind hier gegenüber solchen in standardisierten Arbeitsverhältnissen benachteiligt, was sich im Übrigen genauso für die Befristung wie für die Teilzeit zeigt.

Tabelle 8.4: Abstiegsmobilität (Männer, Großbritannien)

Cox Proportional Hazard Model (Odds Ratios)		
Modell	Multivariat	
	1	2
<b>Erwerbsstatus (Vollzeit)</b>		
Teilzeit	3,147**	3,961**
<b>Arbeitsvertrag (Unbefristet)</b>		
Befristet	1,998**	2,033**
<b>Arbeitsplatzwechsel (Ohne Arbeitgeberwechsel)</b>		
Mit Arbeitgeberwechsel	1,503**	1,504**
<b>Sektor (Privat)</b>		
Öffentlich	1,085	1,078
<b>Betriebsgröße (Klein)</b>		
Medium	1,046	1,063
Groß	1,120	1,138
<b>Bildung (Niedrig)</b>		
Mittel	0,765	0,793
Hoch	1,164	1,172
<b>Alter</b>		
Jahre	0,972**	0,972**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>		
Nicht verheiratet	1,275	1,274
<b>Kinder</b>		
Anzahl	1,035	1,033
<b>Interaktion (Erwerbsstatus*Bildung)</b>		
Teilzeit*Mittel		0,551
Teilzeit*Hoch		0,887
Fallzahl (n)	2510	

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen.

## 8.2.2 Determinanten der Aufstiegsmobilität

### 8.2.2.1 Determinanten der Aufstiegsmobilität von Frauen

Aus den in Tabelle 8.5 dargestellten Ergebnissen zur Aufstiegsmobilität ist zu entnehmen, dass weibliche Teilzeitbeschäftigte signifikant geringere Aufstiegschancen haben. Sie erreichen nur 67 Prozent der Aufstiegswahrscheinlichkeit weiblicher Vollzeitbeschäftigter (Tabelle 8.5).

Aufstiegschancen hängen eng mit der Höhe der Investition in Humankapital zusammen (vgl. Kapitel 3). Es überrascht nicht, dass Frauen mit hoher Bildung bessere Aufstiegswahrscheinlichkeiten haben. Betrachten wir wiederum zusätzlich

die Interaktion zwischen Bildung und Erwerbsstatus, wird klar, dass vollzeitbeschäftigte Frauen ihre hohe Bildung auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend verwerten und in Aufstiegschancen umwandeln können, während das für teilzeitbeschäftigte nicht der Fall ist. Das Odds Ratio der Teilzeitbeschäftigten mit hoher Bildung beträgt nur 0,558 (Tabelle 8.5).

Tabelle 8.5: Aufstiegsmobilität (Frauen, Großbritannien)

Cox Proportional Hazard Model (Odds Ratios)		
Modell	Multivariat	
	1	2
<b>Erwerbsstatus (Vollzeit)</b>		
Teilzeit	0,675**	0,872
<b>Arbeitsvertrag (Unbefristet)</b>		
Befristet	2,035**	2,076**
<b>Arbeitsplatzwechsel (Ohne Arbeitgeberwechsel)</b>		
Mit Arbeitgeberwechsel	0,868*	0,869*
<b>Sektor (Privat)</b>		
Öffentlich	0,815**	0,806**
<b>Betriebsgröße (Klein)</b>		
Medium	0,898	0,905
Groß	0,927	0,937
<b>Bildung (Niedrig)</b>		
Mittel	0,996	1,080
Hoch	1,176	1,339**
<b>Alter</b>		
Jahre	0,958**	0,959**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>		
Nicht verheiratet	1,058	1,057
<b>Kinder</b>		
Anzahl	1,109*	1,113**
<b>Interaktion (Erwerbsstatus*Bildung)</b>		
Teilzeit*Mittel		0,792
Teilzeit*Hoch		0,558**
<b>Fallzahl (n)</b>	2481	

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen.

### 8.2.2.2 Determinanten der Aufstiegsmobilität von Männern

Die Effekte zur Aufstiegsmobilität der teilzeitbeschäftigten Männer sind nicht signifikant, was durchaus mit der kleinen Gruppenstärke zusammenhängen kann. Trotzdem verweisen sie in die erwartete Richtung: Auch teilzeitbeschäftigte Männer erreichen seltener den beruflichen Aufstieg (Tabelle 8.6). Es scheint aber nicht wie bei den Frauen der Fall zu sein, dass Männer mit hoher Bildung diese Bildungsinvestitionen durch Teilzeitarbeit entwerten.

Tabelle 8.6: Aufstiegsmobilität (Männer, Großbritannien)

Cox Proportional Hazard Model (Odds Ratios)		
Modell	Multivariat	
	1	2
<b>Erwerbsstatus (Vollzeit)</b>		
Teilzeit	0,878	0,415
<b>Arbeitsvertrag (Unbefristet)</b>		
Befristet	1,800**	1,797**
<b>Arbeitsplatzwechsel (Ohne Arbeitgeberwechsel)</b>		
Mit Arbeitgeberwechsel	0,945	0,946
<b>Sektor (Privat)</b>		
Öffentlich	0,690**	0,691**
<b>Betriebsgröße (Klein)</b>		
Medium	0,918	0,916
Groß	0,854*	0,853*
<b>Bildung (Niedrig)</b>		
Mittel	0,872	0,863
Hoch	1,300**	1,286**
<b>Alter</b>		
Jahre	0,954**	0,953**
<b>Familienstand (Verheiratet)</b>		
Nicht verheiratet	0,990	0,990
<b>Kinder</b>		
Anzahl	0,958	0,958
<b>Interaktion (Erwerbsstatus*Bildung)</b>		
Teilzeit*Mittel		2,277
Teilzeit*Hoch		2,539
Fallzahl (n)	2510	

Signifikanzniveau: \*p<0,05; \*\*p<0,01.

Quellen: BHPS 1991 bis 2001; eigene Berechnungen.

### 8.3 Diskussion

Zusammengefasst sind die Befunde für den flexiblen britischen Arbeitsmarkt eindeutig: Teilzeitbeschäftigte haben um das zweifache (Frauen) bis um das dreifache (Männern) erhöhte Abstiegsrisiken. Ihre Aufstiegschancen sind hingegen nur halb so groß. Besonders stark davon betroffen sind Frauen mit hoher Bildung, deren Aufstiegsmöglichkeiten in Teilzeit deutlich begrenzt sind. Da im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung eine Entstrukturierung der Beschäftigungsverhältnisse stattfindet, werden aber gerade individuelle Merkmale wie Bildung zunehmend wichtiger für die berufliche Karriere. Dadurch wird die Verantwortung für ihre beruflichen Chancen direkt an die Individuen gegeben, die selbst darüber entscheiden müssen, wie viel sie in ihr Humankapital investieren möchten und wie sie dieses auf dem Arbeitsmarkt verwerten können.

Daraus können zum einen Chancen für den Einzelnen erwachsen, weil diese individueller und weniger kollektiv ausgehandelt werden, es treten aber auch Risiken auf, so dass hieraus eine höhere Ungleichheit am Arbeitsmarkt resultiert. In dem untersuchten Falle der Teilzeit tragen die Frauen, die überdurchschnittlich viel in Bildung investiert haben, das Risiko, diese nicht gewinnbringend auf dem Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Aus ökonomischer Sicht bedeutet dies, dass Teilzeitbeschäftigte langfristig Einkommensreduktionen erleiden, sei es aufgrund einer mit der reduzierten Arbeitszeit einhergehenden Abwertung des Humankapitals oder sei es aufgrund der Teilzeit als Signal geringerer Produktivität an potenzielle zukünftige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. An dieser Stelle sei noch einmal daran erinnert, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt durch Teilzeitarbeitsverhältnisse einen großen Bedeutungszuwachs erfahren hat. Vieles spricht nun dafür, dass der Berufseinstieg durch Teilzeitbeschäftigung das zukünftige Erwerbseinkommen dauerhaft und langfristig reduziert. Das heißt, die negativen Effekte der Einstiegsteilzeit werden mit wachsender Berufserfahrung nicht kompensiert, sondern im Gegenteil verstärkt.

Übertragen auf den rigiden deutschen Arbeitsmarkt, der in diesem Analyseschritt aufgrund von Datenbeschränkungen nicht vergleichend untersucht werden kann, bedeutet dies auch eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten hierzulande, und zwar insbesondere, wenn man bedenkt, dass die Abgrenzung zwischen standardisierter und flexibler Beschäftigung in Deutschland bislang wesentlich stärker ausgeprägt ist. Einschränkend muss zwar geltend gemacht werden, dass sich die

Auswirkungen von Teilzeitepisoden aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltung des Bildungssystems und des Wohlfahrtsregimes in Großbritannien und Deutschland durchaus unterscheiden. Jedoch werden die Nachteile der Teilzeit in Deutschland eher größer ausfallen als in Großbritannien. Denn im liberalen britischen Wohlfahrtsregime ist nicht nur das Ausmaß der beruflichen Mobilität höher, sondern auch der Grad an Beschäftigung und der Anteil der Teilzeit.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Unterschiede in individuellen Erwerbsverläufen britischer und deutscher Beschäftigter sich daraus ergeben, dass die Mobilität im flexiblen britischen Arbeitsmarkt generell höher ist: Britische Erwerbskarrieren verlaufen wechselhafter beziehungsweise ereignisreicher. Häufigere Stellen- und Berufswechsel dürfen jedoch nicht gleichgesetzt werden mit einer diskontinuierlichen Erwerbsbeteiligung, denn gerade die Chance darauf, bei Arbeitsplatzverlust bald eine neue Stelle zu finden, trägt zu einer dauerhaften Partizipation am Arbeitsmarkt bei (Gangl 2003). Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf treten hingegen aufgrund von unfreiwilligen Erwerbsunterbrechungen wie beispielsweise bei Arbeitslosigkeit sowie von freiwilligen Erwerbsunterbrechungen wie beispielsweise beim dauerhaften Ausstieg aus der Erwerbsarbeit auf.

## 9 Zusammenfassung und Ausblick

### 9.1 Zusammenfassung

In dieser Studie wird der Frage nachgegangen, welche Konsequenzen die Teilzeit und ihre Ausweitung haben. Fokussierend auf individuelle Erwerbsverläufe wird untersucht, welche Möglichkeiten und Probleme hieraus für die Beschäftigten resultieren. Bislang sind mehrheitlich Frauen teilzeitbeschäftigt. Es wird davon ausgegangen, dass sich die Konsequenzen der Teilzeit nach Geschlecht unterscheiden, weil Teilzeit unterschiedliche Funktionen im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern übernimmt. Darüber hinaus werden Möglichkeiten und Probleme für die Beschäftigten in Deutschland, wo sich der Arbeitsmarkt durch eine hohe Regulierungsdichte auszeichnet, kontrastiert mit Ergebnissen für Großbritannien, wo der Arbeitsmarkt besonders flexibel ist. Die zentralen Ergebnisse dieser Studie, die auf Analysen des Deutschen Sozio-oekonomischen Panel sowie des British Household Panel Survey basieren, werden im Folgenden zusammengefasst.

Zwar beschreiben Beschäftigungsstabilität, soziale Sicherheit und Vollzeitstatus als konstitutive Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses keineswegs mehr Arbeitsrealität und -alltag der Mehrheit der in Deutschland Beschäftigten. Erwerbsarbeit wird jedoch auch in Zukunft einen zentralen Platz im Leben der Menschen einnehmen. Im flexiblen Arbeitsmarkt der Zukunft werden sogar mehr Menschen – zumindest in bestimmten Lebensphasen – in Kontakt mit dem Arbeitsmarkt sein und zeitweilig eine berufliche Rolle einnehmen, da die Erwerbsbeteiligung steigt, insbesondere die der Frauen. Dies kann durchaus in Teilzeit geschehen, die ebenfalls zunehmend an Bedeutung gewinnt, während das Normalarbeitsverhältnis zur Ausnahme für eine Minderheit privilegierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland zu werden scheint. Der These eines generellen Bedeutungsverlustes der Erwerbsarbeit etwa für Identitätsbildung und Lebensplanung, soziale Beziehungen und gesellschaftlichen Zusammenhalt, wie sie von Kocka und Offe (2000) formuliert worden ist, spricht diese steigende Bedeutung der flexiblen Beschäftigung allerdings entgegen.

Wie in Kapitel 1 gezeigt, ist aufgrund der Zunahme flexibler Beschäftigungsverhältnisse im Allgemeinen und der Teilzeitstellen im Besonderen zu erwarten, dass das Normalarbeitsverhältnis sowie die damit eng verknüpfte Normalbiographie abgelöst

werden. Darüber hinaus wird sowohl deutlich, dass Teilzeit neue Arbeitsmarktchancen eröffnet als auch, dass der Arbeitsmarktintegration auf Teilzeitbasis Grenzen gesetzt sind. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die zum Beispiel über die Ausweitung der Teilzeit realisiert wird, ist ungleichheitsrelevant, weil sie für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Verschiedenes bedeutet (vgl. Kapitel 1):

Der Inklusionsthese zufolge bietet Teilzeit denjenigen, die vom Normalarbeitsverhältnis ausgegrenzt sind, die Chance darauf, überhaupt eine Erwerbstätigkeit auszuüben sowie durch die Partizipation auf dem Arbeitsmarkt ein eigenes Einkommen zu erzielen. Die Ausweitung der Teilzeit eröffnet folglich neue Arbeitsmarktchancen für bislang auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen. Der Exklusionsthese zufolge bedeutet eine Teilzeitbeschäftigung für die Erwerbstätigen hingegen, dauerhaft aus dem Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen zu sein und aus den daran geknüpften Standards, wie ein Einkommen in angemessener Höhe, um eine Familie zu ernähren. Trifft die Exklusionsthese zu, sind Teilzeitbeschäftigte benachteiligt, weil sie hinsichtlich des Einkommens, aber auch der Fortbildungsmöglichkeiten, ihrer weiteren beruflichen Karrierechancen und der resultierenden Leistungen aus der Sozialversicherung wie etwa bei der Rente schlechter abschneiden als Vollzeitbeschäftigte. Eine Ausweitung der Teilzeit trägt dann dazu bei, die Spaltung des Arbeitsmarkts sowie die soziale Ungleichheit in der Gesellschaft zu verstärken.

Aufgrund der Annahmen aus den in Kapitel 3 präsentierten arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen der Humankapital- und der Segmentationstheorie lässt sich schließen, dass die soziale Ungleichheit durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung steigen wird: Im flexiblen Arbeitsmarkt sind ein höheres Ausmaß intragenerationaler Mobilität und eine größere Spreizung der Einkommen zu erwarten. Da standardisierte Vollzeitarbeitsverhältnisse – zumindest in Westdeutschland – in der Regel traditionell Männern vorbehalten, Frauen hingegen überproportional in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, unterscheiden sich die Konsequenzen der Teilzeit allerdings für Frauen und Männer: Tendenziell ermöglicht sie für Frauen überhaupt erst die Teilhabe im Arbeitsmarkt und eröffnet ihnen durch diese Inklusionsfunktion neue Berufschancen. Die dauerhafte Teilzeit kann dagegen die Exklusion aus dem Normalarbeitsverhältnis bedeuten. Für Männer kann Teilzeit zwar ebenfalls eine vorübergehende Exklusion aus dem Normalarbeitsverhältnis bedeuten, in der Regel ist die Teilzeit für sie jedoch von kürzerer Dauer und deshalb

ist für Männer auch die Wahrscheinlichkeit größer, im Anschluss wieder eine Vollzeitstelle zu finden. Nähert sich das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen an, egalisiert sich das Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings ist keine generelle Angleichung des Erwerbsverhaltens der Frauen an die männliche Erwerbsbiographie zu beobachten, sondern vielmehr eine Heterogenisierung der Erwerbsverläufe, und zwar sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten. Ein Weniger an Ungleichheit zwischen den Geschlechtern geht somit einher mit einem Mehr an sozialer Ungleichheit zwischen Beschäftigtengruppen bezüglich Mobilität und Einkommen (vgl. Kapitel 3).

Darüber hinaus wird in Kapitel 2 gezeigt, dass die Auswirkungen der Teilzeit kontextabhängig und durch institutionelle Rahmenbedingungen wie der Ausgestaltung sozialer Sicherungssysteme strukturiert sind. Während im britischen Arbeitsmarkt, der als flexibel charakterisiert werden kann, ein geringes Maß an Regulierungen gegeben ist, zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt im Gegenteil durch eine hohe Regulierungsdichte aus. Aufgrund dessen ist davon auszugehen, dass die Teilzeit in Deutschland stärker von der standardisierten Vollzeit abweicht und ihre Konsequenzen deutlicher ausgeprägt sind als im britischen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig forciert das konservative Wohlfahrtsregime die Beibehaltung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, so dass eine Egalisierung hier weniger zu erwarten ist als im liberalen Wohlfahrtsregimes (vgl. Kapitel 3).

### **9.1.1 Teilzeit als Arbeitsmarktchance**

In Kapitel 5 wird gezeigt, dass in den 1990er Jahren sowohl bei den jüngeren als auch bei den älteren Beschäftigten eine Zunahme des Anteils Teilzeitbeschäftigter zu verzeichnen ist. Die Teilzeit eröffnet neue Partizipations- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Ausweitung führt dazu, dass mehr und mehr Menschen mindestens einmal in ihrem Berufsleben in der einen oder der anderen Form erwerbstätig sind. Denn auf Teilzeitbasis können auch diejenigen Gruppen einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, die dem Arbeitsmarkt nicht in Vollzeit zur Verfügung stehen können oder wollen, sowie diejenigen, die keine Vollzeitstelle finden.

Erstens entstehen neue Beschäftigungschancen in Teilzeit für Menschen am Anfang ihres Erwerbslebens beziehungsweise, immer dann, wenn die Weichen für ihre weiteren beruflichen Tätigkeiten neu gestellt werden, etwa in Umschulungsphasen. Studierende oder Personen in Aus- und Weiterbildung nutzen die Teilzeit

beispielsweise dazu, sich etwas zum Lebensunterhalt hinzuzuverdienen und möglicherweise, um bereits erste Kontakte auf dem Arbeitsmarkt zu knüpfen, so dass sich diese Form der Beschäftigung durchaus positiv auf die weiteren Erwerbsmöglichkeiten auswirken kann (vgl. Kapitel 5). Diese Art der Integration durch Teilzeit zeichnet sich allerdings auch dadurch aus, dass sie meist von begrenzter Dauer ist.

Zweitens ermöglicht Teilzeitbeschäftigung insbesondere Müttern, die nur auf diese Weise Familie und Beruf vereinbaren wollen oder können, im Arbeitsmarkt zu partizipieren. Denn einer Vereinbarkeit von Familie und Vollzeitbeschäftigung stehen für Mütter in der Bundesrepublik in der Regel normative, strukturelle und institutionelle Hindernisse im Wege, während sich die Vereinbarkeitsproblematik für Väter auf diese Art und Weise überhaupt nicht stellt. Obwohl heute auch weniger Frauen ausschließlich die Rolle der Ehefrau und Mutter übernehmen, besitzt das männliche Ernährermodell noch eine gewisse Gültigkeit. Für Frauen mit Vollzeitpräferenz ist es unter den gegebenen Rahmenbedingungen schwierig, eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden. Ist diese gefunden, bleibt noch das Problem, die Kinderbetreuungs- und Familienarbeit zu organisieren. Stehen beispielsweise nicht ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit Ganztagsangeboten zur Verfügung, kommt eine Vollzeittätigkeit nur dann in Frage, wenn zusätzlich private Kinderbetreuung geleistet beziehungsweise am Markt erworben wird. Letzteres ist jedoch mit nicht gering zu schätzenden finanziellen Belastungen verbunden und meist nur ökonomisch Bessergestellten möglich. Da Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer, hat ein typischer Haushalt faktisch mehr Einkommen zur Verfügung, wenn die Frau ihre Erwerbsarbeit reduziert und die Kinderbetreuung selbst übernimmt (vgl. Kapitel 6). Unter den gegebenen Umständen wird Teilzeit somit zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems, obwohl viele Frauen und Männer modernere Einstellung zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung formulieren und die pragmatische Teilzeitlösung nicht unbedingt mit ihren Wunschvorstellungen übereinstimmt. Tatsächlich unterstützt die Vereinbarkeitsfunktion der Teilzeit die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und wirkt somit einer Egalisierung der Geschlechter in Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktes entgegen. Allgemeine Gleichstellung wird sicherlich nicht erreicht, solange nicht auch eine Egalisierung in der Familienarbeit und damit eine Modernisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung stattfinden. Trotzdem bleibt festzuhalten, dass Teilzeit Müttern neue Beschäftigungschancen eröffnet, die in der Regel sogar dauerhaft sind (vgl. Kapitel 7).

Als Folge der zunehmenden Arbeitsmarktintegration in Teilzeit ist deshalb auch zu konstatieren, dass die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt sinkt, und zwar aufgrund der Heterogenisierung des Erwerbsverhaltens der Frauen. Eine Gruppe von Frauen nähert sich in ihrem Erwerbsverhalten dem der Männer an, eine andere Gruppe ist dauerhaft Teilzeitbeschäftigt, eine letzte Gruppe, die zunehmend schrumpft, ist dagegen überhaupt nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Ebenso ist eine Heterogenisierung des Erwerbsverhaltens bei den Männern zu beobachten, die beispielsweise ebenfalls vermehrt flexibel beschäftigt sind. Letztlich führt das zu einer breiteren Streuung des Arbeitszeitvolumens. Die durch Teilzeit gegebene Chance zur Egalisierung des Geschlechterverhältnisses im Arbeitsmarkt ist jedoch nur eine Tendenz. Sie darf auch deshalb nicht überbewertet werden, da die Egalisierung auf dem Arbeitsmarkt keine Gleichstellung ist, solange Frauen nicht dieselben Karriere- und Einkommenschancen haben wie Männer. Berücksichtigt man zum Beispiel das tatsächliche Arbeitsvolumen in bezahlter Arbeit anhand der Vollzeitäquivalente, zeigt sich die Egalisierung des Erwerbsverhaltens bereits wesentlich weniger deutlich. Eine Gleichstellung würde demnach nur erreicht, wenn Frauen in demselben Ausmaß Vollzeit erwerbstätig sind wie Männer, um schließlich auch bei den beruflichen Erfolgen mithalten zu können. Die von Hausen (2000) diagnostizierte Doppelbewegung hat in der Tat dazu geführt, dass gleichwertige Karrierechancen für Frauen eingefordert werden, sie sind jedoch (noch) keine Arbeitsmarktrealität.

„Die Doppelbewegung – die Erosion der dem männlichen Geschlecht zugemuteten Zuverlässigkeit als Ernährer auf der einen Seite und die durch eigene Erwerbsarbeit realisierte wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen von einem männlichen Ernährer auf der anderen Seite – hat inzwischen dazu geführt, die traditionelle Privilegierung von Männern in der Erwerbswelt prinzipiell in Frage zu stellen und für Frauen gleichwertige Karrierechancen und Leistungshonorierung einzufordern.“ (Hausen 2000: 353).

Drittens eröffnet Teilzeit jenen Beschäftigungsmöglichkeiten, die unfreiwillig aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Für Arbeitslose bedeutet eine Teilzeitstelle den ersten Schritt zurück in die Erwerbsarbeit. Hier eröffnet Teilzeit für weibliche und männliche Beschäftigte gleichermaßen Chancen, die bislang allerdings von Arbeitslosen zu wenig genutzt wird. Abgesehen davon, dass nur wenige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausreichend attraktive Teilzeitstellen anbieten, ist ein Grund hierfür beispielsweise in der negativen Anreizsetzung der Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland zu sehen. Da Arbeitslose etwa 60 Prozent des letzten Gehalts als Arbeitslosengeld (ALG I) erhalten, ist es zumindest für

ehemals Vollzeitbeschäftigte unwahrscheinlich, eine Teilzeitstelle zu finden, die ein gleiches oder gar ein höheres Einkommen erbringt. Möglicherweise geht die Aufnahme einer halben Stellen sogar mit Einkommenseinbußen einher, etwa wenn diese in einem niedrigqualifizierten Bereich angesiedelt ist.<sup>115</sup> Spätestens aber beim wiederholten Eintritt in die Arbeitslosigkeit besteht die Gefahr, nach einer Teilzeittätigkeit Einbußen bezüglich der Leistungen durch die Bundesagentur für Arbeit zu erfahren. Obwohl kein finanzieller Anreiz zur Aufnahme einer Teilzeitstelle besteht, bietet diese den Beschäftigten trotzdem Vorteile. Möglicherweise wird der Übergang in die Vollzeit erleichtert und neue Kontakte werden geknüpft, die sich für die weitere Stellensuche als wichtig erweisen können.

Viertens eröffnet Teilzeitbeschäftigung all jenen neue Erwerbschancen, die eine Alternative zur Vollzeitstelle suchen. Da die Flexibilitätsanforderungen in der modernen Arbeitswelt steigen, werden Beschäftigungsformen wie die Blockteilzeit, zum Beispiel in Form eines Sabbatical, oder das Job-Sharing zu attraktiven Alternativen. Wenn dies den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht, ist Teilzeit eine echte Chance. Im Aggregat der Paneldaten schlägt sich diese spezielle Gruppe jedoch (noch) nicht nieder.

Insgesamt zeigt sich, dass Teilzeit für all jene Bevölkerungsgruppen Partizipationschancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet und ein hohes Inklusionspotenzial birgt, die sich jenseits des Normalarbeitsverhältnisses befinden. Darüber hinaus kann Teilzeit eine durchaus attraktive Alternative zu Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit werden. Durch die Teilzeitbeschäftigung gelingt es, die Beschäftigten ein Stück weit unabhängiger von staatlichen oder privaten Transfers zu machen. Teilzeit bringt mehr Menschen in Beschäftigung und dient möglicherweise dazu, die Erwerbsbeteiligung in Deutschland insgesamt zu erhöhen, wenn mehr Menschen aus der Stillen Reserve oder aus der Arbeitslosigkeit mobilisiert werden können, einer solchen Beschäftigung nachzugehen. Teilzeitarbeit trägt somit sicherlich ihren Teil zur Lösung der drängenden Probleme des deutschen Arbeitsmarktes wie der hohen Arbeitslosigkeit bei.

### **9.1.2 Teilzeit als Arbeitsmarktrisiko**

Tatsächlich sind der Arbeitsmarktintegration in Teilzeit Grenzen gesetzt. Erstens wird deutlich, dass eine solche zwar dauerhaft erfolgen kann, jedoch nur in Aus-

---

115 Für ALG II-Bezieher bestehen größere Anreize, auch mit Nachteilen behaftete Stellen anzunehmen.

nahmefällen ein existenzsicherndes Einkommen für eine mehrköpfige Familie einbringt. Autoren wie Sennett (1998) gehen so weit zu befürchten, dass deshalb Menschen in flexiblen Arbeitsmärkten zu Einzelkämpfern werden, die nicht mehr in der Lage sind, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten. Tatsächlich ist das Einkommen in Teilzeit, abgesehen vom geringeren Stundenumfang, zum Beispiel aufgrund der von Arbeitgeberseite genutzten Einsparmöglichkeiten niedriger (vgl. Kapitel 1): Teilzeitbeschäftigte erhalten in der Regel keine Schicht- oder Wochenendzuschläge und Überstunden, die bei Vollzeitbeschäftigten höher entlohnt werden müssen, fallen bei ihnen in dieser Form überhaupt nicht an. Aufgrund der angespannten Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt mangelt es den Beschäftigten jedoch an Alternativen: Entweder sie akzeptieren die flexiblen Beschäftigungsverhältnisse unter den gegebenen Bedingungen, um überhaupt ein Einkommen zu erzielen oder sie scheiden aus der bezahlten Erwerbsarbeit aus. Aus ihrer Sicht ist der Nachteil der flexiblen Beschäftigung, dass diese nicht die Standards des Normalarbeitsverhältnisses gewährleistet (vgl. Kapitel 1).

Aus diesem Grunde wird Teilzeit dann zum Problem, wenn ein Mehrpersonenhaushalt mit einem Teilzeiteinkommen versorgt werden soll. Existenzsichernd ist ein Einkommen aus Teilzeit letztlich nur, wenn mehrerer Einkommensbezieher in einem Haushalt leben, entweder bei Doppelverdienerhaushalten mit zwei teilzeitbeschäftigten Einkommensbeziehern, wie typischerweise in den Niederlanden zu beobachten, oder bei Haushalten mit einem Haupteinkommensbezieher, der als Familienernährer Vollzeit erwerbstätig ist und einem weiteren Einkommensbezieher, der als Zuverdiener in Teilzeit tätig ist, in anderen Worten, dem männlichen Ernährermodell. Und da die Arbeitsteilung in unserer Gesellschaft geschlechtsspezifisch ist, handelt es sich in der Regel um männliche Vollzeit- und weibliche Teilzeitbeschäftigte. Privilegiert sind dagegen Frauen, die zum einen über ihre eigene Erwerbstätigkeit und zum anderen über ihren Ehemann, der einen Familienlohn erhält, „doppelt“ versorgt sind. Weiter gedacht, wird einer der beiden arbeitslos, kann die Familie zumindest eine gewisse Zeit und mit Hilfe staatlicher Transfers ihren Lebensstandard halten. Im Falle einer Scheidung bleibt der Frau wenigstens ihr eigenes Einkommen. Problematisch ist Teilzeit folglich vor allem für jene Frauen, die nicht zusätzlich über einen Familienernährer abgesichert sind und die etwa als Alleinerziehende selbst eine Familie ernähren. Für diese teilzeitbeschäftigten Frauen ist nicht nur das Armutsrisiko hoch, sondern auch die Arbeitsbelastung, da sie zusätzlich zur bezahlten Erwerbsarbeit die unbezahlte Haus- und Familienarbeit plus die

Kinderbetreuung bewältigen müssen. Durch die Heterogenisierung des Erwerbsverhaltens der Frauen steigt folglich die soziale Ungleichheit zwischen ihnen.

Zweitens wird deutlich, dass sich Teilzeitbeschäftigung negativ auf die individuellen Erwerbsverläufe auswirkt. Problematisch ist dies beispielsweise bei Frauen, die nach einer Erwerbsunterbrechung wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Zwar reduziert eine Teilzeitbeschäftigung einerseits die Kosten der Erwerbsunterbrechungen, aber die Teilzeitbeschäftigten laufen andererseits Gefahr, bezüglich der Karrieremobilität im Erwerbsverlauf hinter den Vollzeitbeschäftigten zurückzufallen. Kehren sie an ihren alten Arbeitsplatz zurück, ist die Gefahr groß, dass sie von Vollzeitkolleginnen und -kollegen überholt werden, die keine Erwerbsunterbrechung zu verbuchen haben. Aber auch im Falle, dass sich die Wiedereinsteigerinnen einen neuen Tätigkeitsbereich suchen, bestehen Dequalifizierungsrisiken, wenn die Rückkehrerinnen in Positionen tätig sind, die weder ihrer Ausbildung noch ihren Einkommensvorstellungen entsprechen.

Zusätzlich ist auf die Nachfrageseite zu verweisen: Teilzeitstellen werden hauptsächlich in Bereichen wie dem der niedrigqualifizierten Dienstleistungen geschaffen, in denen die Karrierechancen begrenzt sind. Weil am oberen Ende der beruflichen Hierarchie Teilzeitstellen fehlen, sind oberhalb einer gewissen Schwelle keine Beförderungen mehr für Teilzeitkräfte, sondern nur noch solche für Vollzeitkolleginnen und -kollegen festzustellen. Folglich ist Teilzeit ein Karrierehindernis, was sich in den geringeren Aufstiegschancen der Teilzeitbeschäftigten zeigt (vgl. Kapitel 8). Außerdem werden Teilzeitstellen selten in Bereichen angeboten, in denen die direkte Übernahme aus einer Teilzeit- in eine Vollzeitstelle ansteht. Ausnahmen sind möglicherweise hochqualifizierte Teilzeitstellen von Lehrerinnen und Lehrern oder Verwaltungsangestellten im öffentlichen Dienst. Hauptsächlich werden Teilzeitstellen ferner in stark nach Geschlecht segregierten Bereichen geschaffen. Wenn teilzeitbeschäftigte Frauen in Branchen arbeiten, in denen sie weder mit Männern noch um Vollzeitstellen konkurrieren, wirkt sich dies negativ aus. Bekannt ist etwa, dass Frauen in Dienstleistungsarbeitsverhältnissen unterdurchschnittlich verdienen. Die vertikale Segregation bezüglich der fehlenden Teilzeitpositionen in leitender Tätigkeit und die horizontale Segregation bezüglich der Dienstleistungsbranche überschneiden sich hier. Hinzu kommt, dass in niedrigqualifizierten Bereichen ein hohes Risiko der Prekarisierung der Teilzeit besteht, etwa wenn niedrigqualifizierte Teilzeit nicht nur schlecht bezahlt wird, sondern auch zu unsozialen Arbeitszeiten, etwa abends und am Wochenende auszuführen ist. Besonders Arbeiterinnen, die

aus ökonomischer Notwendigkeit heraus erwerbstätig sein müssen, sind davon betroffen. In diesem Falle wirken Teilzeitstellen wie Fallen, da Frauen in dieser Situation aller Aufstiegschancen beraubt sind. In der Tat bestehen bei Arbeitsplatzwechseln deshalb sogar höhere Abstiegsrisiken in Teilzeit (vgl. Kapitel 8).

Insgesamt zeigt sich, dass mit der Zunahme der Teilzeit nicht nur die Ungleichheit zwischen den Beschäftigtengruppen bezüglich Einkommen und sozialer Sicherung zunimmt, sondern auch die Ungleichheit in den Erwerbsverläufen hinsichtlich der beruflichen Mobilität steigt. In flexiblen Arbeitsmärkten ist die Mobilität höher, es finden jedoch nicht nur mehr Stellen- und Berufswechsel statt, sondern Teilzeitbeschäftigte weisen darüber hinaus sowohl höhere Abstiegsrisiken als auch geringere Aufstiegschancen als Vollzeitbeschäftigte auf. Die Ausweitung der Teilzeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt schafft zwar neue Möglichkeiten, diese sind allerdings mit den verschiedenen hier genannten Problemen behaftet.

## **9.2 Ausblick**

Festzuhalten bleibt, dass reguläre Teilzeitbeschäftigung trotz der genannten Probleme ein hohes Beschäftigungspotenzial birgt, das zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung in Deutschland nutzbar gemacht werden sollte. Aus mindestens drei Gründen ist das zu empfehlen:

Erstens ist Teilzeit generell ein geeignetes Mittel, um mehr Menschen für Erwerbsarbeit zu mobilisieren, sowohl aus der Stillen Reserve als auch aus der Arbeitslosigkeit. Besonders die Mobilisierung und Integration von Menschen in Erwerbsarbeit wird zukünftig noch an Bedeutung gewinnen, weil im Zuge des demographischen Wandels – bei steigender Zahl Älterer – weniger Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung stehen werden. Um einem drohenden Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, ist Teilzeit nicht mehr nur eine Option für Menschen zwischen 15 und 65 Jahren, sondern sie ist auch dazu geeignet, den Übergang in den Ruhestand flexibler zu gestalten und die Altersgrenzen nach oben zu öffnen. Außerdem ist mehr Weiterbildung für Ältere notwendig, damit diese ihr Potenzial weiterhin auf dem Arbeitsmarkt einsetzen und ein Zusatzeinkommen erzielen können. Vor allem sollte jeder Mensch unabhängig von Geschlecht oder Alter die Möglichkeit haben, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, denn auf dem Arbeitsmarkt werden über die Berufschancen hinaus Lebenschancen zugewiesen. Das Potenzial aller Menschen in Deutschland für den Arbeitsmarkt zu nutzen ist auch zentral, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Dafür müssen neue Wege gegangen werden: Attraktive

Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen ist einer davon. Diese sollten sowohl eine ausreichende Stundenzahl mit angemessener Bezahlung, als auch feste Stellen umfassen und somit eine dauerhafte Arbeitsmarktperspektive gewährleisten. Von Nöten ist darüber hinaus, das Angebot an qualifizierten Teilzeitstellen auszuweiten. Zukünftig sollte im Interesse der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite gleichermaßen liegen, dass Teilzeitangebote geschaffen werden, die Wahlfreiheit hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeitverkürzung und hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeiten über den gesamten Erwerbsverlauf ermöglichen. Attraktive Teilzeitstellen werden dazu dienen, das Inklusionspotenzial der Teilzeit zu nützen, das bislang unterschätzt wird, weil anstelle regulärer Teilzeitstellen marginale und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, von denen keine große Entlastung auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten ist, geschaffen wurden.

Zweitens eignet sich Teilzeit im bestehenden System der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung besonders, um die Frauenerwerbsbeteiligung zu erhöhen, die wiederum einen gewichtigen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insgesamt leistet. Wie sich gezeigt hat, ist die Frauenerwerbsquote in Deutschland insbesondere durch die Ausweitung der Teilzeit gestiegen. Schließlich investieren Frauen heute ebenso viel in ihr Humankapital wie Männer, problematisch ist, dass dieses Potenzial aber nicht in gleichem Maße auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt wird. Sind qualifizierte Frauen nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv, bedeutet das nicht nur einen individuellen Verlust an Einkommen für sie selbst, sondern auch einen gesellschaftlichen Verlust. Tatsächlich würden die Humankapitalinvestitionen am besten in Vollzeit genutzt, wie dies bei der Mehrheit der männlichen Beschäftigten zutrifft, jedoch ist eine Erwerbsbeteiligung in jedem Falle wünschenswert und die Schaffung attraktiver Teilzeitstellen ist der erste Schritt hierzu. Angesetzt werden kann darüber hinaus bei der Mobilisierung von Frauen aus der Stillen Reserve, die bei entsprechenden Stellenangeboten auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden, jedoch sind bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausschlaggebend für den Erfolg der Mobilisierung. Teilzeitstellen mit einem hohen Stundenumfang, zwischen einer halben und einer ganzen Stelle, wie in den Niederlanden bereits für Frauen und Männer realisiert, sind hierfür geeignet. Auf diese Weise werden getätigte Humankapitalinvestitionen zumindest teilweise für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht. Zusätzlich zum ausreichenden Stundenumfang ist zwingend, dass die Teilzeitstellen einen ausreichenden Sozialversicherungsschutz mit sich bringen. Durch eigenständige Erwerbsarbeit machen sich Frauen ein Stück unabhängiger vom männlichen Familienernährer, somit werden die Familienbeziehungen langfristig von finanziellen

Abhängigkeiten entlastet. Aus dieser Perspektive können die Beschäftigungschancen durch Teilzeit Frauen tatsächlich nicht nur finanziell unabhängiger machen, sondern darüber hinaus zu mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen. Das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen kann allerdings nicht über die Teilzeit erreicht werden, wenn diese wie bislang eine Domäne der Frauen bleibt.

Drittens ist Teilzeit tatsächlich für viele Frauen in Deutschland, die nicht auf ihren Beruf verzichten wollen, noch immer eine praktikable Lösung für das Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf. Zur Unterstützung der Berufstätigkeit von Müttern ist deshalb die Schaffung von attraktiveren Teilzeitpositionen sicherlich ein richtiger Schritt. Um im Beruf erfolgreich zu sein, verzichten jedoch viele junge Frauen auf die Familiengründung beziehungsweise verschieben diese nach hinten, etwa die im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stehenden kinderlosen Akademikerinnen. Ob die Schaffung von mehr Teilzeitoptionen unter den gegebenen Umständen jedoch dazu führen wird, dass sich berufstätige Frauen in Deutschland häufiger für Kinder entscheiden, ist zu bezweifeln. Denn bislang ist, von wenigen Ausnahmen im öffentlichen Dienst abgesehen, die Entscheidung für eine Teilzeitstelle gleichbedeutend mit dem Verzicht auf eine berufliche Karriere. Es fehlt an attraktiven Teilzeitstellen, die entsprechende berufliche Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Entweder müssen diese geschaffen werden oder aber die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Vollzeitstellen, die bislang mit hohen Kosten für Frauen verbunden ist, müssen wesentlich verbessert werden. Nur dann werden sich erwerbstätige Frauen für die Familiengründung entscheiden. Allerdings lässt sich am Beispiel der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik zeigen, dass selbst die Vollzeiterwerbstätigkeit der Frauen alleine noch nicht ausreicht, um eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen (Trappe 1995). Der Flexibilisierung der Arbeitszeiten kommt in jedem Falle eine große Bedeutung für das Geschlechterverhältnis zu, denn männliche Vollzeit und weibliche Teilzeit werden der Arbeitsmarktrealität im 21. Jahrhundert nicht mehr entsprechen.

Die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und ihre Auswirkungen auf die soziale Ungleichheit werden auch Thema zukünftiger Forschungsarbeiten sein. Diese müssen ihr Augenmerk darauf richten, ob diejenigen, die in den 1990er Jahren eine Einstiegsteilzeit erfahren haben, langfristig schlechter gestellt sind als jene, die den Berufseinstieg in Vollzeit vollzogen haben. Außerdem bleibt der zukünftigen Forschung überlassen, zu untersuchen, ob Teilzeit auch in den Erwerbsverläufen von Männern neue Funktionen übernehmen wird und somit mehr

Gleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und in anderen Lebensbereichen erreicht werden kann.

## 10 Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin & Thomas Hinz (2005): Wozu Arbeitsmarktsoziologie? In: Abraham, Martin & Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden, 11-16.
- Allison, Paul D. (1984): Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data. Newbury Park.
- Allmendinger, Jutta (1994): Lebensverlauf und Sozialpolitik. Frankfurt am Main.
- Allmendinger, Jutta & Thomas Hinz (1997): Mobilität und Lebensverlauf: Deutschland, Großbritannien und Schweden im Vergleich. In: Hradil, Stefan & Stefan Immerfall (Hrsg.): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen, 247-285.
- Allmendinger, Jutta & Thomas Hinz (1998): Occupational Careers Under Different Welfare Regimes: West Germany, Great Britain, and Sweden. In: Leisering, Lutz & Robert Walker (Hrsg.): The Dynamics of Modern Society. Bristol, 63-84.
- Alwin, Duane F., Michael Braun & Jacqueline Scott (1992): The Separation of Work and the Family: Attitudes Towards Women's Labour-Force Participation in Germany, Great Britain, and the United States. In: European Sociological Review, 8, 13-37.
- Arrow, Kenneth J. (1973): The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, Orley & Albert Rees (Hrsg.): Discrimination in Labor Markets. Princeton, 3-33.
- Atkinson, John (1987): Flexibilisation or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties. In: Labour and Society, 12, 87-105.
- Bäcker, Gerhard & Brigitte Stolz-Willig (1995): Förderung von Teilzeitarbeit: Aufgabe für die Tarif-, Sozial- und Gleichstellungspolitik. In: Keller, Berndt & Hartmut Seifert (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Köln, 25-64.
- Beatson, Mark (1995): Progress towards a Flexible Labour Market. In: Employment Gazette, 103, 55-65.
- Beck, Ulrich (1999): Die Zukunft der Arbeit oder die politische Ökonomie der Unsicherheit. In: Berliner Journal für Soziologie, 4, 467-478.
- Becker-Schmidt, Regina & Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main.
- Becker, Gary S. (1964): Human Capital. New York.
- Becker, Gary S. (1982): Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen.
- Becker, Gary S. (1993): A Treatise on the Family. Cambridge.
- Beckmann, Petra (1997): Beschäftigungspotentiale der Ausweitung von Teilzeitarbeit. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: WSI-Mitteilungen, 50, 634-640.
- Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB Werkstattbericht 12/2002).

- Bender, Stefan, Dirk Konietzka & Peter Sopp (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 52, 475-499.
- Berger, Johannes (1998): Wirtschaftssystem. In: Schäfers, Bernhard & Wolfgang Zapf (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Bonn, 710-720.
- Berger, Peter A. & Peter Sopp (1992): Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland. In: Zeitschrift für Soziologie, 21, 166-185.
- Berger, Peter A. & Michael Vester (1998): Alte Ungleichheiten, Neue Spaltungen. Opladen.
- Bertram, Hans (2000): Arbeit, Familie und Bindung. In: (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 308-342.
- Blank, Rebecca M. (1994): The Dynamics of Part-Time Work. Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper No. W4911).
- Blau, Peter M. & Otis D. Duncan (1967): The American Occupational Structure. New York.
- Blossfeld, Hans-Peter (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozess: Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf. Frankfurt am Main.
- Blossfeld, Hans-Peter (1997): Women's Part-Time Employment and the Family Cycle: A Cross-National Comparison. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 315-324.
- Blossfeld, Hans-Peter & Sonja Drobnič (Hrsg.) (2001): Careers of Couples in Contemporary Societies. Oxford.
- Blossfeld, Hans-Peter, Sonja Drobnič & Götz Rohwer (2001): Spouses' Employment Careers in (West) Germany. In: Blossfeld, Hans-Peter & Sonja Drobnič (Hrsg.): Careers of Couples in Contemporary Societies. Oxford, 53-76.
- Blossfeld, Hans-Peter, Gianna Gianelli & Karl U. Mayer (1993): Is There a New Service Proletariat? The Tertiary Sector and Social Inequality in Germany. In: Esping-Andersen, Gøsta (Hrsg.): Changing Classes. Beverly Hills, 109-135.
- Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.) (1997a): Between Equalization and Marginalization. Oxford.
- Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (1997b): Introduction: A Comparative Perspective on Part-Time Work. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 1-21.
- Blossfeld, Hans-Peter, Alfred Hamerle & Karl U. Mayer (1986): Ereignisdatenanalyse – Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main.
- Blossfeld, Hans-Peter & Karl U. Mayer (1991): Berufsstruktureller Wandel und soziale Ungleichheit. Entsteht in der Bundesrepublik Deutschland ein neues Dienstleistungsproletariat? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 43, 671-696.
- Blossfeld, Hans-Peter & Götz Rohwer (1995): Techniques of Event History Modelling. Mahwah.

- Blossfeld, Hans-Peter & Götz Rohwer (1997): Part-Time Work in West Germany. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 164-190.
- Blossfeld, Hans-Peter & Andreas Timm (2003): Who Marries Whom in West Germany? In: Blossfeld, Hans-Peter & Andreas Timm (Hrsg.): Who Marries Whom? Dordrecht, 19-35.
- Bollinger, Doris, Wolfgang Cornetz & Birgit Pfau-Effinger (1991): "Atypische" Beschäftigung – Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen. In: Semlinger, Klaus (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main, 177-199.
- Borchert, Jens (1995): Die konservative Transformation des Wohlfahrtsstaates. Großbritannien, Kanada, die USA und Deutschland im Vergleich. Frankfurt am Main.
- Bosch, Gerhard (1998): Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, 51, 345-359.
- Bothfeld, Silke (1997): Teilzeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (FS I 97-205).
- Bothfeld, Silke & Jacqueline O'Reilly (2000): Moving Up or Moving Out? Transitions through Part-Time Employment in Britain and Germany. In: O'Reilly, Jacqueline, Inmaculada Cebrian & Michel Lallement (Hrsg.): Working Time Changes. Cheltenham, 132-171.
- Braun, Michael & Walter Müller (1997): Measurement of Education in Comparative Research. In: Comparative Social Research, 16, 163-201.
- Braun, Michael, Jacqueline Scott & Duane F. Alwin (1994): Economic Necessity or Self-Actualization? Attitudes toward Women's Labor-Force Participation in East and West Germany. In: European Sociological Review, 10, 29-47.
- Brauns, Hildegard & Susanne Steinmann (1999): Educational Reform in France, West-Germany and the United Kingdom: Updating the CASMIN Educational Classification. In: ZUMA-Nachrichten, 44, 7-44.
- Bruegel, Irene & Ariane Hegewisch (1994): Flexibilization and Part-Time Work in Europe. In: Brown, Philip & Rosemary Crompton (Hrsg.): Economic Restructuring and Social Exclusion. London, 33-57.
- Brynin, Malcolm & Jürgen Schupp (2000): Education, Employment, and Gender Inequality amongst Couples – A Comparative Analysis of Britain and Germany. In: European Sociological Review, 16, 349-365.
- Büchel, Felix, Martin Diewald, Peter Krause, Antje Mertens & Heike Solga (Hrsg.) (2000): Zwischen drinnen und draußen. Opladen.
- Büchel, Felix & Katharina Spieß (2002): Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. Stuttgart.
- Büchtemann, Christoph F. (1991): Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag. In: Semlinger, Klaus (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main, 135-157.

- Büchtemann, Christoph F. & Sigrid Quack (1989): "Bridges" or "Traps"? Non-Standard Employment in the Federal Republic of Germany. In: Rodgers, Gerry & Janine Rodgers (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. Bruxelles, 109-148.
- Büchtemann, Christoph F. & Jürgen Schupp (1988): Socio-economic Aspects of Part-Time Employment in the Federal Republic of Germany. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (FS I 88 - 6).
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001): Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. <http://bundesrecht.juris.de/tzbfq/>.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005): Hartz IV – Menschen in Arbeit bringen. Berlin.
- Burchell, Brendan J., Angela Dale & Heather Joshi (1997): Part-Time Work among British Women. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 210-246.
- Clarke, John & Mary Langan (1993): The British Welfare State. In: Cochrane, Allan & John Clarke (Hrsg.): Comparing Welfare States. London, 19-76.
- Cleves, Mario A., William W. Gould & Roberto G. Gutierrez (2002): An Introduction to Survival Analysis Using Stata. College Station.
- Cornetz, Wolfgang (1986): Theorie und Empirie des Arbeitskraftangebots. Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 19/1986).
- Crompton, Rosemary (1999a): The Decline of the Male Breadwinner: Explanations and Interpretations. In: Crompton, Rosemary (Hrsg.): Restructuring Gender Relations and Employment. Oxford, 1-25.
- Crompton, Rosemary (1999b): Non-Standard Employment, Social Exclusion, and the Household: Evidence from Britain. In: Lind, Jens & Iver H. Moller (Hrsg.): Inclusion and Exclusion. Aldershot, 131-148.
- Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Geissler, Birgit, Friederike Maier & Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Berlin, 37-61.
- Daly, Mary (1994): Comparing Welfare States: Towards a Gender Friendly Approach. In: Sainsbury, Diane (Hrsg.): Gendering Welfare States. London, 101-117.
- De Graaf, Paul & Hedwig Vermeulen (1997): Female Labour-Market Participation in the Netherlands: Developments in the Relationship between Family Cycle and Employment. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 191-209.

- Deakin, Simon & Hannah Reed (2000): River Crossing or Cold Bath? Deregulation and Employment in Britain in the 1980s and 1990s. In: Esping-Andersen, Gøsta & Marino Regini (Hrsg.): Why Deregulate Labour Markets? Oxford, 115-147.
- Dekker, Ronald & Lutz C. Kaiser (2000): Atypical or Flexible? How to Define Non-Standard Employment Patterns – The Cases of Germany, the Netherlands and the United Kingdom. Colchester: University of Essex (EPAG Working Paper 13).
- Del Boca, Daniela, Silvia Pasqua & Chiara Pronzato (2003): Analyzing Women's Employment and Fertility Rates in Europe: Differences and Similarities in Northern and Southern Europe. Colchester: Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics (EPUNet-2003 Conference).
- Delsen, Lei (1998): When Do Men Work Part-Time? In: O'Reilly, Jacqueline & Colette Fagan (Hrsg.): Part-Time Prospects. London, 57-76.
- Deml, Jörg & Olaf Struck-Möbbeck (1998): Formen flexibler Beschäftigung: Umfang und Regulierungserfordernisse. In: Sozialismus, 1-44.
- Dettling, Warnfried (2000): Diesseits und jenseits der Erwerbsarbeit. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 202-214.
- Dex, Shirley (1987): Women's Occupational Mobility. Basingstoke.
- Dex, Shirley & Andrew McCulloch (1997): Flexible Employment: The Future of Britain's Jobs. London.
- Diekmann, Andreas & Peter Mitter (1990): Stand und Probleme der Ereignisanalyse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 31, 404-441.
- Diewald, Martin & Dirk Konietzka (1998): Beschäftigungsverhältnisse und die Analyse von Arbeitsmarktprozessen in den 90er Jahren – Probleme der Messung von Karrieremobilität in einer sich verändernden Arbeitswelt. In: Schupp, Jürgen, Felix Büchel, Martin Diewald & Roland Habich (Hrsg.): Arbeitsmarkt zwischen Realität und Fiktion. Berlin, 269-298.
- Diewald, Martin & Stephanie Sill (2004): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf & Christoph Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München, 63-86.
- Diewald, Martin & Heike Solga (1997): "Nach dem Sturm folgte zwar Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein!" Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989. In: Schenk, Sabine (Hrsg.): Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen, 153-277.
- Dingeldey, Irene & Karin Gottschall (2001): Alte Leitbilder und neue Herausforderungen: Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B21, 31-38.
- DiPrete, Thomas A. & Patricia A. McManus (2000): Family Change, Employment Transitions, and the Welfare State: Household Income Dynamics in the United States and Germany. In: American Sociological Review, 65, 343-370.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Armonk.

- Dölling, Irene (1993): Gespaltenes Bewußtsein – Frauen- und Männerbilder in der DDR. In: Helwig, Gisela & Hildegard M. Nickel (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945-1992. Bonn, 23-52.
- Dombois, Rainer (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B37, 13-20.
- Doudeijns, Marco (1998): Are Benefits a Disincentive to Work Part-Time? In: O'Reilly, Jacqueline & Colette Fagan (Hrsg.): Part-time Prospects. London, 116-136.
- Drobnič, Sonja (1997): Part-Time Work in Central and Eastern European Countries. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 71-89.
- Drobnič, Sonja & Immo Wittig (1995): Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit im Familienzyklus US-amerikanischer Frauen – Eine Längsschnittanalyse. In: Zeitschrift für Soziologie, 24, 374-389.
- Drobnič, Sonja & Immo Wittig (1997): Part-Time Work in the United States of America. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 289-314.
- Eckart, Christel (1990): Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit. Frankfurt am Main.
- Elias, Peter & Viktor Steiner (1998): Labour markets in Transition: Britain and Germany Compared. London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.
- Engelbrech, Gerhard (1997): Erziehungsurlaub – und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West-Vergleich. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht 08/1997).
- Engstler, Heribert (1999): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Bonn.
- Engstler, Heribert & Sonja Menning (2003): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Berlin. Erweiterte Neuauflage.
- Erlinghagen, Marcel & Matthias Knuth (2004): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. In: Struck, Olaf & Christoph Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München, 23-38.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton.
- Esping-Andersen, Gøsta (Hrsg.) (1993): Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies. London.
- Esping-Andersen, Gøsta (1996): Welfare States in Transition. London.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999): Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford.
- Esping-Andersen, Gøsta & Marino Regini (Hrsg.) (2000): Why Deregulate Labour Markets? Oxford.
- Fagan, Colette & Jacqueline O'Reilly (1998): Conceptualising Part-Time Work: The Value of an Integrated Comparative Perspective. In: O'Reilly, Jacqueline & Colette Fagan (Hrsg.): Part-time Prospects. London, 1-31.

- Fagan, Colette, Jacqueline O'Reilly & Brendan Halpin (2005): Job Opportunities for Whom? Labour Market Dynamics and Service-Sector Employment Growth in Germany and Britain. London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.
- Fagan, Colette, Jacqueline O'Reilly & Jill Rubery (1999): Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinten Königreich: Eine Herausforderung für den Geschlechtervertrag? In: WSI-Mitteilungen, 52, 58-69.
- Fagan, Colette & Jill Rubery (1996a): The Salience of the Part-Time Divide in the European Union. In: European Sociological Review, 12, 227-250.
- Fagan, Colette & Jill Rubery (1996b): Transitions between Family Formation and Paid Employment. In: Schmid, Günter, Jacqueline O'Reilly & Klaus Schömann (Hrsg.): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham.
- Fink, Marcel (1999): Atypische Beschäftigung in Großbritannien. In: Tálos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Wien, 161-190.
- Flecker, Jörg (2000): "Sachzwang Flexibilisierung"? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen. In: Minssen, Heiner (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen. Berlin, 269-291.
- Frerichs, Petra & Margarete Steinrücke (1995): Klasse und Geschlecht. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B36-37, 13-22.
- Fuchs, Susanne & Ronald Schettkat (2000): Germany: A Regulated Flexibility. In: Esping-Andersen, Gøsta & Marino Regini (Hrsg.): Why Deregulate Labour Markets? Oxford, 211-244.
- Gangl, Markus (1998): Sozialhilfebezug und Arbeitsmarktverhalten. Eine Längsschnittanalyse der Übergänge aus der Sozialhilfe in den Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie, 27, 212-232.
- Gangl, Markus (2003a): The Only Way is Up? Employment Protection and Job Mobility among Recent Entrants to European Labour Markets. In: European Sociological Review, 19, 429-449.
- Gangl, Markus (2003b): Unemployment Dynamics in the United States and West Germany. Heidelberg.
- Ganßmann, Heiner & Michael Haas (1999): Arbeitsmärkte im Vergleich: Rigidität und Flexibilität auf den Arbeitsmärkten der USA, Japans und der BRD. Marburg.
- Ganßmann, Heiner & Michael Haas (2001): Arbeitsmärkte im Vergleich II: Flexibilität und Rigidität der Arbeitsmärkte in den Niederlanden, Dänemark und Schweden. Marburg.
- Ganzeboom, Harry B.G., Paul M. Graaf, Donald J. Treiman & Jan de Leeuw (1992): A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. In: Social Science Research, 21, 1-56.
- Geissler, Birgit & Mechtild Oechsle (1994): Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. In: Beck, Ulrich & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main, 139-167.

- Gemeinnützige Hertie-Stiftung (Hrsg.) (2003): Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik. Frankfurt am Main.
- Giesecke, Johannes & Martin Groß (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 54, 85-108.
- Giesecke, Johannes & Martin Groß (2003): Temporary Employment: Chance or Risk? In: European Sociological Review, 19, 161-177.
- Giesecke, Johannes & Martin Groß (2004): External Labour Market Flexibility and Social Inequality. In: European Societies, 6, 347-382.
- Goedicke, Anne (2002): Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit. Die Folgen betrieblichen Wandels für ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989. Wiesbaden.
- Gornick, Janet C. & Jerry A. Jacobs (1996): A Cross-National Analysis of Part-Time Workers Wages. In: Work, Employment and Society, 10, 1-27.
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina & Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main, 125-162.
- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Opladen.
- Goudswaard, Anneke & Matthieu de Nanteuil (2000): Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States. Dublin.
- Granovetter, Marc (1994): The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. In: Farkas, George & Paula England (Hrsg.): Industries, Firms and Jobs. New York, 187-216.
- Groß, Martin (2000): Bildungssysteme, soziale Ungleichheit und subjektive Schichteinstufung. Die institutionelle Basis von Individualisierungsprozessen im internationalen Vergleich. In: Zeitschrift für Soziologie, 29, 375-396.
- Groß, Martin (2001): Auswirkung des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A. & Dirk Konietzka (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Opladen, 119-155.
- Groß, Martin & Claudia Vogel (2001): Flexible Employment and Income Inequality in Great Britain and West Germany. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin (ABSU 07).
- Gustafsson, Siv S. (1991): Neoklassische ökonomische Theorien und die Lage der Frau: Ansätze und Ergebnisse zu Arbeitsmarkt, Haushalt und der Geburt von Kindern. In: Mayer, Karl U., Jutta Allmendinger & Johannes Huinink (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe. Frankfurt am Main, 408-421.
- Gustafsson, Siv S., Cecile M.M.P. Wetzels, Jan D. 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, 9, 223-246.

- Gysi, Jutta & Dagmar Meyer (1993): Leitbild: berufstätige Mutter – DDR-Frauen in Familie, Partnerschaft und Ehe. In: Helwig, Gisela & Hildegard M. Nickel (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945-1992. Bonn, 139-165.
- Hakim, Catherine (1996): Key Issues in Women's Work. London.
- Hakim, Catherine (1997): A Sociological Perspective on Part-Time Work. In: Blossfeld, Hans-Peter & Catherine Hakim (Hrsg.): Between Equalization and Marginalization. Oxford, 22-70.
- Hakim, Catherine (1998a): Developing a Sociology for the 21st Century: Preference Theory. In: British Journal of Sociology, 49, 150-162.
- Hakim, Catherine (1998b): Social Change and Innovation in the Labour Market. Oxford.
- Hakim, Catherine (1999): Models of the Family, Women's Role and Social Policy. In: European Societies, 33-58.
- Hakim, Catherine (2000): Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Oxford.
- Hall, Anja (2001): Berufliche Karrieremobilität in Deutschland und Großbritannien. In: Berger, Peter A. & Dirk Konietzka (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Opladen, 213-251.
- Haller, Max & Franz Höllinger (1994): Female Employment and the Change of Gender Roles: the Conflictual Relationship between Participation and Attitudes in International Comparison. In: International Sociology, 9, 87-112.
- Haller, Max, Bogdan Mach & Heinrich Zwicky (1995): Egalitarismus und Antiegalitarismus zwischen gesellschaftlichen Interessen und kulturellen Leitbildern. Ergebnisse eines gesellschaftlichen Vergleichs. In: Müller, Hans-Peter & Bernd Wegener (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen, 221-264.
- Hausen, Karin (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 362-382.
- Häußermann, Hartmut & Walter Siebel (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main.
- Heath, Anthony & Sin Yi Cheung (1998): Britain: Education and Occupation. In: Shavit, Yossi & Walter Müller (Hrsg.): From School To Work. Oxford, 71-101.
- Heinze, Rolf G. & Wolfgang Streeck (2000): Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 234-261.
- Heise, Arne (1997): Bestimmungsfaktoren der Unterbeschäftigung zwischen systemischem und institutionellem Defekt. In: Heise, Arne (Hrsg.): Beschäftigungskrise in Europa. Marburg, 15-51.
- Hillmert, Steffen (2002): Labour Market Integration and Institutions: An Anglo-German Comparison. In: Work, Employment and Society, 16, 675-700.
- Hinde, P.R. Andrew (1998): Demographic Methods. New York.
- Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. In: Sozialer Fortschritt, 45, 102-107.

- Hoffmann, Edeltraut & Ulrich Walwei (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31/1998).
- Höllinger, Franz (1991): Frauenerwerbstätigkeit und Wandel der Geschlechterrollen im internationalen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 43, 753-771.
- Holst, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten. Berlin.
- Holst, Elke & Friederike Maier (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31/1998).
- Holst, Elke & Jürgen Schupp (2000a): Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 49/2000).
- Holst, Elke & Jürgen Schupp (2000b): Stille Reserve wichtig für die Arbeitsmarktflexibilität in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 29/2000).
- Holst, Elke & Jürgen Schupp (2001): Erwerbsverhalten von Frauen: Trotz Annäherung immer noch deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 42/2001).
- Hradil, Stefan (2001): Soziale Ungleichheit in Deutschland. Opladen.
- Hradil, Stefan & Stefan Immerfall (1997): Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen.
- Huinink, Johannes & Heike Solga (1994): Occupational Opportunities in the GDR: A Privilege of the Older Generations? In: Zeitschrift für Soziologie, 23, 237-253.
- Immerfall, Stefan (1995): Einführung in den Europäischen Gesellschaftsvergleich. Passau.
- International Labour Office (1990): International Standard Classification of Occupations: ISCO-88. Geneva.
- Jungbauer-Gans, Monika (1999): Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 51, 364-390.
- Kaiser, Lutz C. (2001): Standard and Non-Standard Employment Patterns across Europe. Colchester: University of Essex (EPAG Working Paper 25).
- Kalleberg, Arne L. (2000): Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. In: Annual Review of Sociology, 26, 341-365.
- Kapphan, Andreas (1994): Frauen am Arbeitsmarkt – Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen. Frankfurt am Main.
- Klein, Martina (Hrsg.) (1993): Nicht immer, aber immer öfter: Flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Marburg.

- Klein, Martina (1995): Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland. Baden-Baden.
- Kleinbaum, David G. (1995): Survival Analysis. A Self-Learning Text. New York.
- Kocka, Jürgen & Claus Offe (2000): Einleitung. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 9-15.
- Kohler, Ulrich & Frauke Kreuter (2001): Datenanalyse mit Stata. Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung. München.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37, 1-29.
- Kohli, Martin (1988): Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In: Brose, Hanns-Georg & Bruno Hildenbrand (Hrsg.): Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende. Opladen, 33-53.
- Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck, Ulrich & Elisabeth Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main, 219-244.
- Kohli, Martin (1995): Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand. Berlin: Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (Projektbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft).
- Kohli, Martin (1998): Alter und Altern der Gesellschaft. In: Zapf, Wolfgang & Bernhard Schäfers (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Bonn, 1-11.
- Kohli, Martin (2000): Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 362-382.
- Kohli, Martin & Harald Künemund (1996): Nachberufliche Tätigkeitsfelder. Stuttgart.
- Kolb, Jürgen & Axel Werwatz (2000): Eine Längsschnittanalyse geringfügiger Beschäftigung. In: Büchel, Felix, Martin Diewald, Peter Krause, Antje Mertens & Heike Solga (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Opladen, 153-164.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (Hrsg.) (1998): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. München.
- Konietzka, Dirk & Michaela Kreyenfeld (Hrsg.) (2006): Kinderlosigkeit in Deutschland. Ein Leben ohne Kinder? Wiesbaden (Im Erscheinen).
- Kreckel, Reinhard (1983): Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen, 137-161.
- Kreimer, Margareta (1998): Frauenarbeit und Flexibilisierung. In: Zilian, Hans G. & Jörg Flecker (Hrsg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, 137-162.
- Le Grand, Carl & Michael Tählín (2002): Job Mobility and Earnings Growth. In: European Sociological Review, 18, 381-400.
- Leira, Arnlaug (1994): Combining Work and Family: Working Mothers in Scandinavia and the European Community. In: Brown, Phillip & Rosemary Crompton (Hrsg.): Economic Restructuring and Social Exclusion. London, 86-107.

- Leisering, Lutz (2000): "Exklusion" – Elemente einer soziologischen Rekonstruktion. In: Büchel, Felix, Martin Diewald, Peter Krause, Antje Mertens & Heike Solga (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Opladen, 11-22.
- Levy, René (1977): Der Lebenslauf als Statusbiographie. Stuttgart.
- Lewis, Jane (1992): Gender and the Development of Welfare Regimes. In: Journal for European Social Policy, 2, 159-173.
- Lindbeck, Assar & Dennis J. Snower (1988): The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. Cambridge.
- Macran, Susan, Heather Joshi & Shirley Dex (1996): Employment after Childbearing: A Survival Analysis. In: Work, Employment and Society, 10, 273-296.
- Magvas, Emil & Eugen Spitznagel (2002): Teilzeitarbeit: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht 23/2002).
- Maier, Friedericke (1994): Institutional Regimes of Part-Time Working. In: Schmid, Günther (Hrsg.): Labour Market Institutions in Europe. New York.
- Mayer, Karl U. (1998): Lebensverlauf. In: Zapf, Wolfgang & Bernhard Schäfers (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Bonn, 438-451.
- Mayer, Karl U. (2001): The Paradox of Global Social Change and National Path Dependencies. Life Course Patterns in Advanced Societies. In: Woodward, Alison & Martin Kohli (Hrsg.): Inclusions and Exclusions in European Societies. London, 89-110.
- Mayer, Karl U., Jutta Allmendinger & Johannes Huinink (Hrsg.) (1991): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt am Main.
- Mayer, Karl U. & Hans-Peter Blossfeld (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Berger, Peter A. & Stefan Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen, 297-318.
- McGinnity, Frances (2004): Welfare for the Unemployed in Britain and Germany - Who benefits? Cheltenham.
- McRae, Susan (1991): Occupational Change over Childbirth. In: Sociology, 25, 589-606.
- McRae, Susan (1997): Household and Labour Market Change: Implications for the Growth of Inequality in Britain. In: British Journal of Sociology, 48, 384-405.
- Meyer, Traute (1994): The German and British Welfare States as Employers: Emancipatory or Patriarchal? Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (FS I 94 - 211).
- Meyer, Traute (1997): Ungleich besser? Die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen im Zeichen der Expansion sozialer Dienstleistungen. Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985a): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses (1. Teil). In: Zeitschrift für Sozialreform, 31, 415-434.

- Mückenberger, Ulrich (1985b): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses (2. Teil). In: Zeitschrift für Sozialreform, 31, 457-475.
- Müller, Hans-Peter & Bernd Wegener (1995): Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit. Opladen.
- Nave-Herz, Rosemarie (1998): Familie und Verwandtschaft. In: Schäfers, Bernhard & Wolfgang Zapf (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Bonn, 210-210.
- Neuhold, Christine (1999): Atypische Beschäftigung in Deutschland. In: Tálos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Wien, 36-81.
- O'Reilly, Jacqueline, Inmaculada Cebrian & Michel Lallement (Hrsg.) (2000): Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets. Cheltenham.
- O'Reilly, Jacqueline & Colette Fagan (Hrsg.) (1998): Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim. London.
- O'Reilly, Jacqueline & Günther Schmid (1999): The Future of Work and Welfare in Germany and the UK: Prospects for Transitional Labour Markets. In: Social Policy Review, 11, 264-285.
- OECD (1993): OECD Employment Outlook. Paris.
- OECD (2001): OECD Employment Outlook. Paris.
- OECD (2002): OECD Employment Outlook. Paris.
- OECD (2004): OECD Employment Outlook. Paris.
- Offe, Claus (1984): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Offe, Claus (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main, 13-43.
- Offe, Claus & Karl Hinrichs (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage 'benachteiligter' Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, Claus (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Neuwied, 3-61.
- Offe, Claus & Karl Hinrichs (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Offe, Claus (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main, 44-86.
- Oschmiansky, Heidi & Frank Oschmiansky (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (SP I 2003-106).
- Osterland, Martin (1990): "Normalbiographie" und "Normalarbeitsverhältnis". In: Berger, Peter A. & Stefan Hradil (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen, 351-362.
- Ostner, Ilona (1995): Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B36-37, 3-12.
- Ostner, Ilona (1996): Flexibilisierung der Arbeit – ein Ansatz zur Lösung der Beschäftigungskrise? In: Fricke, Werner & Volker Oetzel (Hrsg.): Zukunft der Industriegesellschaft. Bonn, 250-257.
- Ostner, Ilona (1998): Quadraturen im Wohlfahrtsdreieck. In: Lessenich, Stephan & Ilona Ostner (Hrsg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Frankfurt am Main, 225-252.

- Ostner, Ilona (2000): Was heißt hier normal? Normalarbeit, Teilzeit, Arbeit im Lebenszyklus. In: Nutzinger, Hans G. & M. Held (Hrsg.): Geteilte Arbeit und ganzer Mensch. Frankfurt am Main, 173-189.
- Parkin, Frank (1979): Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique. London.
- Parkin, Frank (1983): Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen, 121-135.
- Pfau-Effinger, Birgit (1994): Erwerbspartnerin oder berufstätige Ehefrau. Sozio-kulturelle Arrangements der Erwerbstätigkeit von Frauen im Vergleich. In: Soziale Welt, 45, 322-337.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48, 462-492.
- Pfau-Effinger, Birgit (1998): Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands. In: O'Reilly, Jacqueline & Colette Fagan (Hrsg.): Part-time Prospects. London, 177-198.
- Pfau-Effinger, Birgit & Birgit Geissler (1992): Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 03/1992).
- Promberger, Markus, Jörg Rosdächer, Hartmut Seifert & Rainer Trinczek (1996): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitpolitik. 4-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau. Berlin.
- Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit: Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin.
- Rasche, Uta (2004): Morgens Managerin, abends Mutter. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Mittwoch, 26. Mai 2004.
- Röger, Werner (1991): Frauenerwerbstätigkeit und Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Tübingen.
- Sainsbury, Diane (1994a): Gendering Welfare States. London.
- Sainsbury, Diane (1994b): Women's and Men's Social Rights: Gendering Dimensions of Welfare States. In: Sainsbury, Diane (Hrsg.): Gendering Welfare States. London, 150-169.
- Sainsbury, Diane (1996): Gender, Equality and Welfare States. Cambridge.
- Saurel-Cubizolles, Marie-Josèphe, Patrizia Romito, Vicenta Escribà-Agüir, Nathalia Lelong & Rosa M. Pons (1999): Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain. In: European Sociological Review, 15, 179-194.
- Schäfer, Andrea (2003): Inklusion oder Exklusion? Erwerbsübergänge in und aus Teilzeitarbeit in Deutschland. Potsdam: Universität Potsdam (Potsdamer Beiträge zur Sozialforschung 18).
- Schäfer, Andrea & Claudia Vogel (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 7/2005).

- Schäfer, Birgit (1999): Ein Vergleich der Berufsstrukturen von Ost- und Westdeutschland, Norwegen und den USA: Schichtselbsteinstufung und Einstellungen in Abhängigkeit von beruflichen Lagen. Potsdam: Universität Potsdam (Potsdamer Beiträge zur Sozialforschung 4).
- Schäfer, Katrin & Annette Spellerberg (1998): Kulturelle Leitbilder und institutionelle Regelungen für Frauen in den USA, in West- und in Ostdeutschland. In: Berliner Journal für Soziologie, 8, 73-90.
- Schenk, Sabine (1995): Erwerbsverläufe im Transformationsprozeß. In: Bertram, Hans (Hrsg.): Ostdeutschland im Wandel: Lebensverhältnisse - politische Einstellungen. Opladen, 69-97.
- Schmal, Andreas (1997): Teilzeitbeschäftigung. Motive, Präferenzen und Barrieren aus der Sicht von Arbeitnehmern. Frankfurt am Main.
- Schmid, Günther (1994): Übergänge in die Vollbeschäftigung. Perspektiven einer zukunftsgerechten Arbeitsmarktpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B12-13, 9-23.
- Schmid, Günther (2000): Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 269-292.
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt am Main.
- Schmidt, Manfred G. (1998): Sozialpolitik in Deutschland. Opladen.
- Schmidt, Manfred G. (1993): Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Industrieländervergleich. Opladen.
- Schneider, Thorsten, Sonja Drobnič & Hans-Peter Blossfeld (2001): Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen. In: Zeitschrift für Soziologie, 30, 362-383.
- Schulze Buschhoff, Karin (1997): Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (FS III 97 - 410).
- Schulze Buschhoff, Karin (1999): Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Düsseldorf.
- Schulze Buschhoff, Karin (2000): Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 14-15/2000, 32-38.
- Schulze Buschhoff, Karin & Jana Rückert-John (1999): Teilzeitarbeit in Schweden, Großbritannien und Deutschland. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (FS III 99 - 406).
- Schulze Buschhoff, Karin & Jana Rückert-John (2000): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster. Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (P 00 - 518).
- Schupp, Jürgen (1991): Teilzeitarbeit als Möglichkeit der beruflichen Re-Integration. In: Mayer, Karl U., Jutta Allmendinger & Johannes Huinink (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe. Frankfurt am Main, 207-232.

- Schupp, Jürgen & Harald Künemund (2004): Private Versorgung und Betreuung von Pflegebedürftigen in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 20/2004).
- Schupp, Jürgen, Johannes Schwarze & Gert G. Wagner (1998): Methodische Probleme und neue empirische Ergebnisse der Messung geringfügiger Beschäftigung. In: Schupp, Jürgen, Felix Büchel, Martin Diewald & Roland Habich (Hrsg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, 91-129.
- Semlinger, Klaus (1991): Überblick: Flexibilität und Stabilität im Beschäftigungssystem. In: Semlinger, Klaus (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main, 5-13.
- Sengenberger, Werner (Hrsg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Berlin.
- Sennett, Richard (2000): Arbeit und soziale Inklusion. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 431-446.
- Shavit, Yossi & Walter Müller (Hrsg.) (1998): From School To Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations. Oxford.
- Solow, Robert M. (1990): The Labor Market as a Social Institution. Cambridge.
- Sørensen, Aage B. (1983a): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie, 12, 203-224.
- Sørensen, Aage B. (1983b): Sociological Research on the Labor Market: Conceptual and Methodological Issues. In: Work and Occupations, 10, 261-287.
- Sørensen, Aage B. (2000): Toward a Sounder Basis for Class Analysis. In: American Journal of Sociology, 105, 1523-1558.
- Spellerberg, Annette (1996): Frauen zwischen Familie und Beruf. In: Zapf, Wolfgang & Roland Habich (Hrsg.): Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland. Berlin, 99-120.
- Spieß, Katharina, Michaela Kreyenfeld & Gert G. Wagner (2000): Kindertageseinrichtungen in Deutschland – Ein neues Steuerungsmodell bei der Bereitstellung sozialer Dienstleistungen. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 18/2000).
- Spitznagel, Eugen & Susanne Wanger (2004): Arbeitszeitpolitik: Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise? Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht 10/2004).
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland – Mikrozensus 2001. Berlin.
- Stephan, Gesine (1995): Zur Dynamik des Arbeitsangebotes von Frauen – Vollzeit-, Teilzeit- und Nichterwerbstätigkeit. Frankfurt am Main.

- Struck, Olaf & Christoph Köhler (Hrsg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Mering.
- Szydlík, Marc (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin.
- Tálos, Emmerich (Hrsg.) (1999a): Atypische Beschäftigung: Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien.
- Tálos, Emmerich (1999b): Atypische Beschäftigung: Verbreitung – Konsequenzen – sozialstaatliche Regelungen. Ein vergleichendes Resümee. In: Tálos, Emmerich (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Wien, 417-468.
- Tam, May (1997): Part-Time Employment: A Bridge or a Trap? Avebury.
- The Pensions Commission (2005): A New Pension Settlement for the Twenty-First Century. The Second Report of the Pensions Commission. [www.pensionscommission.org.uk](http://www.pensionscommission.org.uk).
- Trappe, Heike (1995): Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.
- Trappe, Heike & Rachel A. Rosenfeld (1998): A Comparison of Job-Shifting Patterns in the Former East Germany and the Former West Germany. In: European Sociological Review, 14, 343-368.
- Vesper, Dieter (1998): Öffentlicher Dienst: Starker Personalabbau trotz moderater Tarifierhebungen. Entwicklungstendenzen in den neunziger Jahren. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 05/98).
- Vogel, Claudia (2000): Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit. Ein Vergleich von Westdeutschland, Ostdeutschland und Großbritannien. Potsdam: Universität Potsdam (Potsdamer Beiträge zur Sozialforschung 11).
- Vogel, Claudia & Melanie Weber (2002): Continuity or Discontinuity? An Event History Analysis of British Part-Time Careers. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin (ABSU 15).
- Voss, Thomas (2003): Gary Stanley Becker – Human Capital. In: Müller, Hans-Peter & Michael Schmid (Hrsg.): Hauptwerke der Ungleichheitsforschung. Wiesbaden, 19-21.
- Wagner, Alexandra (2000a): Krise des "Normalarbeitsverhältnisses"? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung. In: Schäfer, Claus (Hrsg.): Geringe Löhne – mehr Beschäftigung? Hamburg, 200-246.
- Wagner, Gert G. (1998): Teilzeitbeschäftigung zu Lasten der Vollzeitbeschäftigung? Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht des DIW 44/98).
- Wagner, Gert G. (2000b): Erwerbsarbeit sollte Zukunft haben. In: Kocka, Jürgen & Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 215-233.
- Wagner, Susanne (2004): Teilzeitarbeit. Ein Gesetz liegt im Trend. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht 18/2004).
- Waldfoegel, Jane (1995): The Price of Motherhood: Family Status and Womens' Pay in a Young British Cohort. In: Oxford Economic Papers, 47, 584-610.

- Watson, Gary & Barbara Fothergill (1993): Part-Time Employment and Attitudes to Part-Time Work. In: Employment Gazette, 101, 213-220.
- Weber, Max (1972): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen.
- Wegener, Bernd (1985): Gibt es Sozialprestige? In: Zeitschrift für Soziologie, 14, 209-235.
- Wegener, Bernd (1987): Vom Nutzen entfernter Bekannter. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 39, 278-301.
- Wegener, Bernd (1988): Kritik des Prestiges. Opladen.
- Wegener, Bernd (1989): Soziale Beziehungen im Karriereprozess. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 41, 270-297.
- Wegener, Bernd (1991): Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment. In: American Sociological Review, 56, 60-71.
- Wegener, Bernd & Martin Groß (2004): Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin (Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft).
- Wetzels, Cécile M.M.P. (2001): Squeezing Birth into Working Life. Aldershot.
- Wright, Robert E. & P.R. Andrew Hinde (1991): The Dynamics of Full-Time and Part-Time Female Labour Force Participation in Great Britain. In: European Journal of Population, 7, 201-230.
- Yamaguchi, Kazuo (1991): Event History Analysis. Newbury Park.
- Yeandle, Sue (1999): Women, Men, and Non-Standard Employment: Breadwinning and Caregiving in Germany, Italy, and the UK. In: Crompton, Rosemary (Hrsg.): Restructuring Gender Relations and Employment. Oxford, 80-104.