

Hannah Gundert

**Teilzeitarbeit:  
gewünscht, gefördert, prekär?  
Das prekäre Potential von Teilzeitarbeit  
unter Berücksichtigung subjektiver  
Arbeitszeitwünsche**

artec-paper Nr. 171  
Dezember 2010

ISSN 1613-4907



artec | Forschungszentrum Nachhaltigkeit  
Enrique-Schmidt-Str. 7  
Postfach 330 440  
28334 Bremen  
<http://www.artec.uni-bremen.de>

Das Forschungszentrum Nachhaltigkeit ist eine Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bremen. Es wurde 1989 zunächst als Forschungszentrum **Arbeit** und **Technik** (artec) gegründet. Seit Mitte der 90er Jahre werden Umweltprobleme und Umweltnormen in die artec-Forschung integriert. Das Forschungszentrum bündelt heute ein multi-disziplinäres Spektrum von – vorwiegend sozialwissenschaftlichen – Kompetenzen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsforschung. „artec“ wird nach wie vor als ein Teil der Institutsbezeichnung beibehalten.

Das Forschungszentrum Nachhaltigkeit gibt in seiner Schriftenreihe „artec-paper“ in loser Folge Aufsätze und Vorträge von MitarbeiterInnen sowie aus-gewählte Arbeitspapiere und Berichte von durchgeführten Forschungsprojekten heraus ([www.artec.uni-bremen.de/paper/paper.php](http://www.artec.uni-bremen.de/paper/paper.php)).

## Impressum

### Herausgeber:

Universität Bremen

artec | Forschungszentrum Nachhaltigkeit

Postfach 33 04 40

28334 Bremen

Tel.: 0421 218 61800

Fax.: 0421 218 98 61800

Web: [www.artec.uni-bremen.de](http://www.artec.uni-bremen.de)

### Kontakt:

Andrea Meier

E-Mail: [andrea.meier@artec.uni-bremen.de](mailto:andrea.meier@artec.uni-bremen.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	iv
<b>1. Einleitung</b> .....	1
1.1 Thematische Hinführung und Fragestellung .....	1
1.2 Aufbau der Arbeit und methodisches Vorgehen .....	2
<b>2. Forschungsstand und Datenmaterial</b> .....	4
<b>3. Das Normalarbeitsverhältnis als normatives Leitbild</b> .....	7
3.1 Normalbiografie und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung .....	12
3.2 Normalarbeitszeit .....	16
<b>Exkurs: Die Ausbreitung atypischer Beschäftigung und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses</b> .....	20
<b>4. Prekäre Beschäftigung</b> .....	23
4.1 Definition prekärer Beschäftigung .....	24
4.2 Die Zone der Prekarität .....	27
4.3 Erwerbslage, Erwerbsverlauf und Lebenslage .....	28
4.4 Subjektive Verarbeitungsformen von Prekarität .....	31
<b>5. Teilzeitarbeit</b> .....	34
5.1 Das Ausmaß von Teilzeitarbeit .....	35
5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit .....	37
5.3 Teilzeiterwerbstätigkeit nach soziodemografischen Merkmalen .....	40
5.4 Funktionen von Teilzeitarbeit .....	44
5.5 Motive für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit .....	48
5.6 Teilzeitarbeit aus Sicht der Unternehmen .....	53
<b>6. Subjektive Arbeitszeitwünsche</b> .....	57
<b>7. Analyse</b> .....	68
7.1 Das prekäre Potential von Teilzeitarbeit .....	69
7.2 Subjektive Arbeitszeitwünsche unter Berücksichtigung des prekären Potentials von Teilzeitarbeit .....	82
<b>8. Fazit</b> .....	85
8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse .....	85
8.2 Ausblick .....	89
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	90

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Region 2003 (Angaben in Stunden) .....	35
<b>Abbildung 2:</b> Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen nach Geschlecht 1960-2007 (Angaben in Tausend und in Prozent); inklusive geringfügiger Beschäftigter .....	36
<b>Abbildung 3:</b> Hauptgrund zur Ausübung einer Teilzeittätigkeit 2008 (Angaben in Prozent) .....	51
<b>Abbildung 4:</b> Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit 2003 nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Region (Angaben in Stunden) .....	60
<b>Abbildung 5:</b> Durchschnittlich vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit abhängig Beschäftigter 1997 nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Region (Angaben in Stunden).....	60
<b>Abbildung 6:</b> Teilzeitpräferenzen nach wirtschaftlichen Sektoren (Angaben in Prozent) ....	62
<b>Abbildung 7:</b> Teilzeitpräferenzen nach Schulbildung und beruflicher Bildung (Angaben in Prozent) .....	63
<b>Abbildung 8:</b> Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach betrieblichem Status, Geschlecht und Region (Angaben in Stunden) .....	64
<b>Abbildung 9:</b> Aktuelles und gewünschtes Arbeitszeitmodell von Familien, deren jüngstes Kind unter 3 Jahren ist (Angaben in Prozent) .....	65

# 1. Einleitung

Bei der folgenden Arbeit handelt es sich um einen kritischen Literaturbericht, der im Rahmen einer Masterarbeit im Fach Soziologie an der Universität Bremen entstanden ist. Im Zuge dieser Arbeit werde ich mich mit dem prekären Potential von Teilzeitarbeit unter Berücksichtigung der subjektiven Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmer/innen beschäftigen.

## 1.1 Thematische Hinführung und Fragestellung

Erwerbsarbeit und Arbeitszeiten werden heute insbesondere im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit diskutiert. Der deutsche Arbeitsmarkt gilt als zu rigide und starr (Vogel 2006: 1). Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, ist oberstes politisches Ziel. Zum Zauberwort, ja zum Allheilmittel, werden Forderungen nach Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeit<sup>1</sup> müsse aus dem starren Korsett des Normalarbeitsverhältnisses gelöst werden und flexible Beschäftigungsformen sollen mehr Menschen in Beschäftigung bringen. Aus diesem Zusammenhang heraus werden von Seiten der Politik seit Jahren so genannte atypische Beschäftigungsverhältnisse gefördert. Damit einhergehen die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Ausbreitung prekärer Formen der Beschäftigung. Folglich liegt ein Wandel der Beschäftigungsformen vor. 1991 entsprachen noch über 75% der Beschäftigungsverhältnisse inklusive Auszubildender der Normalarbeit, 1995 waren es noch knapp 70% in West- und über 70% in Ostdeutschland. 2002 handelte es sich nur noch bei knapp über 60% der Beschäftigungsverhältnisse um Normalarbeitsverhältnisse (Brinkmann u.a. 2006: 21). Dementsprechend befinden sich inzwischen über ein Drittel der Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungen.

Teilzeitarbeit ist die am weitesten verbreitete Form atypischer Beschäftigung. Ihre Zunahme wurde von politischer Seite explizit gefördert, zuletzt mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aus dem Jahr 2001. Die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit (Vogel 2006: 3), die Ausdehnung des Dienstleistungssektors (Ostner 2000: 181), die gesetzlichen Änderungen zur geringfügigen Beschäftigung (Puch 2009) und die Tendenz der Arbeitgeber/innen, in den letzten Jahren vermehrt Teilzeitbeschäftigung zur Kostensenkung einzusetzen (DGB o.J.), sind weitere Gründe für den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung.

Bei der Betrachtung von Teilzeitarbeit sind zwei grundlegende Unterscheidungen zu treffen: handelt es sich erstens um eine sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Teilzeitarbeit und wird sie zweitens freiwillig oder unfreiwillig ausgeübt.

---

<sup>1</sup> Der allgemeine Begriff Arbeit wird hier synonym zum Begriff Erwerbsarbeit verwendet. Werden andere Formen der Arbeit, wie etwa Haus- und Familienarbeit mit einbezogen, so wird darauf explizit hingewiesen.

„Teilzeitarbeit muss unterschiedlich bewertet werden – je nachdem ob es sich um vollzeitnahe oder eher geringfügige Beschäftigung handelt, sie voll oder nur teilweise sozialversicherungspflichtig ist, sie freiwillig oder unfreiwillig gewählt wurde, sie Haupt- oder Nebenbeschäftigung ist, sie zeitweilig oder permanent ausgeübt wird“ (Troost/Wagner 2002: 18-19).

In dieser Arbeit wird vorrangig die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung thematisiert. Wird die geringfügige Beschäftigung mit einbezogen, wird dies kenntlich gemacht. Eine Differenzierung in freiwillige und unfreiwillige Teilzeitarbeit wird vorgenommen, auch wenn diese Unterscheidung nicht immer eindeutig getroffen werden kann, wie noch zu zeigen sein wird.

Die Unterscheidung in freiwillige und unfreiwillige Teilzeitarbeit wirft auch die Frage nach den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten auf. Handelt es sich bei einer Teilzeitarbeit um eine gewünschte Beschäftigungsform? Wenn das der Fall ist, warum arbeiten nicht mehr Beschäftigte in Teilzeit? In dieser Arbeit soll nun geklärt werden, warum nicht mehr Beschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen. Meine Vermutung ist, dass eine Teilzeittätigkeit zwar eher den subjektiven Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten entspricht als eine Vollzeitbeschäftigung, aber aufgrund ihres prekären Potentials nicht häufiger angestrebt wird. Die leitenden Fragestellungen lauten dementsprechend: Unter welchen Bedingungen handelt es sich bei Teilzeitarbeit um eine prekäre Beschäftigungsform? Verhindert das prekäre Potential von Teilzeitarbeit, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht ihren Wünschen entsprechend reduzieren?

Ziel dieser Arbeit ist es folglich das prekäre Potential von Teilzeitarbeit und die Auswirkungen, die es auf die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten hat, zu ermitteln. Dies geschieht vor dem Hintergrund der politisch forcierten Ausweitung von Teilzeitarbeit, mit der womöglich eine prekäre Beschäftigungsform gefördert wird.

## **1.2 Aufbau der Arbeit und methodisches Vorgehen**

Bei der folgenden Arbeit handelt es sich um einen kritischen Literaturbericht. Im Zuge dieser Arbeit werden Dimensionen entwickelt, mit deren Hilfe das prekäre Potential einer Beschäftigung ermittelt werden kann. Diese Dimensionen werden auf Teilzeitarbeit angewendet. Anhand vorliegender Daten kann auf diese Weise das prekäre Potential von Teilzeitarbeit festgestellt werden. Die daraus resultierenden Ergebnisse werden mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten in Bezug gesetzt, so dass herausgefunden werden kann, ob das prekäre Potential von Teilzeitarbeit Beschäftigte daran hindert, ihren Arbeitszeitwünschen nachzugehen.

Im Einzelnen baut sich die Arbeit wie folgt auf: Zunächst wird im folgenden Kapitel 2 der Forschungsstand und das Datenmaterial vorgestellt. Die Daten, auf die im Verlauf der Arbeit

zurückgegriffen werden wird, unterscheiden sich teilweise erheblich voneinander, so dass eine kurze Dar- und Gegenüberstellung notwendig erscheint.

Im Kapitel 3 soll auf das Normalarbeitsverhältnis eingegangen werden. Dabei soll insbesondere seine auch über die Erwerbsarbeit hinaus reichende normative Geltungskraft herausgearbeitet werden. Das Normalarbeitsverhältnis bildet gewissermaßen den Rahmen, ohne dessen Darstellung weder prekäre Beschäftigung im Allgemeinen noch Teilzeitarbeit im Speziellen als Problem zu verstehen sind. Daher wird in dieser Arbeit eine enge Definition des Normalarbeitsverhältnisses verwendet, da nur mit dieser eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als Problemkategorie verstanden und damit die Fragestellung dieser Arbeit beantwortet werden kann

Mit der empirisch beobachtbaren Erosion des Normalarbeitsverhältnisses kommt es zu einer Zunahme prekärer Beschäftigungen (Kapitel 4). Im Zentrum steht in diesem Kapitel die Entwicklung der Dimensionen für die in Kapitel 7 folgende Analyse. In Anlehnung an Dörre u.a. (vgl. Dörre u.a. 2004; Brinkmann u.a. 2006) wird prekäre Beschäftigung anhand von sechs Dimensionen definiert. Mit Hilfe dieser Dimensionen wird es in der Analyse möglich sein, das prekäre Potential von Teilzeitarbeit herauszuarbeiten. Im Verlauf des Kapitels 4 sollen weitere Differenzierungen von prekärer Beschäftigung vorgenommen, so dass nicht nur Aussagen über das prekäre Potential einer aktuellen Erwerblage, sondern auch über das prekäre Potential von Erwerbsverlauf und Lebenslage gemacht werden können. Außerdem soll gezeigt werden, wo sich Prekarität in der Gesellschaft verorten lässt und dargestellt werden, welche Auswirkungen die Ausübung einer prekären Beschäftigung für die davon Betroffenen und davon (noch) Verschonten hat.

Im Zentrum des 5. Kapitels steht die Teilzeitarbeit. Hier wird neben der Darstellung des Ausmaßes und der rechtlichen Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit insbesondere gezeigt, wer, unterschieden nach soziodemografischen Merkmalen, in Teilzeit arbeitet und welche Motive es für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit gibt. Besonderes Augenmerk soll auch auf die Funktionen, die eine Teilzeittätigkeit im Verlauf des Erwerbslebens einnimmt, gelegt werden. Neben den Motiven der Beschäftigten für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit wird die Sicht der Unternehmen auf Teilzeitarbeit dargestellt.

Im Kapitel 6 werden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten dargestellt. Auch hier wird nach soziodemografischen Merkmalen unterschieden, so dass eine Gegenüberstellung zwischen tatsächlicher und gewünschter Teilzeitarbeit möglich wird.

Im den Kapiteln 5 und 6 wird insbesondere anhand von Datenmaterial gearbeitet. Die Daten werden hier ausgebreitet und zentrale Ergebnisse zusammengefasst. Dies ist für die in der darauf folgenden Analyse in Kapitel 7 unerlässlich. Anhand der in Kapitel 4 entwickelten sechs Dimensionen soll in dieser Analyse das prekäre Potential von Teilzeitarbeit ermittelt werden. Dies geschieht im Rückgriff auf die vorgestellten Daten und den theoretischen Rahmen dieser Arbeit. Im ersten Schritt wird dabei anhand der Dimensionen das prekäre Potential von Teilzeitarbeit herausgearbeitet, um dieses in einem zweiten Schritt in Bezug zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zu setzen. Auf diese Weise lässt sich die Fragestellung dieser Arbeit beantworten, unter welchen Bedingungen es sich bei Teilzeitarbeit um eine prekäre Beschäftigungsform handelt und ob das prekäre Potential der Teilzeitarbeit verhindert, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht ihren Wünschen entsprechend reduzieren.

Im Schlussteil dieser Arbeit werden die zentralen Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Ein kurzer Ausblick zeigt weiteren Forschungsbedarf auf.

Bevor im Folgenden der Forschungsstand und das Datenmaterial vorgestellt werden sollen, ist es notwendig einen Blick auf eine allgemeine Problematik, die sich bei dieser Arbeit stellt, zu werfen. Auch wenn das geeinte Deutschland inzwischen sein zwanzigstes Jubiläum gefeiert hat, finden sich zwischen Ost- und Westdeutschland nach wie vor große Unterschiede, die aus einer vierzigjährigen getrennten Entwicklung resultieren. Es sind jedoch nicht nur die Einkommen und Lebenshaltungskosten, die Höhe der Arbeitslosigkeit und der Ausbau der Kinderbetreuung, die beide Landesteile weiterhin voneinander unterscheiden. Ebenfalls gibt es deutliche Unterschiede in den tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten, in der Einstellung von Frauen zur Erwerbsarbeit und in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Zwar lag die Hauptzuständigkeit für Haus- und Familienarbeit auch in der DDR bei den Frauen, dies hatte jedoch nicht ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt zur Folge. Diese Arbeit bezieht sich auf Gesamtdeutschland und Ost- und Westdeutschland sollen grundsätzlich gleichermaßen einbezogen werden. Im Abschnitt zur Normalbiografie und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (Abschnitt 3.1) wird dies jedoch nicht möglich sein. Eine Auseinandersetzung mit den Strukturen, die in der DDR innerhalb und außerhalb von Erwerbsarbeit normgebend waren, würden den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Dieser Teil der Arbeit wird sich daher größtenteils ausschließlich auf Westdeutschland beziehen.

## **2. Forschungsstand und Datenmaterial**

Sowohl zum Normalarbeitsverhältnis als auch zur Teilzeitarbeit gibt es eine Fülle an Literatur. Die Konzeption des Normalarbeitsverhältnisses ist untrennbar mit dem Namen Ulrich



Mückenberger (vgl. Mückenberger 1985, 1989, 2007) verbunden. Seine Konzeption von 1985 stellt ein Analyseinstrument dar, um die Entwicklungen, die auf dem Arbeitsmarkt stattfanden und stattfinden verständlich zu machen. Das Gegenstück zum Normalarbeitsverhältnis bildet die atypische Beschäftigung, die wiederum zum Gradmesser für prekäre Beschäftigung wurde. Die wegweisenden Arbeiten von Klaus Dörre u.a. (vgl. Dörre u.a. 2004, 2005; Dörre 2005; Brinkmann u.a. 2006) zu prekärer Beschäftigung bilden die Grundlage für die Analyse dieser Arbeit.

Teilzeitbeschäftigung wird seit Jahren in verschiedenen Zusammenhängen diskutiert. Teilzeitarbeit als individuelle Arbeitszeitverkürzung gemäß den Wünschen der Beschäftigten wurde zum Gegenstück der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, die 1984 mit den Tarifabschlüssen in der Metall- und Druckindustrie einen vorläufigen Höhepunkt erreichte (vgl. Lehndorff 2001; Grözinger u.a. 2008; Wanger 2004). Ferner wird Teilzeitarbeit im Rahmen der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit erörtert, insbesondere im Zusammenhang mit der Modernisierung der männlichen Versorgerehe sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Vogel 2006; Beckmann 1997; Beckmann 2002; Engstler/Menning 2003; Hinz 2008; BMFSFJ 2006). In jüngerer Zeit, insbesondere seit der Einführung des TzBfG wird Teilzeit als beschäftigungspolitisches Instrument diskutiert, mit dem die Hoffnung verbunden ist, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen (vgl. Vogel 2006; Grözinger u.a. 2008; Beckmann 1997; Schäfer/Vogel 2005; Troost/Wagner 2002; Schulze Buschoff u.a. 1998). Die stets hohe Arbeitslosigkeit und das Leitbild, dass jede Arbeit besser sei als keine Arbeit, machen Teilzeitarbeit zu einer anerkannten Alternative von Arbeitslosigkeit.

Von wissenschaftlicher Seite werden zudem Beschäftigungspotentiale berechnet, die entstehen können, wenn die Arbeitszeit der Beschäftigten dem von ihnen gewünschtem Maß entspricht. Somit liegen zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen ebenfalls Forschungsergebnisse vor, die sich zumeist auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) beziehen. Hierbei sind vor allem Elke Holst und Jürgen Schupp vom Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Karin Schulze Buschoff vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) sowie Gert Grözinger u.a. zu nennen.

Beim SOEP (welches am DIW beheimatet ist) handelt es sich um eine Längsschnittstudie, die seit 25 Jahren im jährlichen Rhythmus erhoben wird und in der immer wieder die gleichen Haushalte befragt werden. 1990 wurde die Studie auf Ostdeutschland ausgeweitet. 1984 beteiligten sich im SOEP-West knapp 6.000 Haushalte mit fast 13.000 erfolgreich befragten Personen an der Erhebung. Im Jahre 2007 konnten noch über 3.300 Haushalte mit beinahe 6.000

Personen befragt werden. Im SOEP-Ost nahmen im Jahr 1990 über 2.000 Haushalte mit annähernd 4.500 Personen teil. 2007 konnten ca. 3.000 Personen in über 1.600 Haushalten wiederholt befragt werden. In die Untersuchung werden alle Mitglieder eines Haushalts, die das 17. Lebensjahr erreicht haben, einbezogen (DIW o.J.). Die Fragestellungen des SOEP zur vereinbarten, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit lauten: „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit?“ „Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“ „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ (Holst 2007: 211). Das SOEP ermittelt die Art der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit, nicht erwerbstätig, geringfügig beschäftigt usw.) nach Selbsteinschätzung der Befragten (TNS Infratest Sozialforschung 2007).

Das Institut zur Erforschung sozialer Chancen in Köln (ISO) ermittelte in den Jahren 1987, 1989, 1993, 1995, 1999 und 2003 ebenfalls Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen (Bauer u.a. 2004: 5). Die sechs repräsentativen Befragungen erfassen Daten zur Arbeitsorganisation, zu Tätigkeitsprofilen und zur Arbeitszeitgestaltung (ebd.: 16). Stets wurde ein fester Bestandteil an Fragestellungen mit neuen Fragen kombiniert, so dass Erfordernisse an Kontinuität und Aktualität berücksichtigt sind (ebd.: 5). Zum festen Bestandteil der Fragestellung zählen die Erfassung von vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten sowie Formen des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes. Es wurden über 4.000 abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18-65 Jahren befragt (ebd.: 16). Hier liegt folglich eine andere Grundgesamtheit vor als beim SOEP. Die Frage zur gewünschten Arbeitszeit lautet: „Wenn Sie sich aussuchen könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten, und sich dabei Ihr Einkommen in etwa entsprechend Ihrer Arbeitszeit erhöhen oder vermindern würde: Wie viele Stunden würden Sie dann gerne in der Woche arbeiten?“ (ebd.: 259). Voll- und Teilzeitbeschäftigungen werden nach Selbsteinstufung erfasst. Bauer u.a. definieren aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien eine Beschäftigung, die vereinbart 1-34 Wochenstunden beträgt als Teilzeitarbeit und eine Beschäftigung mit einer Arbeitszeit über 34 Stunden pro Woche als Vollzeittätigkeit (ebd.: 57).

Des Weiteren werden in der vorliegenden Arbeit Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) verwendet. Diese werden vorwiegend aus Verwaltungsdaten erstellt, die sich aus den Meldungen zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ergeben (Statistisches Bundesamt 2008: 72). Weiterhin werden Daten von Personen verwendet, die sich bei der BA als Arbeitsuchende melden (Bundesagentur für Arbeit 2009: 38).

Im Verlauf der Arbeit wird an verschiedenen Stellen auch auf Daten des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Dieses führt jährlich die repräsentative Bevölkerungsbefragung Mikrozensus durch. Der Stichprobenumfang des Mikrozensus beträgt ca. 1% der Bevölkerung, d.h. ca. 830.000 Personen in rund 380.000 Haushalten. Ein Großteil der Fragen unterliegt der Auskunftspflicht, so dass die Quote der Nichtbeantwortung unter 10% liegt. Der Mikrozensus liefert seit 1957 in West- und seit 1991 in Ostdeutschland Daten über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt (Statistisches Bundesamt 2008: 73). Im Mikrozensus werden Teilzeitbeschäftigte als abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren mit einer normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden in der Haupttätigkeit definiert (Statistisches Bundesamt o.J. b). Diese Definition weicht erheblich von der des SOEP und des ISO ab. Zudem ist sie für die Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit größtenteils untauglich. Daher werde ich mich im Folgenden im Wesentlichen auf die Daten des SOEP und des ISO beziehen.

In dieser Arbeit wird folglich auf verschiedene Datenquellen zurückgegriffen. Diese unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Bezugsgrößen, ihrer Erhebungsmethode und ihren Definitionen. Über die Problematiken, die sich daher bezüglich ihrer Vergleichbarkeit ergeben, bin ich mir bewusst. Dennoch ist es unumgänglich, auf die verschiedenen Quellen zurückzugreifen, da nicht alle benötigten Daten aus einer Quelle verfügbar sind. Wenn mehrere Quellen zu einem Thema zur Verfügung stehen, werden die Daten einander gegenübergestellt und versucht daraus zentrale Ergebnisse zu ziehen.

### **3. Das Normalarbeitsverhältnis als normatives Leitbild**

In diesem Kapitel soll zunächst die normative Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses aufgezeigt werden. Dabei geht es nicht nur um Gesetze und die Systeme der sozialen Sicherung, die diejenigen begünstigen, die in einem Normalarbeitsverhältnis arbeiten, sondern gerade auch um den Bereich, der sich außerhalb der Erwerbsarbeit normgebend entwickelt hat. Für diese Arbeit von Bedeutung ist dabei vor allem der Abschnitt über die Normalbiografie und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Abschnitt 3.1). Diese können erklären, warum Frauen und Männer unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen haben (vgl. Kapitel 6). Ebenfalls von Bedeutung ist die Normalarbeitszeit und mit ihr der Wandel des Verhältnisses von Arbeits- und Freizeit (Abschnitt 3.2).

Das Normalarbeitsverhältnis<sup>2</sup> kann als eine abhängige, weisungsgebundene Erwerbstätigkeit, die in Vollzeit verrichtet wird und ein mindestens existenzsicherndes Einkommen erbringt, definiert werden. Der Arbeitsvertrag ist prinzipiell unbefristet und Unterbrechungen sind lediglich von kurzer Dauer. Weiterhin gelten für das Normalarbeitsverhältnis alle gesetzlichen Schutz- und Teilhaberechte und es gibt kollektivvertragliche Vereinbarungen. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit werden standardisiert.

Dieses Normalarbeitsverhältnis ist nach Mückenberger eine „herrschende Fiktion“ (Mückenberger 1985: 422). Es entspricht und entsprach eher einem normativen Leitbild als einer empirischen Beschreibung von Arbeitsverhältnissen.

„Schon gar nicht ist es [das Normalarbeitsverhältnis, H.G.] eine statistisch-quantitative Größe, die sozusagen Aussagen über Durchschnittswerte aller ‚normalen‘ Arbeitsverhältnisse machte. Der Begriff ist gleichermaßen normativer Art – die darin enthaltene ‚Normalität‘ soll beides ausdrücken: *Regelmäßigkeit und Gebotenheit*“ (ebd., Hervorhebungen im Original).

Und weiter:

„[D]as ‚Normalarbeitsverhältnis‘ erhält seine [...] Doppeldeutigkeit – nämlich gleichermaßen *Regelmäßigkeit und Gebotenheit*, *Empirie und Normativität* zu meinen – daraus, daß es *Einheitlichkeit* zur *Norm* erhob, das Normale für richtig und das Richtige für normal erklärte“ (ebd.: 431, Hervorhebungen im Original).

Das Normalarbeitsverhältnis bildet „den Bezugspunkt für juristische Ge- und Verbote sowie Rechtsinterpretationen“ (ebd.: 422). An ihm orientieren sich Staat, Unternehmer und Gewerkschaften (Osterland 1990: 351). Die Arbeits- und Sozialordnung schützt insbesondere solche Arbeitsverhältnisse, die vorzugsweise „dauerhaft und kontinuierlich, im (möglichst groß-) betrieblichen Zusammenhang auf Vollzeitbasis erfolgen und Qualifikation voraussetzen“ (Mückenberger 1985: 429). Dabei wird an keiner Stelle, weder in Gesetzen noch in Tarifverträgen, vom Normalarbeitsverhältnis gesprochen. Es wird vielmehr grundsätzlich von einem *normalen* oder *typischen* Arbeitsverhältnis ausgegangen (Kress 1998: 490). Dieses typische Arbeitsverhältnis galt und gilt insbesondere für männliche deutsche Facharbeiter und Angestellte (Osterland 1990: 352). Damit werden andere gesellschaftliche Gruppen vom Normalarbeitsverhältnis ausgegrenzt. Hierzu zählen vor allem Frauen, ein Teil der ungelerten Männer (Geissler 1998: 552), ausländische Arbeitskräfte, Berufs- und Betriebswechsler/innen (Dombois 1999: 8) und Saisonarbeiter/innen. Des Weiteren ist das Normalarbeitsverhältnis eher in Kernbereichen industrieller Fertigung als z.B. in Branchen wie der Gastronomie zu finden (Brose 1997: 88).

---

<sup>2</sup> Vgl. Mückenberger 1985; Dombois 1999; Hinrichs 1996.

In besonderer Weise geht das deutsche System der sozialen Sicherung vom Normalarbeitsverhältnis aus (Ostner 2000: 178). Die Sozialversicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung ist Kernbestandteil des Normalarbeitsverhältnisses (Geissler 1998: 550). Mit der Sozialversicherung existiert folglich eine Absicherung gegen Risiken aller Art, die eine Erwerbsfähigkeit verhindern oder einschränken können (Castel 2000: 327). Diese Normalität wird von Karl Hinrichs anschaulich beschrieben:

„Die Existenzsicherung durch Lohnarbeit zu ‚Standardbedingungen‘ ist der ‚Normalfall‘ und hat Vorrang vor anderen Formen der Versorgung. Bei Eintritt typischer Risiken werden dem ‚Standardadressaten‘ der sozialen Sicherungssysteme ohne Bedürftigkeitsprüfung und mit Rechtsanspruch auf eine bestimmte Höhe dauerhaft oder temporär *Lohnersatzleistungen* gewährt. Diese sind durch vorangegangene Beitragszahlungen ‚verdient‘ [und] rechtfertigen somit Leistungsniveaus oberhalb der Armutsgrenze“ (Hinrichs 1996: 103, Hervorhebung im Original).

Diese Lohnersatzleistungen sind folglich an eine vorangegangene Erwerbsarbeit gekoppelt. Darin unterscheiden sie sich von den Fürsorgeleistungen, die nach dem Bedürftigkeitsprinzip gewährt werden (Geissler 1998: 552). So schreibt Hinrichs weiter:

„Die soziale Wertschätzung, die dem ‚ehrbaren Arbeiter‘ und ‚braven Beitragszahler‘ entgegengebracht wird, wenn er sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes fügt und die Bedingungen des NAV [Normalarbeitsverhältnisses, H.G.] einhält, offenbart sich in den eher abschreckenden Kriterien [...] des Sicherungsgefüges: Die Institution der Sozialhilfe gewährt Unterhaltsleistungen nur nachrangig, und das Leistungsniveau ist absichtlich bescheiden, nur auf eine Minimalsicherung [...] zielend“ (Hinrichs 1996: 103).

Die geringen Leistungen zeigen, dass es hierbei lediglich um eine Sicherung des Existenzminimums geht, während für die Versicherungsleistungen die Sicherung des Lebensstandards gilt (Geissler 1998: 552). Somit gibt es eine Trennung in Versicherungs- und Fürsorgeleistungen und damit einhergehend auch eine Trennung von Arbeiter/innen- und Armenpolitik (Kress 1998: 489).<sup>3</sup> Diese Trennung ist für das Normalarbeitsverhältnis und die Systeme der sozialen Sicherung ein wichtiges Moment (Geissler 1998: 554).

Ostner nimmt eine weitere Differenzierung, neben den Versicherungsleistungen des Arbeiters/der Arbeiterin und den Fürsorgeleistungen des Armen, vor. Es ist die Unterscheidung zwischen dem männlichen Arbeiter und der weiblichen Arbeiterin. Das soziale Sicherungssystem bietet, wie oben bereits angesprochen, denjenigen den größten Schutz, die möglichst

---

<sup>3</sup> Diese Zweiteilung hatte bis zur Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Jahre 2005 Gültigkeit. Seitdem erhalten alle bedürftigen Erwerbsfähigen Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Nur noch eine kleine Gruppe von Menschen erhält die frühere Sozialhilfe, wenn sie nicht erwerbsfähig sind (Bäcker u.a. 2008: 336). Damit erhalten Arme und Arbeitslose seit 2005 in der Regel dieselben geringen Leistungen, die ausschließlich auf die Existenzsicherung ausgerichtet sind.

lange und kontinuierlich einer qualifizierten Vollzeitwerbstätigkeit nachgegangen sind. Diese Tatsache benachteiligt in besonderer Weise Frauen, da sie aus familiären Gründen häufig über einen längeren Zeitraum nicht erwerbstätig sind. So schreibt Ostner: „um von den verschiedenen sozialen Sicherungen zu profitieren, müssen Frauen also zunächst einmal wie Männer ‚vollwertige‘ Arbeitskräfte geworden sein“ (Ostner 2000: 178). Dies betrifft neben der Arbeitslosenversicherung insbesondere auch die Rentenversicherung, da Frauen weit weniger Beitragjahre aufweisen als Männer und damit eine deutlich geringere Rente beziehen (Vogel 2006: 20).

Entscheidend ist jedoch, dass die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses über den rechtlichen Rahmen hinausgeht und sich als Normalität auch in den Köpfen der Menschen festgesetzt hat. Seine allgemeine Legitimität erhielt das Normalarbeitsverhältnis nur, weil seine Wertmaßstäbe in „den arbeitenden Menschen selbst verankert und ‚selbstverständlich‘“ (Mückenberger 1989: 212) waren.

Diese normative Wirkung<sup>4</sup> des Normalarbeitsverhältnisses beschreibt Mückenberger anhand von drei Funktionen: Schutzfunktion, Selektionsfunktion und Antriebsfunktion. Die Schutzfunktion ist diejenige Funktion, die in der öffentlichen Debatte zumeist mit dem Begriff des Normalarbeitsverhältnisses verbunden wird. Auf der einen Seite bewahrt das Normalarbeitsverhältnis die Beschäftigten vor unternehmerischer Willkür, denn „seine Schutzfunktion besteht in der Durchsetzung von Mindeststandards und/oder kollektive[r] Teilhabe an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen“ (Mückenberger 1989: 214), allerdings ist sie von Flexibilisierung und Deregulierung bedroht (ebd.: 215). Auf der anderen Seite wirkt diese Schutzfunktion diskriminierend und zwar nicht nur auf diejenigen, die vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen sind, sondern auch unter den Beschäftigten selbst, da die Schutzfunktion an die Betriebsgröße gekoppelt ist und Beschäftigte in Großbetrieben privilegiert (Dombois 1999: 7). Somit bietet das Normalarbeitsverhältnis zwar Schutz, aber nur

„indem es zwischen Beschäftigteninteressen danach ‚diskriminiert‘, inwieweit sie am Grundkriterium von Dauer und Kontinuität der Beschäftigung teilhaben oder nicht“ (Mückenberger 2007: 81-82).

Damit ist die Selektionsfunktion angesprochen, derzufolge die Personen Nachteile erfahren, die keine oder nur eine teilweise dauerhafte und kontinuierliche Beschäftigung nachweisen können. Dies führt zu einer strukturellen Diskriminierung gegenüber Frauen, Jugendlichen, alten Menschen und Langzeitarbeitslosen. Letztgenannten, weil sie unfreiwillig vom Er-

---

<sup>4</sup> Über den normativen Charakter des Normalarbeitsverhältnisses gibt es in der wissenschaftlichen Diskussion keinen Dissens, wohl aber darüber, ab wann eine Beschäftigung, die vom Normalarbeitsverhältnis abweicht, als diskriminierend angesehen wird, bzw. ob das Normalarbeitsverhältnis selbst diskriminierend wirkt (vgl. Kress 1998: 491).

werbssystem ausgeschlossen werden und Frauen, weil sie gesellschaftlich notwendige Arbeit in Familie und Haushalt leisten, dabei jedoch nicht ins Erwerbssystem integriert sind (Mückenberger 1989: 214). Ebenso sind atypisch Beschäftigte von der Selektionsfunktion des Normalarbeitsverhältnisses betroffen, da sie das entscheidende Kriterium der dauerhaften und kontinuierlichen Beschäftigung zumeist nicht erfüllen können (ebd.: 215).

Die Antriebsfunktion des Normalarbeitsverhältnisses besteht darin,

„die Priorität von Erwerbsarbeit vor anderen menschlichen Tätigkeiten und die alternativlose Notwendigkeit kontinuierlicher, tendenziell lebenslanger Erwerbsarbeit in den Lebensentwürfen, Werthaltungen, Selbst- und Fremdbildern der arbeitenden Menschen zu verankern“ (ebd.: 212).

Um dieses Ziel zu erreichen, war ein langandauernder Prozess notwendig:

„Noch vor kaum mehr als einem Jahrhundert war in Deutschland die Bereitschaft zur Verrichtung kontinuierlicher fremdbestimmter Arbeit bei den Mittellosen [...] keineswegs bruchlos vorhanden, wie es heute erscheint“ (ebd.: 213).

Mit Gewalt und Strafandrohung wurde den Menschen die kapitalistische Arbeitsmoral eingeprägt. Als viel wirkungsvoller erwiesen sich jedoch materielle Anreizsysteme, mit deren Hilfe „die Bereitschaft zu kontinuierlicher fremdbestimmter Arbeit in den Individuen“ selbst entwickelt wurde (ebd.). Mittels der Koppelung des Leistungsniveaus an die Beitragshöhe und -dauer, die nur durch eine stabile Erwerbsbiografie sichergestellt werden konnte, wurden Menschen angehalten, eben dieser fremdbestimmten Arbeit nachzugehen. Heute wird diese Antriebsfunktion, also die alternativlose Notwendigkeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen, durch Massenarbeitslosigkeit und den Mangel an Wahlmöglichkeiten noch erhöht, da Erwerbsarbeit knapp geworden, aber für die Sicherung des Lebensunterhalts weiterhin notwendig geblieben ist (Mückenberger 1989: 215).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Normalarbeitsverhältnis unhinterfragt als typisches Arbeitsverhältnis angenommen wird. Gesetze, Tarifverträge und die Systeme der sozialen Sicherung sind an ihm ausgerichtet. Die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses führt zu einer fast bedingungslosen Orientierung auf Erwerbsarbeit, allerdings nicht irgendeiner Erwerbsarbeit, sondern einer Erwerbsarbeit im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses. Beschäftigungsformen, die von diesem abweichen, sind nicht mit derart umfassenden Schutzfunktionen ausgestattet, wie sie das Normalarbeitsverhältnis aufweisen kann. In diesem weitreichenden Schutz liegt die Attraktivität des Normalarbeitsverhältnisses begründet, was wiederum dazu führt, dass Beschäftigte an diesem Schutz teilhaben wollen und daher einer Erwerbsarbeit im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses nachzugehen wünschen. Jedoch war es nie allen gesellschaftlichen Gruppen möglich, an den Vorteilen des Normalarbeitsverhält-

nisses teilzuhaben. Diejenigen, die freiwillig oder unfreiwillig vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, werden von den Systemen der sozialen Sicherung vernachlässigt oder benachteiligt (Hinrichs 1996: 104). Der umfassende Schutz für die Einen geht Hand in Hand mit der Diskriminierung von Anderen.

### **3.1 Normalbiografie und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung**

Die Normalbiografie ist konstitutiver Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses (Dombois 1999: 4). Sie ist ebenso wie das Normalarbeitsverhältnis keine empirische Gegebenheit, sondern ein allgemein geteiltes Leitbild (Mückenberger 1989: 217). Das Normalarbeitsverhältnis ist zudem an die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gekoppelt.

Wenn von einer Normalbiografie gesprochen wird, ist es erforderlich, eine Unterscheidung in Bezug auf das Geschlecht zu treffen. Es gibt eine männliche und eine weibliche Normalbiografie, denn das Normalarbeitsverhältnis setzt eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung voraus. Demnach gibt es den „von Familienaufgaben freien Ernährer, der seine gesamte Arbeitszeit und Arbeitskraft im Arbeitsverhältnis verausgabt“ (Holst/Maier 1998: 507) und die Ehefrau, die die nicht-erwerbsförmig gestaltete Haus- und Reproduktionsarbeit übernimmt (Brose 1997: 86). Dieses Konzept des männlichen Familienernährers<sup>5</sup> (oder auch Hausfrauen-ehe/männliche Versorgerehe genannt) und das des Normalarbeitsverhältnisses sind untrennbar miteinander verbunden (Hinrichs 1996: 102). Die männliche Versorgerehe hat sich mit der Entstehung moderner westlicher Industriegesellschaften herausgebildet, wurde jedoch erst nach dem Zweiten Weltkrieg von der Mehrheit der Bevölkerung gelebt (Pfau-Effinger 1998: 172). Notwendig für die Durchsetzung der männlichen Versorgerehe war ein gewisses Maß allgemeinen gesellschaftlichen Wohlstands, so dass für ein Familienmitglied nicht die Notwendigkeit des Lohnerwerbs bestand (ebd.: 176). Auf diese Weise konnte sich mit der Herausbildung eines Familienlohns<sup>6</sup> das Konzept des männlichen Familienernährers durchsetzen. Es wurde zu einem tief verankerten Wert, so dass die ökonomische Notwendigkeit einer Erwerbsarbeit der Ehefrau als Versagen des Ehemanns galt (Hinrichs 1996: 104). Somit war auch ein Familienlohn

---

<sup>5</sup> Bedacht werden muss, dass dieses Leitbild der nicht- oder nur teilweise erwerbstätigen Mutter in der DDR nie in der Form galt, wie es in Westdeutschland der Fall war und ist (Vogel 2006: 23). „In der DDR waren vor der Wiedervereinigung neun von zehn Müttern berufstätig, und zwar überwiegend Vollzeit“ (Engstler/Menning 2003: 105). Es bestand das normative Leitbild, dass Frauen trotz Kindern weiterhin voll berufstätig sind (Schulze Buschhoff 1997: 26). Das hier beschriebene männliche Ernährermodell ist somit nur bedingt auf Ostdeutschland übertragbar.

<sup>6</sup> Die Herausbildung der Norm eines Familienlohns wurde erstens durch eine männlich dominierte Gewerkschaftsbewegung, die sich der Konkurrenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entledigen wollte, zweitens dem Ideal der bürgerlichen Familie und drittens den Anstrengungen der Arbeiterbewegung, liberalen und christlichen Sozialreformern sowie der bürgerlichen Frauenbewegung begünstigt und forciert, die forderten, dass Frauen und Kinder in besonderer Weise geschützt werden müssten (Hinrichs 1996: 104).



„auf typischen Frauenarbeitsplätzen nicht notwendig, weil die Frauen – so die Unterstellung – entweder unverheiratet und deshalb nicht verantwortlich für den Unterhalt einer Familie oder als Verheiratete lediglich auf einen Zuverdienst angewiesen waren“ (ebd.).

„Insgesamt setzte das traditionelle Familienmodell eine hochgradige Stabilität der Ehen und der Arbeitsteilung zwischen den Ehepartnern, den Verzicht der Frauen auf eine eigenständige Existenzsicherung sowie ihre Abhängigkeit von den Partnern voraus“ (Dombois 1999: 8).

Mit der Normalbiografie bildete sich eine Lebensform heraus, die „einen verlässlichen, erwartbaren Lebensverlauf ermöglichte“ (Osterland 1990: 351) und damit eine weitgehende biografische Planungssicherheit versprach. Der klassische Lebenslauf lässt sich in drei Phasen unterteilen; Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase (Brose 1997: 87).<sup>7</sup> Diese Normalbiografie weicht jedoch einer vielfältigeren Gestaltung von Lebensläufen. Indikatoren für die zunehmende Brüchigkeit von Lebensläufen sind unter anderem die verstärkte Frauenerwerbstätigkeit, die Zunahme von Ein-Eltern-Familien (Pfau-Effinger 1998: 167), die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, häufigere Phasen von Arbeitslosigkeit (Schulze Buschoff 2000a: 12), Berufs- und Betriebswechsel (Bertram 2000: 308) und umfassende Veränderungen im Familiensystem selbst: weniger lebenslange Partnerschaften, immer mehr nichteheliche Lebensgemeinschaften, sinkende Heiratsbereitschaft, höhere Scheidungsraten, sinkende Geburtenzahlen und die Verkleinerung der durchschnittlichen Haushaltsgröße (Stolz-Willig 1993: 197). Der Lebensverlauf erhält folglich einen *Patchwork-Charakter* (Bertram 2000: 308).

Dass die Lebensläufe brüchiger werden, zeigt sich auch in veränderten Haushalts- und Familienformen. „Die traditionale Form der Ernährerehe [...] ist heute vom quantitativen Anteil ausgehend nur eine Lebensform unter vielen“ (Schulze Buschoff 2000a: 26). Somit findet eine Pluralisierung von Lebensformen statt (ebd.: 12). Dennoch ist die männliche Versorgerere in ihrer Variante, in der die Ehefrau einen Zuverdienst leistet und der Ehemann weiterhin Vollzeit erwerbstätig ist, weit verbreitet und wird von Müttern in einer Partnerschaft bevorzugt (Holst/Maier 1998: 510).

„So scheint es, dass man für Westdeutschland davon sprechen kann, dass für große Teile der weiblichen Bevölkerung heute das ‚Vereinbarkeitsmodell der Versorgerere‘ auf der Grundlage einer zeitlich reduzierten Beteiligung von Müttern am Erwerbsleben einen zentralen Bezugspunkt des biografischen Handelns bildet“ (Pfau-Effinger 1998: 176).

---

<sup>7</sup> Diese strenge Einteilung trifft – wenn überhaupt – nur auf den männlichen Erwerbsverlauf zu. Wenn versucht wird, die tendenziell diskontinuierlichen Lebensläufe von Frauen ebenfalls in ein Drei-Phasen-Modell einzuordnen, dann haben auch Frauen eine Ausbildungsphase mit erstem Eintritt in den Arbeitsmarkt, eine Mutterschaftsphase und daran anschließend eine weitere Phase der Erwerbstätigkeit (Holst/Maier 1998: 509).

Beim Zuverdienermodell oder auch das Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe<sup>8</sup> genannt, bleibt der Ehemann in seiner traditionellen Rolle des Familienernährers und die Rolle der Ehefrauen wird durch eine teilweise Integration in den Arbeitsmarkt ergänzt, z.B. über eine geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitarbeit (Holst/Maier 1998: 515). So werden Frauen zu „den idealen Arbeitskräften mit flexibilisierten und deregulierten Arbeitsverhältnissen“ (ebd.: 516). Im klassischen Modell der männlichen Versorgerehe galt, wie oben bereits erwähnt, dass ein Familienlohn auf typischen Frauenarbeitsplätzen nicht notwendig war, da die Frauen entweder verheiratet und damit nur auf einen Zuverdienst angewiesen waren oder unverheiratet waren und damit nicht für eine ganze Familie zu sorgen hatten (Hinrichs 1996: 104).

„Erwerbswillige Frauen sind deshalb oft auf Arbeitsplätze außerhalb des NAV verwiesen, die sich durch geringere Entlohnung, schlechtere Karrierechancen und weniger Beschäftigungsstabilität ‚auszeichnen‘ und die, soweit es sich um Teilzeitarbeitsplätze handelt, zu keinem existenzsichernden Einkommen führen“ (ebd.: 105).

Dieses Zuverdienermodell verändert die Arbeitsteilung der Geschlechter in keiner Weise. Frauen bleiben für Familie und Haushalt verantwortlich und sind oftmals weiterhin abhängig von ihrem Ehemann (Holst/Maier 1998: 510). Die männliche Ernährerehe wird somit höchstens modernisiert, denn Frauen und Kinder sind nach wie vor auf den Hauptverdienst des Ehemannes angewiesen (Schulze Buschoff 2000a: 26). Im Falle einer Trennung oder Scheidung wird die ökonomische Verwundbarkeit von Frauen aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeiten deutlich. Ihre Qualifikationen sind entwertet, die Erwerbschancen durch eine starke Konkurrenz am Arbeitsmarkt gering und der Verlust an Einkommen und sozialem Status kann weder durch die Frau selbst noch durch den Staat wettgemacht werden (Ostner 1995: 4). Denn ökonomische Unabhängigkeit kann in einer modernen Marktwirtschaft praktisch ausschließlich über eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung erreicht werden (ebd.).

Ein dauerhafter und kontinuierlicher Erwerbsverlauf ist für Frauen auch heute keinesfalls Normalität, obwohl sich männliche und weibliche Lebensläufe angleichen, jedoch nur bis zum Zeitpunkt der ersten Geburt. Kinder werden zum Kriterium schlechthin für die Differen-

---

<sup>8</sup> Pfau-Effinger unterscheidet fünf verschiedene Familienmodelle: 1. das familienökonomische Modell, welches sich insbesondere im landwirtschaftlichen oder handwerklichen Familienbetrieb findet und in dem Männer und Frauen, auch wenn möglicherweise geschlechtliche Arbeitsteilungen vorgenommen werden, beide der Sphäre der Familienökonomie zugeordnet sind; 2. das klassische Hausfrauenmodell der männlichen Versorgerehe; 3. das oben angeführte Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe; 4. das Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung, in der beide Geschlechter vollzeitig in die Erwerbsarbeit integriert werden können, weil vor allem der Staat die Kinderversorgung übernimmt und 5. das Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung, in der beide Geschlechter in gleicher Weise für Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zuständig sind (Pfau-Effinger 1998: 171-172).

zierung weiblicher Lebensläufe (Schulze Buschoff 2000a: 13). Somit ist „das ‚Erwerbsrisiko Elternschaft‘ [...] derzeit ein Risiko von Frauen und ein Konkurrenzvorteil von Männern“ (Stolz-Willig 1993: 216).

„[D]ie Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gelingt (individuell wie gesellschaftlich) über die Exklusion der Frauen vom Normalarbeitsverhältnis. Es bestand und besteht wenig Notwendigkeit, die spezifische Situation der Frauen in das Normalarbeitsverhältnis zu integrieren“ (Holst/Maier 1998: 507).

Auch wenn Frauen in Ost- und Westdeutschland in der Regel sowohl Beruf als auch Familie anstreben, ist eine Vereinbarkeit weiterhin schwierig. Viele Frauen bleiben aufgrund immer noch geltender Normativitätsvorstellungen sowie politischer und gesetzlicher Rahmenbedingungen auf die Rolle der Familien- und Hausfrau, bzw. der Zuverdienerin beschränkt. Mittels sozialpolitischer und steuerlicher Rahmenbedingungen werden bestimmte Lebensstile gefördert, so dass eine gleichberechtigte Chance zur Integration auf den Arbeitsmarkt für beide Geschlechter nicht gegeben ist (ebd.: 516). Unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten<sup>9</sup> und das Steuersystem mit dem Ehegattensplitting stellen für Frauen negative Anreize dar, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (Lehndorff 2001: 111-112). Das Ehegattensplitting bewirkt, dass Paare, die beide in Vollzeit arbeiten, steuerlich benachteiligt werden (Schulze Buschoff 2000a: 4). Für einen Paarhaushalt ist es ökonomisch am vorteilhaftesten, wenn der Partner/die Partnerin mit dem höheren Einkommen in Vollzeit und die Partnerin/der Partner mit dem geringeren Einkommen in Teilzeit arbeitet (Lehndorff 2001: 112). Das Rentensystem setzt widersprüchliche Anreize, da es einerseits die kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit begünstigt, es andererseits auch anreizt, die Vorteile der Versorgerehe zu nutzen (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Normalbiografie und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung Kernbestandteile des Normalarbeitsverhältnisses sind. Die oben beschriebene normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses kann an dieser Stelle konkretisiert werden. Die fast bedingungslose Orientierung auf eine Erwerbsarbeit im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses gilt für Männer, nicht für Frauen. Der umfassende Schutz, den das Normalarbeitsverhältnis verspricht, gilt ebenfalls in erster Linie für Männer. Frauen sind jedoch über den Ehemann abgesichert und profitieren somit auch von den weitreichenden Schutzmechanismen des Normalarbeitsverhältnisses. Dies führt allerdings zu großen innerfamiliären Abhängigkeiten, da Frauen keine vom Ehemann unabhängige Sicherung haben. Entscheidend ist, dass mit der Konzeption des Normalarbeitsverhältnisses die Aufgabenverteilung zwischen

---

<sup>9</sup> Insbesondere die öffentliche Betreuung von Klein- und Kleinstkindern ist noch immer mangelhaft (Holst/Maier 1998: 508). Bis zum Jahr 2013 soll es bundesweit im Durchschnitt für jedes dritte Kind unter drei Jahren einen Betreuungsplatz geben (BMFSFJ 2009).

den Geschlechtern stark festgeschrieben worden ist. Diese Festschreibung wandelt und modernisiert sich. Frauen ohne Kinder gehen daher heute wie selbstverständlich ebenfalls einer Erwerbsarbeit im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses nach. Frauen mit Kindern sind jedoch aufgrund immer noch geltender Normalitätsvorstellungen sowie politischer und gesetzlicher Rahmenbedingungen nach wie vor in der Ausübung einer Erwerbsarbeit benachteiligt. Sofern diese Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, üben sie daher häufig eine Teilzeitbeschäftigung aus, da diese es ihnen ermöglicht, sowohl Kinder und Familie zu haben als auch einen Beruf auszuüben.

### **3.2 Normalarbeitszeit**

Die Normalarbeitszeit und damit die Regulierung von Arbeitszeit und Freizeit ist ebenfalls Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses gewesen. Im vorangegangenen Abschnitt wurde festgestellt, dass es zu einer Modernisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und zur vielfältigeren Gestaltung von Lebensläufen kommt. Die Normalarbeitszeit ist bereits weit stärker als die Normalbiografie dem Erosionsprozess unterworfen. Hier kann kaum noch von einer Modernisierung, sondern vielmehr von einer Auflösung gesprochen werden. Dennoch beinhaltet auch die Normalarbeitszeit noch einen normativen Charakter. Im Folgenden soll daher die Normalarbeitszeit mit ihren Auflösungstendenzen beschrieben werden.

Arbeitszeit lässt sich nach drei Dimensionen unterscheiden: Dauer, Lage und Verteilung. Die Dauer der Arbeitszeit regelt das quantitative Ausmaß der Arbeitszeit, die dem Betrieb zur Verfügung gestellt wird (Bosch/Ellguth 1997: 381). Die Lage der Arbeitszeit regelt die „Positionierung der Arbeitszeit über den Tag“ (ebd.). Die Verteilung der Arbeitszeit regelt die gleich- oder ungleichmäßige Verteilung innerhalb eines bestimmten Zeitraums (Seifert 1993: 277).

„Die Dimensionen der Normalarbeitszeit umschreiben eine gesellschaftlich tradierte und kulturell verankerte Soll-Norm, die allerdings nicht gesetzlich fixiert ist“ (Garhammer 1994: 61). Auch die Normalarbeitszeit unterliegt folglich der Normativität, die dem Normalarbeitsverhältnis innewohnt. Die Normalarbeitszeit ist eine Arbeitszeit, die der Vollzeitbeschäftigung entspricht, tagsüber im Einschichtsystem ausgeübt wird und gleichmäßig über Werktage sowie Jahres- und Lebensarbeitszeit verteilt ist (vgl. Brose 1997: 86; Seifert 1993: 277; Bosch/Ellguth 1997: 382; Kress 1998: 492). Die Dauer der Normalarbeitszeit liegt bei 35-40 Stunden pro Woche, Überstunden über 40 Stunden pro Woche und Beschäftigungen wie die Teilzeitarbeit entsprechen nicht der Normalarbeitszeit (Garhammer 1999: 254). Die Lage der Normalarbeitszeit war bis 1996 an die Ladenschlusszeiten gekoppelt und bewegte sich zwi-

schen 6.00 und 18.30 Uhr. Schichtarbeit außerhalb dieser Zeitspanne stellt somit keine Normalarbeitszeit dar. Außerdem ist die Lage der Normalarbeitszeit auf den Zeitraum von Montag bis Freitag verteilt, so dass Wochenendarbeit nicht zur Normalarbeitszeit zählt (ebd.). Abweichungen von der gleichmäßigen Verteilung der Jahresarbeitszeit wie Saisonarbeit oder Jahresarbeitszeitmodelle gelten nicht als Normalarbeitszeit (ebd.).

Bei dieser Definition der Normalarbeitszeit handelt es sich um eine sehr enge Definition, die auch in der Vergangenheit nur bedingt gültig war. Es existierten Mehrarbeit und Kurzarbeit, um Anpassungen an Schwankungen der betrieblichen Produktion vornehmen zu können (Bosch/Ellguth 1997: 382), sowie Schichtarbeit vor allem in Bereichen wie der Polizei, der Feuerwehr oder im Gesundheitsbereich (Lang 1993: 250). Die Normalarbeitszeit dürfte heute in weit größerem Umfang als in den 50er und 60er Jahren für einen immer geringeren Teil der Beschäftigten gelten (Seifert 1993: 277), da die Normalität der Normalarbeitszeit inzwischen zu einer Ausnahme geworden ist (Kress 1998: 492). Laut Berechnungen des ILO arbeiteten 1999 lediglich noch 15% der Beschäftigten unter Normalarbeitszeitstandards (Bauer u.a. 2004: 32). Das Entscheidende ist aber – unabhängig davon wie viele Personen je nach dieser engen Definition innerhalb der Normalarbeitszeit gearbeitet haben –, dass die Öffentlichkeit weiterhin von der Norm einer Normalarbeitszeit ausgeht (Gross 1994: 11). Diejenigen, die in Schicht, nachts oder am Sonntag arbeiten oder einer Teilzeittätigkeit nachgehen, fühlen sich häufig als Ausnahmefälle, obwohl sie das nicht mehr sind (ebd.). Dieser Umstand macht deutlich dass empirische Realität und empfundene Normalität mitunter sehr stark voneinander abweichen. Darüber hinaus zeigt sich, dass die normative Wirkung dessen, was als *normal* gilt, auch dann noch existiert, wenn sie von der Realität schon längst überholt ist.

Zur Normierung des Arbeitstags und der Arbeitswoche zählte auch ein klar abgegrenzter Bereich der Freizeit als eigenständiger Lebensbereich, der mit dem Zeitarrangement der Industriegesellschaft entstanden ist (Garhammer 1994: 33). Dabei steht Freizeit auch immer in einem funktionalen Verhältnis zur Arbeitszeit, denn sie dient zur Regeneration der Arbeitskraft und damit zur Aufrechterhaltung der Disziplin in der Arbeitswelt (Garhammer 1999: 103).

Aufgrund zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung und differenzierter Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, verändert sich dieses relativ starre Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Es existieren verschiedene Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung.<sup>10</sup> Eine flexible Arbeitszeit liegt vor, wenn einer der beiden Faktoren – Lage oder Dauer – permanent veränderbar ist

---

<sup>10</sup> Für eine Übersicht siehe Schulze Buschoff 2000b.

(Schulze Buschoff 2000b: 8).<sup>11</sup> Dabei kann zwischen Faktoren unterschieden werden, die vor allem im Interesse der Arbeitgeber/innen liegen und solchen, die den Beschäftigten eine erhöhte Zeitsouveränität gewährleisten. Letzteres trifft insbesondere auf die Altersteilzeit<sup>12</sup> und die Gleitzeit zu. Bei letzterer können Beschäftigte die Lage der Arbeitszeit, bei ersterem Dauer und Lage der Arbeitszeit selbst bestimmen (ebd.: 10). Insbesondere Mehrarbeit und Überstunden, Schichtarbeit sowie die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KAPOVAZ), nach der die Arbeitszeit der Beschäftigten flexibel an die Betriebsinteressen angepasst werden kann, liegen im einseitigen Interesse der Arbeitgeber/innen. Die KAOPVAZ ermöglicht es Arbeitgeber/innen z.B. auch, den Beschäftigten eine verkürzte Arbeitszeit, d.h. eine Teilzeitarbeit, aufzuzwingen. Flexible Arbeitszeiten wie Zeitkonten, Job Sharing und Telearbeit können sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch im Interesse der Betriebe liegen. Dies ist abhängig von der konkreten Ausgestaltung in Tarif- oder Betriebsvereinbarungen (ebd.: 14).

Einerseits wachsen folglich die Möglichkeiten und Interessen der Betriebe, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren, andererseits wächst zeitgleich die Zahl der Menschen, die ihre Arbeits-, Frei- und Familienzeiten über Tage, Wochen und Jahre individuell gestalten möchten (Garhammer 1994: 52). Je nach Lebensentwurf und biografischer Phase ergeben sich unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen (ebd.). Die Wünsche der Beschäftigten sind z.B. die nach einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie (BMFSFJ 2005a: 5-6), nach mehr Zeitsouveränität und damit dem Bedürfnis, „die Arbeitszeit der individuellen Lebenssituation anzupassen“ (Bosch/Ellguth 1997: 383). Weiterhin besteht der Wunsch vermehrt Freizeitinteressen nachzugehen. Daneben gibt es wechselnde und ungerichtete Berufswünsche sowie höhere Anforderungen an den Arbeitsplatz, z.B. nach Gesundheitskriterien und Arbeitsklima (Schmid 2000: 281). Insgesamt geht es folglich um eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem, der so genannten Work-Life-Balance, die über eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinausgeht, weil sie z.B. Freizeitinteressen, Weiterbildung und die Ausübung eines Ehrenamtes mit einschließt (BMFSFJ 2005a: 5-6).

Flexibilisierungsinteressen der Betriebe sowie veränderte Ansprüche und Wünsche der Beschäftigten an Erwerbsarbeit stehen sich folglich gegenüber. Diese entsprechen sich nicht notwendigerweise, da Arbeitszeitflexibilisierung für die Beschäftigten häufig „das Eingehen neuer, noch schwerwiegenderer Zeitdiktate und Zeitkollisionen“ (Gross 1994: 15) bedeutet.

---

<sup>11</sup> Eine flexible Arbeitszeit kann auch vorliegen, wenn dessen Verteilung veränderbar ist, wie z.B. Sabbaticals. Dabei besteht bei über der Hälfte der Beschäftigten (53%) ein allgemeines Interesse an Sabbaticals (Trost/Wagner 2002: 20).

<sup>12</sup> Die Altersteilzeit ermöglicht Arbeitnehmer/innen ab Vollendung des 55. Lebensjahres einen gleitenden Übergang in die Altersrente (AltTZG § 1 Abs. 1 und 2).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit der Erosion der Normalarbeitszeit auch die Normalfreizeit erodiert. Starre kollektive Zeitrhythmen weichen flexiblen Arbeits- und Freizeiten. Diese sind auf der einen Seite erwünscht, stimmen jedoch auf der anderen Seite häufig nicht mit den in Unternehmen umgesetzten Arbeitszeitflexibilisierungen überein. Daraus ergeben sich neue Schwierigkeiten. Die Erfüllung des Wunsches der Beschäftigten nach einer den individuellen Umständen entsprechenden Flexibilisierung von Arbeits- und Freizeit, um die unterschiedlichen Lebensbereiche in verschiedenen Lebensphasen besser gestalten und vereinbaren zu können, wird gerade durch die betrieblich forcierte Arbeitszeitflexibilisierung noch erschwert.

Für das gesamte Kapitel 3 kann festgehalten werden, dass die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses innerhalb und außerhalb von Erwerbsarbeit allgegenwärtig ist. Der gesamte Lebenslauf wird durch die normgebenden Strukturen des Normalarbeitsverhältnisses geprägt, genauso wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Unterteilung der Zeit in Arbeits- und arbeitsfreie Zeit. Die Normalarbeitszeit ist der Aspekt des Normalarbeitsverhältnisses der am ehesten Auflösungstendenzen unterliegt. Dennoch beinhaltet auch sie noch eine normative Wirksamkeit. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist hingegen noch weitgehend von Bestand. Zwar findet eine Modernisierung statt und Frauen ohne Kinder gehen ebenso wie Männer selbstverständlich einer Erwerbstätigkeit nach. Das bedeutet jedoch, dass die Existenz von Kindern zum ausschlaggebenden Kriterium für Art und Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen wird. Die fast ausschließliche Orientierung auf Erwerbsarbeit im Sinne eines Normalarbeitsverhältnisses betrifft daher Männer immer noch stärker als Frauen. Das Normalarbeitsverhältnis erzwingt geradezu eine Normalfreizeit, in der sich von der Erwerbsarbeit erholt werden kann und eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, da die notwendige Arbeit in Haushalt und Familie kaum mit den Verpflichtungen aus der Erwerbsarbeit vereinbar sind. Auch wenn sich Auflösungstendenzen und Modernisierung bemerkbar machen, ist die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses keineswegs verschwunden. Im Gegenteil scheint es eher so zu sein, dass die empirische Realität die normative Wirkung überholt. Das, was normal ist und normal zu sein hat, entspricht oft nicht mehr der Realität. Die normative Wirkung dessen, was als normal gilt, bleibt jedoch bestehen.

## **Exkurs: Die Ausbreitung atypischer Beschäftigung und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses**

Im vorangegangenen Kapitel 3 wurde die starke normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses herausgearbeitet. An dieser Stelle wird sein empirisch vorfindbarer Bedeutungsverlust beschrieben. Die normative Wirkung bleibt davon (bisher) jedoch weitgehend unberührt. Da die die Ausbreitung atypischer Beschäftigung und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses Hand in Hand gehen und es somit zu einer Zunahme an prekären Formen der Beschäftigung kommt, ist es notwendig einen kurzen Blick auf die Gründe für diese Veränderungen zu werfen, bevor im nächsten Schritt die prekäre Beschäftigung selbst behandelt wird.

Bei der Sichtung der Literatur wird offensichtlich, dass es keine einfache Antwort auf die Frage nach der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses gibt. Es werden verschiedene Ursachen genannt, die von einer veränderten Altersstruktur (Schmid 2000: 283) über die Strategien der Gewerkschaften (vgl. Grahammer 1994; Dörre 2005; Dombois 1999) bis hin zur Globalisierung (Kress 1998; Dörre u.a. 2004; Dörre 2005; Brinkmann u.a. 2006) selbst reichen. Diese Gründe stehen weder in direktem Bezug zueinander, noch handelt es sich dabei um lineare oder monokausale Entwicklungen. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist daher in dieser Arbeit nicht möglich. Im Folgenden werden nur einige wenige für diese Arbeit als relevant betrachtete Aspekte genannt.

Eine atypische Beschäftigung<sup>13</sup> zeichnet sich dadurch aus, dass ihr ein oder mehrere Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses fehlen (Kress 1998: 492). Darunter fallen z.B. Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigungen, Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit und Telearbeit (Blanke 2007: 61).<sup>14</sup> Atypisch heißt dabei, dass diese Beschäftigungen sich qualitativ von dem gesellschaftlichen Standard von Erwerbstätigkeit unterscheiden (Mayer-Ahuja 2003: 15). In der Literatur ist umstritten, ob die Ausbreitung atypischer Beschäftigung zu einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses führt oder ob es durch die Erosion des

---

<sup>13</sup> Im Gegensatz zu anderen Autoren wird in dieser Arbeit bewusst der wertende Begriff der atypischen Beschäftigung und nicht der neutraler gehaltenen Begriff der flexiblen Beschäftigung genutzt. Die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses zeigt sich unter anderem darin, dass Beschäftigte in anderen Beschäftigungsverhältnissen benachteiligt sind, weil sie nicht den vollen Schutz des Normalarbeitsverhältnisses genießen. Von flexibler Beschäftigung zu sprechen, würde bedeuten, die Benachteiligungen, die mit der Ausübung einer solchen einhergehen, zu verschleiern. Daher wird der Begriff der atypischen Beschäftigung gewählt, der ausdrückt, wofür auch die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses sorgt – die Schlechterstellung und Diskriminierung anderer Beschäftigungsformen außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses.

<sup>14</sup> Genau genommen existieren diverse weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse, die jedoch keine Beachtung finden, aber rechtlich oder aufgrund tatsächlicher Besonderheiten zu atypischer Beschäftigung gezählt werden müssten. Dazu zählen: Arbeitnehmer/innen des öffentlichen Dienstes, Beamte, Richter/innen, Soldaten/Soldatinnen, Dienstordnungsangestellte, Rot-Kreuz-Schwester, Mitglieder religiöser Orden, Gefangene, Ein-Euro-Jobber, Saisonarbeiter/innen, Haushaltsangestellte, Piloten/Pilotinnen und Beschäftigte im Atomkraftwerk. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, die in der Regel nicht als Alternativen in Konkurrenz zum Normalarbeitsverhältnis treten, ihm jedoch arbeitsrechtlich auch nicht entsprechen (Blanke 2007: 62).



Normalarbeitsverhältnisses zu einer Zunahme atypischer Beschäftigung kommt. Weiterhin ist umstritten, ob die Zunahme atypischer Beschäftigung zur Substitution von Normalarbeitsverhältnissen führt oder ob sich atypische Beschäftigungsformen auf neu eingerichtete Arbeitsplätze konzentrieren (Mayer-Ahuja 2003: 41). Insgesamt, so stellt Mayer-Ahuja fest, existieren immer mehr atypische Beschäftigungen und immer weniger Normalarbeitsverhältnisse (ebd.). Hierfür werden im Folgenden zwei Ursachen beschrieben: die Flexibilisierungsinteressen der Betriebe und die Förderung atypischer Beschäftigung durch die Politik.

In der Literatur wird der ökonomischen Strukturwandel und damit einhergehend die Ausbreitung des Dienstleistungssektors als ein wesentlicher Grund für die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Ausbreitung atypischer Beschäftigung genannt (vgl. Dombois 1999: 16; Hoffmann/Walwei 1998: 419; Schmid 2000: 275; Kress 1998: 499; Mayer-Ahuja 2003: 40). Demnach sind Beschäftigungen im produzierenden Gewerbe und in Großbetrieben abgebaut worden und neue Arbeitsplätze vor allem in kleineren und mittleren Betrieben und im Dienstleistungssektor entstanden (Hoffmann/Walwei 1998: 419). Dombois gibt zu Bedenken, dass „der Organisationstyp, der das Normalarbeitsverhältnis stützte, das große Unternehmen“ (Dombois 1999: 16) war.

Bei den neu entstandenen Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Betrieben handelt es sich vielfach um atypische Beschäftigungsformen. Diese Betriebe müssen häufig sehr flexibel auf Marktanforderungen reagieren, weshalb sich vor allem dort atypische Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren, weil diese Arbeitskräfte flexibler einsetzbar sind (Hoffmann/Walwei 1998: 419). Bosch/Ellguth heben hervor, dass

„eine verschärfte internationale Konkurrenz, differenziertere und rascherem Wandel unterworfenen Produktpaletten, beschleunigte Innovationszyklen und die dementsprechenden Produktionsweisen [...] einen wesentlich *flexibleren Qualifikations- und Arbeitszeiteinsatz*“ verlangen. (Bosch/Ellguth 1997: 383, Hervorhebung im Original).

Auch auf sich verändernde Kundenwünsche, Zulieferbedingungen und marktbedingte saisonale Schwankungen müssen die Betriebe schneller und flexibler reagieren können (ebd. 383). Aufgrund der Umstrukturierung der Unternehmen, zu der auch die Führung über Zielvorgaben, *lean production* und Arbeit in Teams gehört, wird eine flexible Einteilung von Zeit notwendig (Garhammer 1994: 58). Die Existenz atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird folglich mit der Notwendigkeit einer flexibleren Produktion begründet (Fuchs 2006: 22).<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Allerdings stehen nicht alle Betriebe in einem weltweiten Wettbewerb. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind insbesondere in solchen Bereichen entstanden, die nicht in einem weltweiten Wettbewerb stehen und mittel- und langfristig planen können, z.B. in der Gastronomie, im Handel und im Reinigungsgewerbe (Fuchs 2006: 22).

Auf die stets hohe Arbeitslosigkeit wird von Seiten der Politik mit Deregulierungsmaßnahmen reagiert. „Deregulierung wird definiert als Abbau von rechtlichen Arbeitsmarkt- und Vertragsgrenzen“ (Kress 1998: 494).<sup>16</sup> Dieser Abbau befördert eine neue „Vielfalt von ‚prekären‘, ‚untypischen‘, ‚nicht-standardisierten‘ usw. Arbeitsverhältnissen“ (Osterland 1990: 353, Hervorhebungen im Original). Bereits seit Mitte der 80er Jahre sind über Gesetze Wege zur Förderung von atypischer Beschäftigung geschaffen worden (Kraemer/Speidel 2005: 374-375).<sup>17</sup> Dabei können laut Mayer-Ahuja vier Strategien unterschieden werden: erstens die Verbesserung der employability und die Förderung der Teilzeitarbeit von Frauen; zweitens die Schaffung von Möglichkeiten für die interne Flexibilisierung<sup>18</sup>, z.B. mittels der Lockerung der Normalarbeitszeit; drittens die Schaffung von Spielräumen für die externe Flexibilisierung, um eine Umwandlung von Normalarbeitsverhältnissen in atypische Beschäftigung zu ermöglichen, z.B. mittels der Verlängerung der Überlassungsdauer von Leiharbeiter/innen und viertens wird mit den Leistungskürzungen bei Arbeitslosen- und Sozialhilfe der Druck erhöht, eine beliebige Beschäftigung anzunehmen (Mayer-Ahuja 2003: 48-49). Es gilt die Losung *Hauptsache Arbeit*. Aufgrund der Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien für Arbeitslose sind diese gezwungen, auch schlecht bezahlte atypische Beschäftigungen anzunehmen, da eine Verweigerung zu Kürzungen und letzten Endes zudem zum Entzug der finanziellen Unterstützung führt. Auf diese Weise kann eine gewisse Nachfrage nach atypischen Arbeitsverhältnissen sichergestellt werden (Fuchs 2006: 21).

„Politisch forciert durch die Einführung des Arbeitslosengeldes II (Hartz IV), das mit dem Zwang, jeden Job annehmen zu müssen, verbunden worden ist, boomen am Arbeitsmarkt die prekären Beschäftigungsverhältnisse mit Armutslöhnen“ (Hickel 2008: 21).

---

Dies sind auch Bereiche, in denen zunehmend lediglich Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden, um eine möglichst große Flexibilität bei niedrigen Kosten zu erzielen (DGB o.J.).

<sup>16</sup> Dabei führt Deregulierung nicht unbedingt zu weniger Regulierungen, vielmehr werden diese anders gestaltet, so dass sie besser den Interessen derjenigen Gruppen entspricht, die diese Änderungen vorschlagen (Kress 1998: 496).

<sup>17</sup> Von Seiten des Staates wurde seit 1985 mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz begonnen, Deregulierungsmaßnahmen umzusetzen, darunter die Erleichterung der Einstellung mittels befristeter Verträge, die Lockerung des Kündigungsschutzes in Kleinbetrieben und die Erleichterung von Leiharbeit (Kress 1998: 494). 1994 wurde das Arbeitszeitgesetz novelliert und damit mehr Freiräume für die Arbeitszeitgestaltung geschaffen (ebd.: 495). Im Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz von 1996 wurde der Kündigungsschutz gelockert und die befristete Beschäftigung erleichtert (Mayer-Ahuja 2003: 48). Im TzBfG von 2001 wurden wiederum die Regelungen zu befristeter Beschäftigungen gelockert und die in Anspruchnahme von Teilzeitarbeit für die Beschäftigten erleichtert. In den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I bis IV“) wurde die Deregulierung der Zeitarbeit vollständig umgesetzt, die geringfügige Beschäftigung weiter entbürokratisiert, mit den so genannten Ein-Euro-Jobs eine Beschäftigung außerhalb der Sozialversicherungssysteme geschaffen und mit den Ich-AGs eine Selbstständigkeit gefördert, die häufig als einzige „Alternative“ zur Arbeitslosigkeit und somit quasi erzwungenermaßen gewählt wird (DGB 2007: 5-6).

<sup>18</sup> In der Literatur wird zwischen Strategien interner und externer Flexibilisierung unterschieden, um auf veränderte Nachfragebedingungen zu reagieren. Die interne Flexibilisierung umfasst die Anpassung von Arbeitszeit, Einkommen, Arbeitsorganisation und Qualifikation ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt. Die externe Flexibilisierung basiert auf der Anpassung der Beschäftigtenzahl, z.B. durch Entlassung, Neueinstellung und den Einsatz von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern (Keller/Seifert 2007: 15-16).

Arbeitslose müssen nicht nur ihre Bedürftigkeit nachweisen (Mückenberger 2007: 87), sondern sind auch gezwungen, „Arbeit zu ‚fast jedem Preis und zu jeder Bedingung‘ anzunehmen“ (DGB 2007: 3). So schreibt auch Ostner: „Nicht erwerbstätig zu sein, nicht für Erwerbsarbeit zur Verfügung zu stehen, ist äußerst begründungsbedürftig geworden“ (Ostner 2000: 188).

Begründet wird die Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse insbesondere damit, „die Flexibilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen, dessen Funktionsfähigkeit zu verbessern und den Weg zu mehr Beschäftigung zu ebnen“ (Keller/Seifert 2007: 11). Von Seiten der Politik wird sich von Deregulierungsmaßnahmen ein wesentlicher Beitrag zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme und insbesondere der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erhofft (Dörre u.a. 2004: 378). Demnach können Beschäftigungseffekte insbesondere mit der Lockerung des Kündigungsschutzes und dem Ausbau des Niedriglohnsektors erreicht werden (DGB 2007: 2-3). Außerdem wird mit der Förderung atypischer Beschäftigungsverhältnisse die Hoffnung verbunden, dass sie eine Brücke in stabile Beschäftigung bauen (Fuchs 2006: 22).<sup>19</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Flexibilisierungsinteressen der Betriebe und die Förderung atypischer Beschäftigung seitens der Politik zu einer Erosion des Normalarbeitsverhältnisses beitragen. Auf andere Gründe konnte hier nicht genauer eingegangen werden. Sie wären jedoch für diese Arbeit lediglich von geringer Relevanz. Entscheidend ist die Tatsache, dass die empirische Verbreitung des Normalarbeitsverhältnisses zurückgeht und sich damit verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung ausbreiten und an Bedeutung gewinnen. Durch diese Veränderungen der Beschäftigungsformen am Arbeitsmarkt gibt es auch eine Zunahme prekärer Beschäftigungsformen, auf die im folgenden Kapitel eingegangen werden soll.

#### **4. Prekäre Beschäftigung**

Mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses breiten sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse<sup>20</sup> aus. Oben wurde festgestellt, dass atypische Beschäftigungen über ihre negative Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis definiert werden. Auch prekäre Beschäftigungen weichen vom gesellschaftlichen Standard von Erwerbstätigkeit ab (Mayer-Ahuja 2003: 15).

---

<sup>19</sup> Allerdings zeigen sich hierbei bisher keine nennenswerten Effekte. Arbeitsmarktflexibilisierung und Verschlechterung des Kündigungsschutzes haben bisher keine besonderen Auswirkungen auf den Abbau von Arbeitslosigkeit, wohl aber auf den Abbau sozialer Sicherung gezeigt (Schwarz 2007: 10). Weiterhin werden atypisch Beschäftigte wie Leiharbeiter/innen nur selten in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen und die Chance, aus einer geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln, ist ebenfalls gering (Fuchs 2006: 22). Diese Brückenfunktion muss demzufolge bezweifelt werden.

<sup>20</sup> Die Unterscheidung zwischen geschützten Kernen der Beschäftigung und prekärer Beschäftigung wird erst seit Beginn der siebziger Jahre zu einem Thema (Castel 2000: 311).

„Es gibt keine Erwerbsarbeit, die aufgrund spezifischer Merkmale an und für sich prekär ist. Erwerbsarbeit ist nicht allein schon deshalb prekär, weil sie so ist wie sie ist, sondern weil sie in Relation zu anderen Beschäftigungsformen als prekär *bewertet* wird“ (Kraemer 2008: 84, Hervorhebung im Original).

Dabei ist nicht jede atypische Beschäftigung auch prekär, beinhaltet aber zumeist ein prekäres Potential (Mayer-Ahuja 2003: 52).<sup>21</sup> Ob eine Beschäftigung aber *nur* atypisch ist oder ob sie *auch* prekär ist, hängt nicht nur von der Beschäftigung selbst ab, sondern auch von anderen Faktoren wie Erwerbsverlauf und Lebenslage, auf die in Abschnitt 4.3 genauer eingegangen wird. Wichtig ist an dieser Stelle, dass prekäre Erwerbsarbeit ebenso wie atypische Beschäftigungen nur in Relation zum Normalarbeitsverhältnis als solche definiert werden können. Dieser Umstand zeigt ein weiteres Mal die ungebrochen starke normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses. Im Folgenden soll zunächst einmal prekäre Beschäftigung definiert werden (Abschnitt 4.1). In diesem Abschnitt werden die Dimensionen entwickelt und dargestellt, anhand derer die Analyse (Kapitel 7) durchgeführt werden soll. In Abschnitt 4.2 soll kurz gezeigt werden, wo sich Prekarität in unserer Gesellschaft verorten lässt. Während im anschließenden Abschnitt 4.3 objektive Differenzierungen zur Bestimmung von Prekarität vorgestellt werden, geht es in Abschnitt 4.4 um die subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarität. Hier soll gezeigt werden, welche Bedeutung Prekarität für die davon Betroffenen und die davon (noch) Verschonten hat.

#### **4.1 Definition prekärer Beschäftigung**

Prekär bedeutet widerruflich, unsicher, heikel (Dörre u.a. 2004: 379). Für die Definition prekärer Beschäftigung werden in der Literatur verschiedene Kriterien genannt (vgl. Keller/Seifert 2007; Mayer-Ahuja 2003; Dörre u.a. 2004; Blanke 2007). Keller/Seifert definieren prekäre Beschäftigung ausschließlich über die Unterschreitung eines existenzsichernden Einkommens, über die nicht existenzsichernde Höhe von Ansprüchen aus Leistungen der sozialen Sicherungssysteme, wie z.B. Rente, und über Beschäftigungsinstabilität. Beschäftigungsstabilität verstehen sie im Sinne von Beschäftigungsfähigkeit (Keller/Seifert 2007: 20-21).<sup>22</sup> Mayer-Ahujas Definition berücksichtigt über das materielle Kriterium hinaus noch rechtliche und betriebliche Aspekte. Rechtliche Prekarität umfasst demnach die Unterschreitung von rechtlichen Standards, die im Arbeits- und Sozialrecht, in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen festgelegt sind (Mayer-Ahuja 2003: 15) sowie Beschäftigungsunsicherheit (ebd.: 53).

---

<sup>21</sup> Prekäre Beschäftigungen können sich aber auch in unbefristeten Vollzeitbeschäftigungen wiederfinden, weil das Nettoeinkommen sehr niedrig ist und gesellschaftliche Teilhabe schwierig wird (Fuchs 2006: 6). Immerhin 14,1% der Vollzeitbeschäftigten beziehen nur einen Niedriglohn (Kalina/Weinkopf 2009: 6) und 444.000 Vollzeitbeschäftigte sind auf ergänzendes Arbeitslosengeld II (ALG II) angewiesen (Adamy 2007: 180).

<sup>22</sup> Es ist also weniger die Sicherung des Arbeitsplatzes gemeint, sondern vielmehr die Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt als Voraussetzung für Beschäftigungsstabilität (Keller/Seifert 2007: 21).

Betriebliche Prekarität beinhaltet eine geringere Einbindung in kollegiale Strukturen und eine eingeschränkte Repräsentanz in betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessensvertretungen (ebd.: 15).

Auch Dörre u.a. nennen diese Kriterien. Sie bezeichnen sie als strukturelle Merkmale und unterscheiden sie von subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung. Letztere müssen ihrer Meinung nach für die Analyse prekärer Beschäftigungsformen mit einbezogen werden, damit „die Dynamik, mit der die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen in den entwickelten Kapitalismen voranschreitet, präzise erfasst werden“ (Dörre u.a. 2004: 380) kann. Ein Erwerbsverhältnis kann nach Dörre u.a. immer dann als prekär bezeichnet werden, wenn

„die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert“ (Dörre u.a. 2005: 73).

Die Definition von Dörre u.a. unterscheidet sich damit in wesentlicher Weise von der anderer Autoren, da prekäre Beschäftigung nicht ausschließlich über strukturelle Kriterien definiert wird, sondern auch über subjektive Verarbeitungsformen. Sie fügen jedoch einschränkend hinzu, dass die „genannten subjektiven Kriterien [...] sicherlich fließende Übergänge zwischen Normalarbeit und prekärer Beschäftigung“ (Dörre u.a. 2004: 380) bezeichnen.

In Anlehnung an Dörre u.a. (vgl. Dörre u.a. 2004; Brinkmann u.a. 2006) werden demnach für die in Kapitel 7 vorzunehmende Analyse folgende Dimensionen prekärer Beschäftigung zu Grunde gelegt:

1. Reproduktiv-materielle Dimension: Eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinkommensquelle bildet, ist nicht existenzsichernd bzw. ermöglicht es nicht, ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum zu überschreiten. Eingeschlossen ist hier das von Keller und Seifert benannte Kriterium der existenzsichernden Höhe von Ansprüchen aus Leistungen der sozialen Sicherungssysteme, insbesondere der Rentenversicherung.
2. Sozial-kommunikative Dimension: Es besteht keine gleichberechtigte Integration in soziale Netzwerke, die sich am Arbeitsort oder über die Arbeitstätigkeit herausbilden. Dieses Kriterium kann auch auf soziale Netze außerhalb der Erwerbsarbeit ausgeweitet werden, z.B. wenn die ausgeübte Beschäftigung den Arbeitenden den Zugang zu sozialen Netzen verschließt.

3. Rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension: Eine Arbeitstätigkeit schließt die Betroffenen von institutionell verankerten sozialen Rechten und Partizipationschancen aus. Dies betrifft tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen, soziale Schutzrechte wie Kündigungsschutz und die Absicherung über die Sozialversicherung. Ebenso ist hier die von Keller/Seifert und Majer-Ahuja genannte Beschäftigungssicherheit zu verorten.
4. Status- und Anerkennungsdimension: Eine gesellschaftlich anerkannte Positionierung, die üblicherweise mit Erwerbsarbeit verbunden ist, wird vorenthalten.
5. Autonom-lebensweltliche Dimension<sup>23</sup>: Eine mittel- und langfristige Lebensplanung, wie z.B. Familienplanung oder berufliche Entwicklung, wird nicht ermöglicht.
6. Arbeitsinhaltliche Dimension: Die Berufstätigkeit ist mit einem dauerhaften Sinnverlust bei der Arbeit versehen oder die Arbeit führt zu einer krankhaften Überidentifikation.

Diese Kriterien sind unterschiedlich stark zu gewichten. Ein nicht existenzsicherndes Einkommen wiegt schwerer, als die Unmöglichkeit, eine mittel- oder langfristige Lebensplanung zu entwerfen. Dementsprechend kritisieren Keller/Seifert die Definition von Dörre u.a. als zu weit gefasst (Keller/Seifert 2007: 20). Es ist aber gerade dieser weit gefasste Prekaritätsbegriff, der es ermöglicht, Ängste und Verunsicherungen – die durch hohe Arbeitslosigkeit und unsichere Beschäftigungslagen entstehen – mit einzubeziehen. Wie Dörre u.a. andere plausibel darlegen (vgl. Abschnitt 4.4), sind Prekarisierungängste auch dort anzutreffen, wo es sich grundsätzlich um relativ geschützte Arbeitsverhältnisse handelt. Die Angst vor Prekarität oder Absturz in Arbeitslosigkeit ist deutlich weiter verbreitet als Menschen wirklich in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten oder arbeitslos sind (Brinkmann 2006: 40). Diese Prekarisierungängste zu ignorieren, hieße die Tragweite prekärer Beschäftigungslagen zu ignorieren. Um Prekarisierungängste erfassen zu können, müssen subjektive Verarbeitungsformen mit einbezogen werden.

Da in dieser Arbeit die subjektiven Wünsche von Beschäftigten eine große Rolle spielen, erscheint es sinnvoll auch die subjektiven Ängste und Verarbeitungsformen mit einzubeziehen. Daher beziehe ich mich auf die eben genannten Dimensionen von Dörre u.a. Diese gewährleisten, dass in der Analyse dieser Arbeit Teilzeitarbeit nicht ausschließlich nach objektiven Kriterien darauf hin beurteilt wird, ob es sich bei Teilzeitarbeit auch um eine prekäre Beschäftigungsform handeln kann. Vielmehr erlauben die Dimensionen von Dörre u.a., dass das sub-

---

<sup>23</sup> Der Begriff der autonom-lebensweltlichen Dimension stammt von Blanke (Blanke 2007: 63). Diese Dimension entspricht der von Dörre u.a. genannten Planungsdimension (Dörre u.a 2004: 380).

jektive Empfinden von Menschen, welche Bedeutung die Ausübung einer prekären Beschäftigung für sie hat, mit einzubeziehen.

## 4.2 Die Zone der Prekarität

Nach Robert Castel können drei Zonen der Arbeitsgesellschaft unterschieden werden (vgl. Castel 2000). Kraemer/Speidel definieren die Zonen in Anlehnung an Castel folgendermaßen: Demnach gibt es die *Zone der Integration*, in der sich Beschäftigungsverhältnisse befinden, die „eine stabile gesellschaftliche Existenz ermöglichen und soziale Sicherheit durch Rechtsgarantien und andere Schutzmaßnahmen gewährleisten“, die *Zone der Entkopplung*, „in der sich die ‚Entbehrlichen‘ und ‚Überflüssigen‘ der Arbeitsgesellschaft befinden“ und die *Zone der Prekarität* (Kraemer/Speidel 2005: 367). Die schrumpfende Zone der Integration steht dabei einer wachsenden Zone der Entkopplung gegenüber. Dazwischen hat sich eine Zone der Prekarität herausgebildet. In dieser sind kollektive Regelungssysteme geschwächt und soziale Sicherungen werden abgebaut (ebd.). Hier befinden sich demnach die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen.

„Das Paar ‚stabiles Arbeitsverhältnis – solides Eingegliedertsein in soziale Beziehungen‘ bildet die Zone der Integration. Umgekehrt addieren sich die negativen Auswirkungen des Fehlens jeglicher produktiver Tätigkeit und der Mangel an gesellschaftlichen Beziehungen zu sozialer Ausgrenzung oder [...] eher zu ‚Entkopplung‘. Die soziale Verwundbarkeit stellt eine instabile Zwischenzone dar, welche ein prekäres Verhältnis zur Arbeit mit einer fragilen Unterstützung durch die nächste Umgebung kombiniert“ (Castel 2000: 13).

Bei diesem Zonen-Modell<sup>24</sup> handelt es sich keineswegs um ein starres Gebilde, dennoch zeigt sich, dass diese Zonen in der Vorstellung der Menschen als „flexibel handhabbare (Selbst-)Klassifikationen“ präsent sind (Brinkmann 2006: 55).

„Es geht weniger darum, die Individuen in diesen ‚Zonen‘ zu verorten, als vielmehr Prozesse aufzuklären, die ihren Übergang von der einen in die andere bewirken, etwa das Hinüberwechseln von der Zone der Integration in die der Verwundbarkeit oder den Absturz aus dieser Zone in die gesellschaftliche Nicht-Existenz“ (Castel 2000: 14).

Es handelt sich bei diesen Zonen auch nicht um eine Gegenüberstellung von *Insidern* und *Outsidern* auf dem Arbeitsmarkt, sondern um eine Möglichkeit, diejenigen zu erfassen, die durch ihre wechselnden prekären oder zumindest atypischen Beschäftigungen weder der einen noch der anderen Zone zu zuordnen sind.

---

<sup>24</sup> Anhand dieser von Castel analysierten Zonen erstellen Dörre u.a. eine Typologie. Diese umfangreichen Forschungsergebnisse können hier jedoch nicht im Einzelnen wiedergegeben werden. Für einen guten Überblick siehe Dörre u.a. 2005.

„Nach dieser Definition ist Prekarität nicht identisch mit vollständiger Isolation und erzwungener politischer Apathie. Vielmehr handelt es sich um eine relationale Kategorie, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt. Wo unsichere Arbeit zum Dauerzustand wird, kann von der Herausbildung einer ‚Zone der Prekarität‘ gesprochen werden“ (Dörre u.a. 2005: 73, Hervorhebung im Original).

Prekäre Beschäftigung führt folglich nicht zu vollständiger Entwurzelung, Verarmung und Verelendung, sondern zu einer „sozialen Schwebelage“ (ebd.: 14).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich prekär Beschäftigte zwischen einer „regulären Erwerbsarbeit im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses“ (Osterland 1990: 354) und der Arbeitslosigkeit befinden. Sie müssen sowohl alle Entschlossenheit mobilisieren, um wieder den Aufstieg in die Zone der Integration zu schaffen, als auch alle Kraft aufwenden, um nicht in die Zone der Entkopplung abzustürzen (Dörre u.a. 2005: 85).

### **4.3 Erwerbslage, Erwerbsverlauf und Lebenslage**

Um zu bestimmen, ob eine Beschäftigung als prekär oder lediglich als atypisch zu bezeichnen ist, sind verschiedene Differenzierungen vorzunehmen. Die oben genannten Dimensionen definieren, unter welchen Bedingungen eine Beschäftigung prekär ist. Die folgenden Differenzierungen zeigen, dass jedoch nicht allein die aktuell ausgeübte Beschäftigung Auskunft über das prekäre Potential gibt. Neben der Beschäftigung an sich, sind die Handlungsmöglichkeiten sowie Erwerbsverlauf und Lebenslage von Personen einzubeziehen. Nur mit Hilfe dieser Differenzierungen ist es möglich, Aufschluss über das gesamte prekäre Potential einer Beschäftigung zu erhalten.

Zunächst ist festzuhalten, dass eine atypische Beschäftigung zumeist ein prekäres Potential beinhaltet, das jedoch nicht immer und unbedingt zu Tage tritt. Grundsätzlich müssen bei der Bestimmung, unter welchen Bedingungen eine atypische Beschäftigung prekär ist, die Erwartungshaltungen, Erwerbsmotive und Handlungsoptionen der Beschäftigten mit einbezogen werden (Kraemer/Speidel 2005: 377).

„Zu fragen wäre deswegen, ob die Aufnahme einer atypischen Beschäftigung *gewollt* oder *erzwungen* ist? Dient diese als ‚Sprungbrett‘, um auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen oder wird sie als provisorische ‚Übergangslösung‘ wahrgenommen, um eine erwerbsbiographische Lücke auszufüllen? Ermöglicht sie den Wiedereinstieg ins Berufsleben, z.B. nach der Betreuungsphase von Kindern im eigenen Haushalt? Wird sie als schlichter ‚Hinzuverdienst‘ angesehen, um das Haushaltseinkommen ‚aufzubessern‘? Oder wird sie als aufgeherrschter Dauerzustand angesehen, der keine alternativen Beschäftigungsoptionen mehr zulässt?“ (ebd.: 377-378, Hervorhebungen im Original).



Zwar kann sich in jedem Fall das prekäre Potential einer atypischen Beschäftigung erfüllen, dennoch ist es gerade die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, die das Ausmaß des prekären Potentials beeinflusst:

„Der Prekarisierungsgrad hängt also immer auch von den verfügbaren Entscheidungsoptionen bzw. der Wahrscheinlichkeit eines Wechsels auf eine alternative Stelle [...] ab“ (ebd.: 378).

Weiterhin variiert der Grad von Prekarität nach Dauer und Form der atypischen Beschäftigung und nach Individual- und Haushaltskontext (Keller/Seifert 2007: 22). Das heißt, neben der Erwerbslage müssen Erwerbsverlauf und Lebenslage miteinbezogen werden, um Aussagen über den Grad der Prekarität treffen zu können. Bezüglich des Erwerbsverlaufs ist zu fragen, ob eine als prekär definierte Beschäftigung dauerhaft ausgeübt wird oder ob es sich dabei lediglich um eine kurze, nicht wiederkehrende Passage im Erwerbsverlauf handelt. Ferner ist von Interesse, ob die Übergänge von einer Beschäftigung in eine andere gut verlaufen – somit Phasen der Arbeitslosigkeit vermieden werden können – und ob das Einkommen hoch genug ist, um Phasen der Arbeitslosigkeit zu überbrücken (Kraemer 2008: 81). Ob ein Erwerbsverlauf stabil oder instabil ist, kann daher erst beantwortet werden,

„wenn erstens die Höhe und Stetigkeit des Arbeitseinkommens betrachtet wird, zweitens die Dauer von Beschäftigungszeiten in den Blick genommen wird, drittens die Dauer des Bezugs von Lohnersatzleistungen berücksichtigt wird und viertens die Nähe oder Ferne der einzelnen Erwerbsstellen zum dauerhaft gesicherten ‚Normalarbeitsverhältnis‘ analysiert werden“ (Kraemer 2008: 81).

Besonderes Augenmerk verdient „die Höhe und Stetigkeit des Arbeitseinkommens“ (ebd.). Atypische Beschäftigungen, mit stets wechselnden Arbeit- und Auftraggebern, wie sie z.B. in der IT-, Bank- oder Werbebranche vorkommen, sind in den meisten Fällen nicht prekär. Wenn die Übergänge von einem Auftrag zu einem anderen gut verlaufen, handelt es sich um einen stabilen und kontinuierlichen Erwerbsverlauf (ebd.). Ist weiterhin das Einkommen so hoch, dass auch bei Eintritt von Arbeitslosigkeit der Lebensstandard weitgehend gehalten werden kann, kann keinesfalls von einer prekären Beschäftigung gesprochen werden. Auch wenn diese Beschäftigten de facto keinerlei dauerhafte Planungssicherheit haben, da es zu ihrem Job gehört, mobil zu sein, sind Erwerbslage und Erwerbsverlauf weder nach strukturellen Kriterien noch nach subjektiven Verarbeitungsformen als prekär einzustufen. Eine befristete Beschäftigung ist, wenn sie die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit darstellt, in Hinblick auf ihr prekäres Potential grundlegend anders zu bewerten als eine befristete Beschäftigung, die eingegangen wird, weil sie Berufschancen und Karrierewege offen hält (Kraemer/Speidel 2005: 378). Daher fragt Kraemer: „Ist eine prekäre Erwerbsstelle also nur ein temporäres Phänomen im Erwerbsverlauf oder ist sie zur neuen Normalität, zum Dauerzu-

stand geworden?“ (Kraemer 2008: 82). Diese Frage gilt es zu beantworten, wenn bestimmt werden soll, ob eine Beschäftigung prekär ist oder nicht.

Neben den Entscheidungsoptionen der Beschäftigten und dem Erwerbsverlauf ist weiterhin die Lebenslage zu betrachten, um zu bestimmen, unter welchen Bedingungen eine atypische Beschäftigung prekär ist. Die Prekarität einer Beschäftigungssituation muss sich außerhalb der Erwerbsarbeit nicht fortsetzen, wenn sie z.B. durch familiäre und andere Netzwerke oder Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Haushalts aufgefangen werden kann (Kraemer/Speidel 2005: 379). Das bedeutet: nicht alle Beschäftigten, die eine prekäre Beschäftigung ausüben, befinden sich auch in einer prekären Lebenssituation (Fuchs 2006: 6). Dies ist z.B. häufig der Fall, wenn Ehefrauen einen Zuverdienst zum Haushaltseinkommen in Form einer geringfügigen Beschäftigung oder Teilzeitarbeit leisten. Auch wenn die Beschäftigung selbst nach allen strukturellen Merkmalen als prekär anzusehen ist, befindet sich die Ehefrau dennoch nicht in einer prekären Lebenslage, da sie über die stabile Partnerbeziehung und das vorhandene Haushaltseinkommen abgesichert ist. Allerdings wird „das schlummernde prekäre Potenzial buchstäblich über Nacht geweckt“ (Kraemer 2008: 83), wenn Arbeitslosigkeit, Trennung oder Tod des Partners/der Partnerin eintreten. Eine atypische Beschäftigung ist folglich nicht gleich eine prekäre Beschäftigung, schlägt jedoch in Prekarität um, wenn die Absicherungen wegfallen, die durch die eigene Erwerbsarbeit nicht oder nur unzureichend bestehen.

Denkbar ist jedoch auch, dass Beschäftigte, die sich in einer stabilen Erwerbslage befinden und ebenfalls auf einen stabilen Erwerbsverlauf zurückblicken können, sich dennoch in einer prekären Lebenslage befinden (ebd.: 82). Dies ist z.B. der Fall, wenn ein weiteres Einkommen des Partners/der Partnerin fehlt und/oder andere nicht erwerbstätige Personen – insbesondere Kinder – mitversorgt werden müssen. Sofern Erwerbslage und Erwerbsverlauf prekär sind und auch der Haushaltskontext die Lebenslage tendenziell verschlechtert als abmildert, kann von einer Kumulation von Prekarität gesprochen werden (ebd.).

Es kann festgehalten werden, dass Prekarität folglich sehr stark variiert und nicht auf die Ausübung einer als prekär definierten Beschäftigung reduziert werden kann. Die Entscheidungsoptionen und die Handlungsfähigkeit von Beschäftigten sind entscheidend, wenn es um die Frage geht, ob eine prekäre Beschäftigung nur vorübergehend und gewollt ist (oder zumindest wissend, dass ein Übergang in eine stabile Erwerbsarbeit geschafft werden kann) oder ob sie zu einem dauerhaften und erzwungenen Zustand wird, dem nicht entflohen werden kann. Erwerbsverlauf und Lebenslage verschieben die Grenzen, wonach eine Beschäfti-

gung als prekär anzusehen ist. Nach strukturellen Kriterien kann eine Beschäftigung prekär sein, d.h. jedoch nicht, dass auch Erwerbsverlauf und Lebenslage prekär sein müssen. Ebenso können sich Personen in stabilen Beschäftigungsverhältnissen befinden und ihre Lebenslage kann dennoch prekär sein. Somit können mit Hilfe der Betrachtung von Erwerbsverlauf und Lebenslage auch Personen in einer prekären Lebenssituation sein, die nicht dazu zählen würden, wenn ausschließlich die Erwerbsstelle in die Betrachtung einbezogen würde. Erwerbsverlauf und Lebenslage können folglich den Kreis derjenigen, die sich in einer prekären Lebenssituation befinden, eingrenzen oder aber auch erweitern.

#### **4.4 Subjektive Verarbeitungsformen von Prekarität**

Im letzten Abschnitt wurde gezeigt, dass es notwendig ist, Differenzierungen vorzunehmen um „Aussagen über die Prekarität von Erwerbsverläufen und Lebenslagen machen zu können“ (Kraemer 2008: 84, Hervorhebungen im Original). Diese Differenzierungen beschreiben das Phänomen Prekarität jedoch nach wie vor objektiv (ebd.), da es sich bei diesen um strukturelle Kriterien zur Bestimmung von Prekarität handelt. Im Folgenden soll es um die subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarität gehen. Diese erweitern den Prekaritätsbegriff und haben den Vorteil, dass sie subjektiv wahrgenommene Prekarität und Prekarisierungsängste mit einbeziehen.

Bei der subjektiv wahrgenommen Prekarität geht es um die subjektive Sorge, die eigene, bisher sicher geglaubte Beschäftigungssituation könnte durch die Zunahme prekärer Beschäftigungen an Stabilität und Sicherheit verlieren (Kraemer/Speidel 2005: 376). Diese subjektiv wahrgenommene Prekarität bezeichnet Kraemer auch als *gefühlte* Prekarisierung (Kraemer 2008: 85). Prekarisierung wird als „soziale[r] Prozess, der auf die Integrierten zurückwirkt“ (Dörre u.a. 2005: 73) verstanden. Von gefühlter Prekarisierung kann gesprochen werden, wenn die Sicherheitserwartungen, die an eine reguläre Beschäftigung geknüpft werden, enttäuscht werden und zwar unabhängig davon, ob nach objektiven Kriterien die Erwerbslage oder der Erwerbsverlauf gefährdet oder unsicher sind (Kraemer 2008: 85). Demnach kann die Erwerbslage, auch wenn sie objektiv nicht prekär ist, dennoch subjektiv als prekär bewertet werden. Dementsprechend stellt Kraemer die These auf, dass *gefühlte* Prekarisierung vor allem in der Mittelschicht, erlebte und *tatsächliche* Prekarisierung hingegen in unterprivilegierten Schichten zu finden ist (ebd.: 88).

Allgemeine Auswirkungen prekärer Beschäftigung sind häufig wechselnde Phasen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, auch wenn nicht alle prekär Beschäftigte gleichzeitig in befristeten Verträgen arbeiten. Dabei ist das Einkommen zumeist gering und oftmals auch

nicht existenzsichernd (DGB 2007: 7). Die wechselnden Phasen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und die geringen Einkommen führen insbesondere im Alter häufig zu Armut (Fuchs 2006: 5). Neben der Unsicherheit und dem materiellen Mangel bewirkt prekäre Beschäftigung auch Anerkennungsdefizite und eine Schwächung der Zugehörigkeit zu sozialen Netzen, die für eine erfolgreiche Bewältigung des Alltags notwendig sind (Dörre u.a. 2005: 82). Des Weiteren wird der an die Erwerbsarbeit gekoppelte Status prekär (Kraemer/Speidel 2005: 5). Die permanente Unsicherheit verhindert die Möglichkeit einer längerfristigen Lebensplanung, eine Tatsache, die laut Dörre u.a. von prekär Beschäftigten übereinstimmend beklagt wird (Dörre u.a. 2005: 81). Bei befristet Beschäftigten oder Leiharbeiter/innen wird demnach bereits die Urlaubsplanung problematisch. Die Planung von Hausbau, Familiengründung oder längeren Phasen der Qualifikation erscheinen vor diesem Hintergrund geradezu unmöglich (Fuchs 2006: 5).

Die gefühlte Prekarisierung basiert ebenfalls auf realen Erfahrungen. So wurde z.B. erlebt, dass massiv Personal abgebaut sowie tarifliche und arbeitszeitliche Regelungen unterlaufen wurden. Daraus resultiert eine Verunsicherung hinsichtlich der Sicherheit und Dauerhaftigkeit des derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses. Diese Prekarisierungsängste treten folglich auch dort auf, wo sie aufgrund des Absicherungsniveaus der regulären Erwerbsarbeit kaum zu erwarten wären (Kraemer/Speidel 2005: 9).

„Die objektive Unsicherheit bewirkt eine subjektive Unsicherheit, welche heutzutage mitten in einer hochentwickelten Volkswirtschaft sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen unter ihnen in Mitleidenschaft zieht, die gar nicht oder noch nicht direkt von ihr betroffen sind“ (Bourdieu 1998: 97).

So schreibt Mayer-Ahuja, dass die objektive Unsicherheit einer Person, die beispielsweise befristet beschäftigt ist, eine subjektive Unsicherheit nach sich zieht, die von allen Beschäftigten geteilt wird (Mayer-Ahuja 2003: 51). Diese subjektive Unsicherheit ist keinesfalls als Mitleid fehl zu interpretieren, vielmehr wird der Belegschaft „mehr oder minder vor Augen geführt, dass der Betrieb sie durch Beschäftigte ersetzen könnte, die zu wesentlich schlechteren Bedingungen arbeiten“ (Fuchs 2006: 6) als sie selbst.

„Die Existenz einer beträchtlichen Reservearmee [...] flößt jedem Arbeitnehmer das Gefühl ein, dass er keineswegs unersetzbar ist und seine Arbeit, seine Stelle gewissermaßen ein Privileg darstellt, freilich ein zerbrechliches und bedrohtes Privileg“ (Bourdieu 1998: 97).

Somit wirken atypisch oder prekär Beschäftigte auf die Belegschaft disziplinierend (Dörre u.a. 2004: 390). Das Gefühl, ersetzbar zu sein, macht die Beschäftigten gefügig und verhindert Solidarisierungen im Betrieb, wodurch auch die betriebliche Interessensvertretung erschwert wird (DGB 2007: 7).

„Die Prekarität hat also nicht nur direkte Auswirkungen auf die von ihr Betroffenen [...], sondern über die von ihr ausgelöste Furcht auch indirekte Folgen für alle anderen“ (Bourdieu 1998: 99).

Die breiten Auswirkungen prekärer Beschäftigung auch auf jene, die sich in einem regulären Arbeitsverhältnis befinden, erschweren es, das Ausmaß prekärer Beschäftigung zu bestimmen. Zum einen ist es eine Frage der Definition, unter welchen Bedingungen es sich bei einer Beschäftigung noch um ein Normalarbeitsverhältnis oder schon um eine atypische Beschäftigung handelt und wie viele dieser atypischen Beschäftigungen prekär sind. Zum anderen „scheinen sich Prekarisierungs- und Ausgrenzungsphänomene auf der Grundlage quantitativer Daten erheblich relativieren zu lassen“ (Brinkmann u.a. 2006: 7). „Prekarisierung gründet sich vor allem auf subjektive Verarbeitungsformen, die bis tief in die ‚Zone der Integration‘ hineinreichen“ (Dörre u.a. 2005: 81). Daher schließen Brinkmann u.a., dass es vielleicht weniger um das eigentliche Ausmaß prekärer Beschäftigung geht, als darum, dass soziale Unsicherheit in die Gesellschaft zurückgekehrt ist (Brinkmann 2006: 41).

Es kann festgehalten werden, dass die Auswirkungen der prekären Beschäftigung auf die davon Betroffenen und die davon (noch) Verschonten höchst unterschiedlich sind. Die Folgen der prekären Beschäftigung der Einen bewirkt eine enorme Verunsicherung der Anderen. Die Gruppe der regulär Beschäftigten hat viel zu verlieren, so dass bei ihnen Prekarisierungsängste um sich greifen. Prekär Beschäftigte oder Arbeitslose sehen jedoch in den Normalarbeitsverhältnissen der regulär Beschäftigten ein Leitbild, das sie zu erreichen versuchen (Dörre u.a. 2005: 85). Die Erfahrungen der prekär Beschäftigten und die Ängste der regulär Beschäftigten können auf beide Gruppen disziplinierend wirken. Dadurch wird die Konkurrenz untereinander verstärkt und um den eigenen Arbeitsplatz zu erhalten, wächst die Bereitschaft, auf soziale Errungenschaften zu verzichten (Kraemer/Speidel 2005: 15).

In diesem Kapitel wurde die prekäre Beschäftigung dargestellt. Dabei ging es insbesondere darum, Prekarität zu definieren, da dies für die in Kapitel 7 folgende Analyse unerlässlich ist. Neben dieser Definition sollte gezeigt werden, wo sich Prekarität in der Gesellschaft verorten lässt, welche weiteren Differenzierungen vorgenommen werden müssen, um Aussagen über das prekäre Potential einer Beschäftigung machen zu können und dass Prekarität nicht ausschließlich ein objektiv zu erfassendes Phänomen ist, sondern dass die objektive Prekarität eine subjektiv wahrgenommene Prekarität nach sich zieht.

Es wurde ein weit gefasster Prekaritätsbegriff gewählt, um auch die subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarität mit in die Definition einbeziehen zu können. Somit kann Teilzeitarbeit in der Analyse nicht nur daraufhin untersucht werden, ob sie nach objektiven Kriterien

als prekär zu bewerten ist, sondern auch danach, welche Bedeutung es für Menschen hat, einer für sie als prekär empfundenen Tätigkeit nachzugehen. Dieser Aspekt wurde am Ende dieses Kapitels vertieft. Es wurde gezeigt, dass Prekarität eben nicht bedeutet, vollständig von Erwerbsarbeit ausgegrenzt zu sein, sondern eine Schwebelage darstellt, in der weder eine vollständige Integration in noch ein vollständiger Ausschluss vom Arbeitsmarkt gegeben ist. Es wurde weiterhin gezeigt, dass nicht allein die Erwerbslage Aufschluss über das Ausmaß von Prekarität gibt, sondern dass individuelle Handlungsmöglichkeiten, Erwerbsverlauf und Lebenslage mit einbezogen werden müssen.

Prekarität ist ein relativer Begriff. Seine Aspekte sind vielfältig und seine Ausmaße nur schwer zu bestimmen. Die Verkürzung von Prekarität gleich Armut, wie sie in der Medienlandschaft zu finden ist, ist falsch und wird dem Problem nicht gerecht. Daher wurde hier versucht, das Phänomen Prekarität umfassend zu bestimmen. Die vorgestellten Dimensionen definieren Prekarität sowohl nach objektiven als auch nach subjektiven Kriterien. Werden weiterhin die individuelle Handlungsfähigkeit, Erwerbsverlauf und Lebenslage berücksichtigt, kann mit der hier vorgenommenen Darstellung eine kritische und umfassende Analyse zur Bestimmung des prekären Potentials von Teilzeitarbeit vorgenommen werden.

## **5. Teilzeitarbeit**

Im folgenden Kapitel steht die Teilzeitarbeit im Mittelpunkt. Dabei geht es zunächst um das Ausmaß (Abschnitt 5.1) und die rechtlichen Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit (Abschnitt 5.2), sowie der Differenzierung von Teilzeitarbeit nach soziodemografischen Merkmalen (Abschnitt 5.3). Im Anschluss daran soll gezeigt werden, welche Funktionen Teilzeitarbeit im Lebenslauf übernimmt (Abschnitt 5.4.) und welche Motive Beschäftigte für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit haben (Abschnitt 5.5). Im Abschnitt 5.6 wird noch die Sicht der Unternehmen auf Teilzeitarbeit dargestellt.

Bevor im Folgenden auf die Teilzeitarbeit ausführlich eingegangen werden soll, werden einige allgemeine Veränderungen der durchschnittlichen Arbeitszeit vorangestellt. Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit aller abhängig Beschäftigten ist in Westdeutschland von 44,6 Stunden im Jahr 1960 auf 37,7 Stunden 1995 (Schulze Buschoff 2000b: 3) und bis 2003 auf 34,7 Stunden gesunken (Bauer u.a. 2004: 69). Dieser deutliche Rückgang ist zu Beginn dieser Entwicklung insbesondere auf kollektive Arbeitszeitverkürzungen zurückzuführen. Die Durchsetzung des freien Samstags und der 40-Stunden-Woche sowie die Verdopplung des Jahresurlaubs sind weitere wichtige Bausteine für den Rückgang der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit (Schulze Buschoff 2000b: 3). Das weitere Absinken der vertraglichen

Arbeitszeit ist vor allem auf die Zunahme von Teilzeitarbeit zurückzuführen, nicht auf kollektive Arbeitszeitverkürzungen (Lehndorff 2001: 22-23). Die tatsächlichen Arbeitszeiten liegen durchschnittlich 2,5 Stunden über den vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten (Bauer u.a. 2004: 16).

**Abbildung 1: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Region 2003 (Angaben in Stunden)**

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
<b>Vertragliche Arbeitszeit</b>	38,9	20,2	39,8	23,8
<b>Tatsächliche Arbeitszeit</b>	41,9	21,4	43,0	25,8

Quelle: Bauer u.a. 2004: 60-62; eigene Darstellung

Weniger als die Hälfte der abhängig Beschäftigten (45%) arbeitete 2003 tatsächlich mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden. Ein knappes Drittel (31%) arbeitete mehr als 40 Stunden und ein knappes Viertel (24%) weniger als 35 Stunden (ebd.: 63). Die Entwicklung der Dauer der Arbeitszeiten verläuft gegensätzlich, sie werden länger und kürzer zugleich (Seifert 2008: 38). Auf der einen Seite steigt die Zahl derjenigen mit überlangen Arbeitszeiten, auf der anderen Seite gibt es eine Entwicklung hin zu kürzeren Arbeitszeiten, da immer mehr Beschäftigte in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung tätig sind (Seifert 2008: 40).

## 5.1 Das Ausmaß von Teilzeitarbeit

Für den Anteil der Teilzeitbeschäftigten finden sich unterschiedliche Zahlen, die dahingehend variieren, ob die Teilzeitquote an allen Erwerbstätigen<sup>25</sup> oder an allen abhängig Beschäftigten<sup>26</sup> berechnet wird, ob und inwieweit geringfügige Beschäftigungen miteinbezogen werden und welche Definition für Teilzeitbeschäftigung angelegt wird, d.h. bis zu welcher Stundenzahl Personen als Teilzeitbeschäftigte gezählt werden oder ob dies auf Selbsteinstufung beruht.

Das IAB errechnet unter Berufung auf die BA, die IAB-Arbeitszeitrechnung und die IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot eine Teilzeitquote von 27,3% im Jahr 2003, was einer absoluten Zahl von 9,3 Mio. Teilzeitbeschäftigten entspricht (Wanger

<sup>25</sup> Erwerbstätig im Sinne der International Labour Organization (ILO) sind Personen ab 15 Jahren, die gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit arbeiten, unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Auch diejenigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, jedoch zeitweise beurlaubt sind o.ä. gelten als erwerbstätig (Wingerter 2008: 110).

<sup>26</sup> Zu diesen zählen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (26,4 Mio.) (Statistisches Bundesamt 2008: 87), Auszubildende einschließlich Praktikanten und Volontäre, geringfügig Beschäftigte, Beamte, einschließlich Soldaten, Wehrpflichtige und Zivildienstleistende sowie Personen in Beschäftigungsprogrammen der Bundesagentur für Arbeit, jedoch keine Selbstständigen (ebd.:76).

2004:1). Laut Statistischen Bundesamt betrug die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2005 4,4 Mio. (Statistisches Bundesamt 2008: 87). Nach der BA gab es im selben Jahr im Dezember 4,9 Mio. Beschäftigte, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung und weitere 1,8 Mio., die einer solchen im Nebenjob nachgingen (Hinz 2008: 67). Im Jahr 2005 gab es demnach insgesamt 11,2 Mio. Teilzeitbeschäftigte. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 32,6% aller abhängig Beschäftigten inklusive geringfügiger Beschäftigter und Nebenjobber. Bei Frauen liegt die Teilzeitquote bei 49,7% und bei Männern bei 16,1% (vgl. Abbildung 2) (sozialpolitik-aktuell.de 2008a).

**Abbildung 2: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen nach Geschlecht 1960-2007 (Angaben in Tausend und in Prozent); inklusive geringfügiger Beschäftigter**

Jahr	Teilzeitbeschäftigte in 1.000	Teilzeitquote in % der ArbeitnehmerInnen		
		Insgesamt	Männer	Frauen
1960	781	3,9	1,5	8,6
1965	1.415	6,5	1,5	16,4
1970	2.054	9,3	1,5	24,4
1975	2.697	12,1	2,0	29,3
1980	2.834	11,9	1,3	29,0
1985	3.098	13,2	2,0	30,8
1990	4.153	16,3	3,0	35,6
1991	5.524	15,7	4,0	30,7
1995	6.882	20,3	6,0	37,2
2000	9.579	27,2	11,0	44,9
2001	9.936	28,1	11,9	45,7
2002	10.154	28,9	12,5	46,4
2003	10.416	30,1	13,9	47,2
2004	10.949	31,6	15,4	48,7
2005	11.250	32,6	16,1	49,7
2006	11.541	33,3	16,6	50,5
2007	11.839	33,5	16,7	51,1

Quelle: Sozialpolitik-aktuell.de (2008a)

Nach Berechnungen des ISO sind 87% der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Bauer u.a. 2004: 57). Den größten Anteil an den geringfügig Beschäftigten machen ebenfalls Frauen aus (Hinz 2008: 65).

Es kann festgehalten werden, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt ansteigt und überdurchschnittlich viele Frauen in Teilzeit tätig sind. Die Teilzeitquote liegt je nach Be-



rechnung bei ca. 30%. Teilzeitarbeit ist damit die am stärksten verbreitete und bedeutsamste atypische Beschäftigungsform.<sup>27</sup>

## **5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeit**

Es gibt verschiedene Varianten der Teilzeitarbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung schlüsselt diese sehr detailliert auf (vgl. BMAS 2001). Die vereinbarte Arbeitszeit kann gleichmäßig über die Wochentage verteilt sein, so dass sich täglich mehr freie Zeit ergibt oder die Arbeitszeit kann sich über wenige Tage der Woche erstrecken, so dass sich ganze freie Tage ergeben. Beim so genannten Jobsharing teilen sich zwei Beschäftigte selbstverantwortlich eine Vollzeitstelle. Auch Sabbaticals können unter die Teilzeitarbeit gefasst werden. Beschäftigte arbeiten weiterhin in Vollzeit, erhalten aber einen geringeren Lohn, so dass sich ein Zeitguthaben aufbaut, wodurch eine freie Zeit über Monate geschaffen werden kann. Die durch eine Teilzeitarbeit gewonnene freie Zeit führt folglich zu mehr Zeit am Tag, ganzen freien Tagen, freien Wochen und Monaten oder sogar Jahren (BMAS 2001: 11).

Mit dem 2001 eingeführten TzBfG gibt es einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (Koch 2008: 613). Gemäß § 2 Abs. 1 TzBfG ist eine Person teilzeitbeschäftigt, deren

„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“ (TzBfG § 2 Abs.1).

Auch Beschäftigte, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, gelten gemäß § 2 Abs. 2 TzBfG als teilzeitbeschäftigt.

Eine Teilzeitbeschäftigung wurde vor dem TzBfG üblicherweise als eine Beschäftigung verstanden, deren Arbeitszeit unter der „letzten umgesetzten Stufe der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich liegt“ (Bauer 1999: 101). Da diese Schwelle bei 35 Stunden pro Woche liegt, wurden alle Arbeitszeiten, die sich unterhalb dieser Schwelle bewegen, als Teilzeitbeschäftigung verstanden (ebd.). Diese Definition bringt Schwierigkeiten mit sich, da z.B. 1994 bei VW die 28,8 Stundenwoche eingeführt wurde (Promberger 1997: 21). Die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen von VW arbeiten weniger als manche Teilzeitbeschäftigte. Auch die Definition nach dem TzBfG birgt Probleme bei der Bestimmung, ob eine Beschäftigung als Teilzeitbeschäftigung anzusehen ist oder nicht. Da der Teilzeitbeschäftigung keine genaue Arbeitszeit zugeordnet wird, umfasst sie eine Bandbreite von Arbeitszeitmus-

---

<sup>27</sup> Zum Vergleich: 2005 gab es 4,7 Mio. Beschäftigte in befristeten Verträgen und 450.000 Leiharbeiter/innen (Hinz 2008: 7).

tern. Diese können sowohl knapp unter der Vollzeitnorm liegen als auch nur wenige Stunden die Woche umfassen (Troost/Wagner 2002: 2). Das Hauptmerkmal ist die durchschnittlich kürzere Arbeitszeit (Vogel 2006: 11).

„Damit ist Teilzeitarbeit ein *relativer Begriff*. So kann Teilzeitarbeit in einer Branche mit einem tariflich vereinbarten Arbeitszeitstandard von 39 Stunden im Einzelfall durchaus längere Arbeitszeiten aufweisen als Vollzeitarbeit in einer Branche mit einem tariflich vereinbarten Arbeitszeitstandard von 35 Stunden“ (Troost/Wagner 2002: 2).

Dieser Umstand erschwert es, insbesondere bei der Betrachtung von Studien, festzustellen, wann eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt, wenn die Befragten sich nicht selbst als Voll- oder Teilzeitkräfte zuordnen können. So definiert das ISO in seinen Studien beispielsweise Teilzeitarbeit als eine Tätigkeit, deren wöchentlicher Stundenumfang bis zu 34 Stunden beträgt (Bauer 2003: 57).

Ziel des TzBfG ist,

„Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern“ (TzBfG § 1).

Die Förderung der Teilzeitarbeit ist mit der Hoffnung verbunden, Beschäftigungspotentiale besser ausnutzen zu können (Troost/Wagner 2002:13). „Ausdrücklich fördern wollte der Gesetzgeber reduzierte Arbeitszeiten auch in den Führungsetagen von Deutschlands Unternehmen“ (Koch 2008: 612).

„Obwohl nicht explizit in den Wortlaut des Gesetzes aufgenommen, sollen darüber hinaus die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und die Gleichstellung von Männern und Frauen gefördert werden“ (Arbeitnehmerkammer Bremen 2009: 8).

Entscheidend ist, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber ihren in Vollzeit arbeitenden Kollegen und Kolleginnen nicht diskriminiert werden dürfen. Dies gilt nicht nur beim Lohn, sondern auch bei Aufstiegsmöglichkeiten und Qualifizierung (DGB o.J.). Die Höhe des Arbeitentgelts und der Anspruch auf andere geldwerte Leistungen sind Teilzeitbeschäftigten „mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht“ (TzBfG § 4 Abs.1). Die Teilzeitbeschäftigung allein darf weiterhin keinen Grund darstellen, Beschäftigte von Beförderungen auszuschließen. Arbeitgeber/innen haben vielmehr dafür zu sorgen, dass auch Teilzeitbeschäftigte gemäß § 10 TzBfG an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können (DGB o.J.).

Das Gesetz bewirkt, dass Beschäftigte ihre Wünsche nach Teilzeitarbeit leichter äußern und umsetzen können (Wanger 2004:3). Im Jahr 2003 wurden 128.000 Anträge auf Teilzeitarbeit gestellt, davon waren 73% von Frauen (ebd.: 4). Auch die Teilzeitquote der Männer ist seit der Einführung des TzBfG zumindest leicht angestiegen. Ob die Ursache dafür darin zu sehen ist, dass das Gesetz es Männern erleichtert, ihre Arbeitszeitwünsche zu äußern und auch umzusetzen (Arbeitnehmerkammer Bremen 2009: 8) oder an einem erhöhten Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen in den Unternehmen, ist schwierig zu beurteilen. Die Arbeitgeber/innen sind nach § 7 TzBfG dazu verpflichtet, bei der Ausschreibung öffentlicher und innerbetrieblicher Stellen diese auch als Teilzeitstellen anzubieten, wenn der Arbeitsplatz sich dazu eignet. Allein durch diese Verpflichtung können auch in Führungspositionen mehr Stellen in Teilzeit geschaffen werden, da besonders dort Teilzeitstellen ungenügend vertreten sind (Koch 2008: 613).

Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, mehr als 15 Beschäftigte im Betrieb beschäftigt sind und innerhalb der letzten 2 Jahre kein Antrag auf Teilzeitarbeit gestellt wurde (ebd.: 7). Eine Ablehnung des Antrags seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist nur aus betrieblichen Gründen möglich. Dazu zählen: wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufes, der Sicherheit des Betriebes oder unverhältnismäßige Kosten. Bis zu einem gewissen Grad werden damit jedoch vom Gesetzgeber Kosten und Beeinträchtigungen akzeptiert (Koch 2008: 613). Eine Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitarbeit kann auch damit begründet werden, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nachweislich keine geeignete Ersatzkraft finden kann (Troost/Wagner 2002: 13).

Ein Nachteil des Gesetzes ist sicherlich, dass in ihm kein Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle verankert ist (Wanger 2004: 5). Immerhin ist gemäß § 9 TzBfG bei der Besetzung einer offenen Stelle der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren, bevorzugt zu berücksichtigen (BMAS 2001: 9).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das TzBfG Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit nach Wunsch zu verkürzen. Beschäftigte dürfen nicht aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit in Bezug auf Lohn, Aufstiegsmöglichkeiten und Qualifizierung diskriminiert werden. Das Gesetz ermöglicht es jedoch nicht, allen Beschäftigten ihre Arbeitszeit zu verkürzen, da ein Anspruch auf Teilzeitarbeit erst ab einer Betriebsgröße von mehr als 15 Beschäftigten besteht und der Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden kann. Zudem gibt es kein Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle. Insbesondere hier

besteht Nachbesserungsbedarf, damit Beschäftigte die Arbeitszeit ihren lebenslaufspezifischen Anforderungen entsprechend anpassen können.

### **5.3 Teilzeiterwerbstätigkeit nach soziodemografischen Merkmalen**

Teilzeitbeschäftigte sind häufiger in Klein- und Kleinstbetrieben beschäftigt als in Großbetrieben. 1998 waren in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten 30% in Teilzeit tätig. In Großbetrieben mit über 2000 Mitarbeiter/innen waren es lediglich 12,9% (Troost/Wagner 2002: 6). Teilzeitarbeit findet sich darüber hinaus insbesondere im Dienstleistungsbereich, in dem laut ISO 71% der Teilzeitbeschäftigten arbeiten (Bauer 1999: 109). Der Anteil Teilzeitbeschäftigter ist in solchen Wirtschaftsbereichen (soziale Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Kredit- und Versicherungsgewerbe) besonders hoch, in denen auch die Frauenquote sehr hoch ist. Im Gegensatz dazu ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter in Branchen mit traditionell hohen Männeranteilen (Baugewerbe, Verkehr, Nachrichtenübermittlung, verarbeitendes Gewerbe) am niedrigsten (Hinz 2008: 49). Hinzu kommt, dass die Einkommen im Dienstleistungssektor niedriger sind als im produzierenden Gewerbe. Der Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten im produzierenden Gewerbe beträgt durchschnittlich 3497€, im Dienstleistungsbereich 3251€. Vollzeitbeschäftigte Männer im produzierenden Gewerbe erwirtschaften im Durchschnitt ein monatliches Bruttoeinkommen von 3642€, im Dienstleistungsbereich von 3568€. Vollzeitarbeitende Frauen erhalten hingegen im Durchschnitt im produzierenden Gewerbe einen Bruttomonatsverdienst von 2820€ und im Dienstleistungsbereich von 2758€ (ebd.: 535). „Der Unterschied im Bruttoverdienst zwischen Frauen und Männern ist seit Jahren nahezu gleich groß. 2007 lag er bei 22% für Vollzeitbeschäftigte Frauen“ (Anger/Kottwitz 2009: 102). Nicht nur die Einkommen von Frauen sind niedriger, sondern auch die Bezüge aus Rentenansprüchen. Frauen erhalten überdurchschnittlich oft Renten in Höhe von 150-750€, Männer hingegen in Höhe von 750-1500€ (sozialpolitik-aktuell.de 2008b; sozialpolitik-aktuell.de 2008c). Die niedrigeren Renten der Frauen sind insbesondere in den spezifischen weiblichen Erwerbsbiografien begründet. Da diese aufgrund der Geburt und Erziehung von Kindern häufig unterbrochen werden, weisen Frauen durchschnittlich lediglich 25 Beitragsjahre in der Rentenversicherung auf und damit deutlich weniger als Männer, die durchschnittlich 39,5 Beitragsjahre aufweisen (Vogel 2006: 20).

Neben der Betriebsgröße und der Branche können weitere Differenzierungen nach Bildung und betrieblichem Status vorgenommen werden. „Teilzeitbeschäftigte haben ein niedrigeres Bildungsniveau als die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten“ (Puch 2009). Unterschieden nach Geschlecht ergibt sich ein differenzierteres Bild. Bei Frauen gilt: je höher ihre Bildung,

desto niedriger ist ihre Teilzeitquote; bei Männern trifft das Gegenteil zu: je höher ihre Bildung, desto höher ist ihre Teilzeitquote (Vogel 2006: 127). 30% der teilzeitbeschäftigten Männer haben laut ISO ein abgeschlossenes Studium, weitere 21% ein Abitur. Lediglich 21% der teilzeitbeschäftigten Frauen haben einen Hochschulabschluss und weitere 9% ein Abitur. 37% der teilzeitbeschäftigten Frauen beenden ihre Schullaufbahn mit einem Hauptschulabschluss, dies gilt nur für 27% der Männer (Bauer 1999: 107).

Hinzu kommt, dass sich die Arbeitszeit am unteren Ende des Arbeitsmarktes eher auf viele Beschäftigte verteilt und am oberen Ende auf wenige Beschäftigte konzentriert. Ersteres führt zu kurzen Arbeitszeiten, letzteres zu Überstunden (Lehndorff 2001: 138). Laut ISO arbeiten 51% derjenigen mit mittlerem betrieblichem Status tatsächlich zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche, mehr als die Hälfte (52%) der Hochqualifizierten arbeitet über 40 Stunden pro Woche, und fast die Hälfte (43%) aller Geringqualifizierten ist weniger als 35 Stunden pro Woche berufstätig (Bauer u.a. 2004: 63). Nur knapp ein Fünftel der Geringqualifizierten (19%) arbeitet mehr als 40 Stunden (ebd.). Zudem sind Teilzeitbeschäftigte überproportional in unteren beruflichen Positionen anzutreffen (Bauer 1999: 108). Frauen (17%) wie Männer (24%), die teilzeitbeschäftigt sind, arbeiten überdurchschnittlich oft als Un- oder Angelehrte (ebd.: 107). Weiterhin arbeiten sie häufig als einfache und mittlere Angestellte (Frauen 64%, Männer 45%), aber nur selten als Facharbeiter/innen oder leitende Angestellte (ebd.: 107).

„Deutlich zu erkennen ist zudem, dass die vertragliche Arbeitszeit der gering qualifizierten Beschäftigten abnimmt. Lag die vertragliche Arbeitszeit der Geringqualifizierten 1993 noch bei durchschnittlich 34,7 Stunden, so sind es 1999 nur noch 32,2 Stunden. Dieser Rückgang ist in der **Zunahme der Teilzeitbeschäftigung** insbesondere im niedrig qualifizierten Tätigkeitsbereich begründet“ (Bauer 2004: 33, Hervorhebung im Original).

59% der Frauen mit niedrigem betrieblichem Status arbeiten in Teilzeit, jedoch lediglich 40% der Frauen mit mittlerem betrieblichem Status und nur 24% der Frauen mit hohem betrieblichem Status. Festgehalten werden kann, dass Männer mit hohem betrieblichen Status am längsten, Frauen mit niedrigem betrieblichem Status am kürzesten arbeiten (ebd.: 64).

Zudem sind Teilzeitbeschäftigte eher von zusätzlichen Leistungen nach dem SGB II abhängig und beziehen häufiger einen Niedriglohn als Vollzeitbeschäftigte. Im August 2008 gab es ca. 1,3 Mio. Erwerbstätige, die zusätzlich Transferleistungen nach dem SGB II in Anspruch nahmen (Dietz u.a. 2009: 1). Bei diesen so genannten Aufstockern handelt es sich insbesondere um Personen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen und weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten (ebd.: 3). 55,2% der Aufstocker arbeiten weniger als 15 Stunden und lediglich 20,1% mehr als 35 Stunden. Durchschnittlich erhalten Aufstocker einen Brutto-Stundenlohn von

6,60€ (West 7,00€ Ost 6,02€) (ebd.). Bei diesem Lohn handelt es sich nach der international üblichen Definition um einen Niedriglohn, da er unter zwei Dritteln des Medianlohns liegt (West 9,62€ Ost 7,18€ gesamt 9,19€) (Kalina/Weinkopf 2009: 2). Über ein Fünftel (21,5%) der abhängig Beschäftigten<sup>28</sup> beziehen im Jahr 2007 einen solchen Niedriglohn (ebd.). Damit gibt es knapp 6,5 Mio. Niedriglohnbeschäftigte (ebd.: 4). Teilzeitbeschäftigte sind generell stärker von einem Niedriglohn betroffen als Vollzeitbeschäftigte (23,3% zu 14,1%). Geringfügig Beschäftigte beziehen sogar zu 87,7% einen Niedriglohn. Frauen beziehen über doppelt so häufig einen Niedriglohn (29,3%) wie Männer (13,8%) (ebd.: 6). Insgesamt werden Beschäftigte in atypischen Beschäftigungen schlechter bezahlt als regulär Vollzeitbeschäftigte. 34% der atypisch Beschäftigten beziehen 2007 lediglich einen Niedriglohn, der von Brehmer/Seifert auch als „Prekaritätslohn“ bezeichnet wird (Brehmer/Seifert 2008: 510).

Mit der Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung ist auch ein Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit verbunden (Vogel 2006: 3). Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und deren Umfang sind von verschiedenen Faktoren abhängig. Am bedeutendsten ist die Anzahl und das Alter der Kinder, ebenso die Region und, wie oben schon dargestellt, die Qualifikation. Frauen ohne Kinder weisen eine ähnliche Integration in den Arbeitsmarkt auf wie Männer (Hinz 2008: 99). 84,8% der westdeutschen und 75,2% der ostdeutschen Frauen im Alter von 25 bis unter 45 Jahren ohne Kinder im Haushalt waren im Jahr 2000 erwerbstätig. Lediglich 52,8% der westdeutschen und 60,6% der ostdeutschen Frauen in derselben Altersgruppe mit Kindern unter sechs Jahren waren erwerbstätig (Engstler/Menning 2003: 106). Über ein Drittel der ostdeutschen Frauen (36,4%) mit einem Kind zwischen drei und fünf Jahren arbeitete im Jahr 2000 in Vollzeit. Dies traf hingegen lediglich auf 11% der westdeutschen Frauen zu. Allerdings arbeiteten 1992 noch zwei Drittel (66,2%) aller ostdeutschen Frauen mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren in Vollzeit (Engstler/Menning 2003: 110). Im Gegensatz dazu waren 43,2% der westdeutschen Frauen in Teilzeit beschäftigt, wenn das Kind zwischen drei und fünf Jahren alt war. Dies galt für lediglich 27% der ostdeutschen Frauen (ebd.: 110). 86% der westdeutschen teilzeitbeschäftigten Frauen sind verheiratet und nur 10% der ledigen oder alleinlebenden westdeutschen Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach (Beckmann 1997: 635-636).

In Ostdeutschland gehen Frauen nicht nur häufiger überhaupt einer Erwerbstätigkeit nach, sie arbeiten auch länger als westdeutsche Frauen. 2001 gingen laut Vogel knapp drei Viertel der

---

<sup>28</sup> Ausgenommen sind Personengruppen, die sich in Bildung, Ausbildung und Umschulung befinden, Personen in Beschäftigungsprogrammen der Bundesagentur für Arbeit, Wehr- und Zivildienstleistende, Rentner/innen sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Würden diese Gruppen miteinbezogen, wäre der Niedriglohnanteil voraussichtlich noch höher (Kalina/Weinkopf 2009: 2).

ostdeutschen, jedoch nur knapp zwei Drittel aller westdeutschen Frauen im erwerbsfähigen Alter einer Erwerbstätigkeit nach (Vogel 2006: 139). 2004 lag die Arbeitszeit einer ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten um knapp 20% höher als die einer westdeutschen (Hinz 2008: 32).

Frauen mit Kindern arbeiten insgesamt häufiger in Teilzeit als kinderlose Frauen. Allerdings stellt das Vorhandensein von Kindern bei Frauen in Westdeutschland einen Grund für die Teilzeitarbeit dar, in Ostdeutschland sind Frauen mit Kindern hingegen auch in Vollzeit tätig (Vogel 2006: 147). Um das Erwerbsverhalten von Frauen zu erklären, müssen unter anderem Stundenumfang, Gehaltsniveau sowie Zugang zu Vergünstigungen, dem Steuersystem und den Systemen der sozialen Sicherung betrachtet werden (Schulze Buschoff u.a. 1998: 10). Weiterhin müssen institutionelle Rahmenbedingungen, z.B. zur Kinderbetreuung berücksichtigt werden. Auch in einer Gesellschaft verankerte „normative Prämissen, Wertvorstellungen und Rollenzuteilungen“ (ebd.) müssen beachtet werden, da die jeweiligen nationalen Leitbilder einen erheblichen Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen und der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern haben (ebd.: 11). Um das Erwerbsverhalten von Frauen zu erklären, ist des Weiteren das allgemein gestiegene Bildungsniveau von Frauen von Relevanz, ebenso wie die Geburtenrate, die Stabilität der Institution Ehe und das Alter der Kinder, wenn sie den elterlichen Haushalt verlassen (ebd.: 13).

Die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist stark abhängig von Kinderzahl und Alter des jüngsten Kindes. Die Erwerbsbeteiligung von Vätern hingegen wird so gut wie gar nicht durch Kinder beeinflusst, bzw. wenn überhaupt in der Art, dass sie noch verstärkter zu einer Vollzeittätigkeit neigen (Beckmann 2002: 4). Zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Männer haben laut ISO keine Kinder, genau das Gegenteil trifft auf Frauen zu (Bauer in Teilzeit 1999: 105). Die Teilzeitquote von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren liegt 2007 bei 72,9%, während sie bei Männern lediglich bei 5,4% liegt (Arbeitnehmerkammer Bremen 2009:7). Bei Vätern gibt es anders als bei Müttern keine Ost-West-Unterschiede im Erwerbsverhalten (ebd.). Je mehr Kinder eine Frau hat, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie als höhere Angestellte, Beamtin oder Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben arbeitet. Bei Männern kehrt sich dieses Bild um. Der Anteil an höheren Angestellten, Beamten und Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben erhöht sich, je mehr Kinder sie haben (Hinz 2008: 103).

Laut ISO ist die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer unter 35 Jahren alt und damit relativ jung. Ebenfalls ist fast die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer Single und lebt in einem Einpersonenhaushalt (Bauer 1999: 104-105). Teilzeiterwerbstätigkeit von Männern hat nach

wie vor Seltenheitswert, insbesondere weil in der Vorstellung von Männern und Frauen sowie der Kultur der meisten Unternehmen Männlichkeit und Vollzeiterwerbstätigkeit mit einander verknüpft sind (Arbeitnehmerkammer Bremen 2009: 6). „Männer, die nicht Vollzeit arbeiten, werden häufig als Exoten und Aussteiger betrachtet“ (Holst 2007: 214). Wenn Männer dennoch in Teilzeit arbeiten wollen, werden sie mit einigen Schwierigkeiten konfrontiert. Mit ihrer Abweichung von der Vollzeitnorm provozieren sie Widerstände im Betrieb (Strümpel u.a. 1988: 74).

„Ihre private Orientierung wird als Abweichung von einer männlich geprägten Unternehmensethik interpretiert. Es werden mangelnde Berufsorientierung und fehlendes berufliches Interesse an einer beruflichen Karriere unterstellt“ (BMFSFJ 2005b: 29).

Es kann festgehalten, dass wer in Teilzeit arbeitet, sich nach Branche, Qualifikation, betrieblicher Stellung und Geschlecht differenzieren lässt. Die Differenzierung nach Alter wird im folgenden Abschnitt herausgearbeitet. Zusammenfassend ist außerdem anzumerken, dass insbesondere im Dienstleistungsbereich in Teilzeit gearbeitet wird. Teilzeitbeschäftigte Frauen haben tendenziell eine eher niedrige Qualifikation, teilzeitbeschäftigte Männer tendenziell eine höhere. Teilzeitbeschäftigung findet sich vor allem am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie. Frauen arbeiten weit häufiger in Teilzeit als Männer, wobei Anzahl und Alter der Kinder sowie Region entscheidende Kriterien für Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung von Frauen darstellen. Frauen arbeiten daher oft in Teilzeit, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

#### **5.4 Funktionen von Teilzeitarbeit**

Teilzeitarbeit übernimmt verschiedene Funktionen im Lebenslauf. Teilzeit kann zugleich eine Inklusion in den Arbeitsmarkt und eine Exklusion vom Normalarbeitsverhältnis darstellen. Eine wichtige Funktion kann Teilzeitarbeit beim Berufseinstieg, Berufsaustieg und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie übernehmen. Sie kann unfreiwillig als Alternative zur Arbeitslosigkeit eingegangen und der Wiedereinstieg in den Beruf damit gemeistert werden.

Teilzeitarbeit wird die Chance zugerechnet, bestimmten Personengruppen überhaupt einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und damit ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften. Eine Ausweitung von Teilzeitarbeit bedeutet demnach, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen (Vogel 2006: 3). Daher gilt Teilzeitarbeit auch als ein beschäftigungspolitisches Instrument, von dem erwartet wird, dass es Arbeitslosigkeit reduzieren kann und auch denjenigen Bevölkerungsgruppen die Teilhabe am Arbeits-



markt ermöglicht, denen der Zugang ansonsten verwehrt würde (ebd.: 2).<sup>29</sup> Teilzeitarbeit birgt jedoch auch die Gefahr, Teilzeitbeschäftigte dauerhaft vom Normalarbeitsverhältnis und damit auch von dessen Standards auszuschließen. In dieser Hinsicht sind Teilzeitbeschäftigte gegenüber denjenigen, die in Vollzeit arbeiten, benachteiligt (ebd.: 3).

„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)“ (ebd.: 47).

Aus dem Zitat lässt sich schließen, dass es unerlässlich ist, zu betrachten, wer aus welchen Gründen in Teilzeit arbeitet (vgl. Abschnitt 5.5).

Im Folgenden soll nun gezeigt werden, welche Funktionen eine Teilzeittätigkeit im Laufe des Erwerbslebens übernehmen kann. Nach Daten des SOEP nutzen Frauen wie Männer vermehrt die Möglichkeit, über Teilzeitarbeit den Berufseinstieg zu finden. 9% der westdeutschen und 10% der ostdeutschen Männer im Alter von 16 bis 34 Jahren gingen 2006 einer Teilzeiterwerbstätigkeit nach. 1996 waren es noch 7% im Westen und 6% im Osten. 20% der westdeutschen und 15% der ostdeutschen Frauen in derselben Altersgruppe gingen 2006 einer Teilzeitbeschäftigung nach, während es 1996 noch 15% in West- und 13% in Ostdeutschland waren (Holst/Schupp 2008: 123).

Auch zum Berufsausstieg wird zunehmend in Teilzeit gearbeitet. Mit Teilzeitarbeit kann der Übergang in den Ruhestand flexibel gestaltet werden (Hinz 2008: 119). Arbeiteten 1996 noch 2% der west- und 3% der ostdeutschen Männer im Alter von 56-64 Jahren in Teilzeit, waren es 2006 auch aufgrund der möglichen Altersteilzeit 10% in West- und 6% in Ostdeutschland. Bei Frauen ergibt sich ein ähnliches Bild: 1996 arbeiteten noch 15% der westdeutschen und 7% der ostdeutschen Frauen in derselben Altersgruppe in Teilzeit, 2006 waren es schon 26% der westdeutschen und 21% der ostdeutschen Frauen (Holst/Schupp 2008: 124).

Männer arbeiten insbesondere zu Beginn und zum Ende ihres Erwerbslebens in Teilzeit und selten im mittleren Lebensalter (Vogel 2006: 126). Frauen hingegen reduzieren ihre Arbeitszeit vor allem während der Phase der Familiengründung. Die Teilzeitquote der 35-55jährigen

---

<sup>29</sup> Teilzeitarbeit als beschäftigungspolitisches Instrument hat aber nur begrenzte Wirksamkeit. Teilzeitarbeit führt zumeist zu höherer Produktivität, nicht jedoch zu mehr Beschäftigung (Wanger 2004:7). Vielmehr kommt es zu einer Verlagerung der Aufgaben an andere Beschäftigte, zu Arbeitsverdichtung, zum Wegfall von Aufgaben, die nicht unbedingt erforderlich waren oder die Aufgaben werden schneller erledigt als zuvor (ebd.: 4).

Frauen liegt bei 40% in West- und 32% in Ostdeutschland (Holst/Schupp 2008: 124).<sup>30</sup> Diese Zahlen sprechen dafür, dass Frauen Teilzeitarbeit für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen (Vogel 2006: 126).

„Für Männer ist die Teilzeitbeschäftigung eher ein Sprungbrett ins vollzeitige Erwerbsleben, während Teilzeitbeschäftigung bei Frauen (in Westdeutschland) zumindest für die Phase der Kinderbetreuung eine akzeptierte Lösung ist“ (Bauer 1999: 111).

Teilzeitarbeit dient Müttern auch zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung. Der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in den Beruf ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Hierzu zählen Alter und Anzahl der Kinder, ebenso wie eine vorhandene Kinderbetreuung sowie Alter und Ausbildung der Mutter (BMFSFJ 2006: 8). Je älter das Kind/die Kinder, je weniger Kinder, je besser die Kinderbetreuung, je älter die Frauen und je besser ihre Qualifikation, desto eher treten Frauen wieder in den Arbeitsmarkt ein. Selbst ein zeitlich begrenzter Ausstieg birgt Risiken, weil Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten dann schnell verpasst werden. Der Wiedereinstieg ist dementsprechend häufig mit einer Beschäftigung verbunden, die unterhalb des von der Person zuvor erreichten Qualifikationsniveaus liegt (BMAS 2001: 17).

„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“ (Vogel 2006: 45).

Teilzeitarbeit unterscheidet sich in ihrer Funktion im Lebenslauf auch in der Hinsicht, wie lange in Teilzeit gearbeitet wird und um was für Erwerbszustände es sich vor und nach einer Teilzeittätigkeit handelt. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Ost- und Westdeutschland. Frauen verweilen länger in einer Teilzeitbeschäftigung als Männer (Schäfer/Vogel 2005: 134). Teilzeitarbeit ist für Frauen ein stabiles Beschäftigungsverhältnis, für Männer ist sie hingegen „keine dauerhafte Alternative, sondern nur eine kurzfristige Übergangslösung“ (Vogel 2006: 165). Nach sechs Monaten in einer Teilzeitbeschäftigung hat über die Hälfte der Männer diese wieder verlassen, während fast die Hälfte der Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung auch nach einem Jahr dieser noch nachgehen (ebd.: 166). Männer nehmen nach einer Teilzeitbeschäftigung häufiger eine Vollzeitbeschäftigung auf als Frauen, die häufiger in die Stille Reserve<sup>31</sup> wechseln (ebd.). Westdeutsche Frau-

---

<sup>30</sup> Zum Vergleich: Männer in derselben Altersgruppe arbeiten nur zu 5% in West- und 9% in Ostdeutschland in Teilzeit (Holst/Schupp 2008: 124).

<sup>31</sup> Zur Stillen Reserve gehören Personen, die nicht erwerbstätig sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein; Personen, die sich entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben; Personen in arbeits-

en und Männer wechseln am häufigsten aus der Stillen Reserve in eine Teilzeittätigkeit und zurück in die Stille Reserve. Ostdeutschen Frauen hingegen wechseln am häufigsten von einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit und zurück in eine Vollzeitbeschäftigung. Ostdeutsche Männer wechseln sowohl häufig aus einer Vollzeit- über eine Teilzeitstelle in die Arbeitslosigkeit, als auch umgekehrt aus der Arbeitslosigkeit über eine Teil- in eine Vollzeitstelle (Schäfer/Vogel 2005: 136). Ostdeutsche Frauen nutzen Teilzeitarbeit besonders effektiv als Brückenfunktion in eine Vollzeitbeschäftigung (ebd.: 135). Insgesamt haben Männer die besseren Chancen in eine Vollzeitstelle zu wechseln (Vogel 2006: 177).

Wie oben bereits angesprochen, gilt Teilzeitarbeit auch als beschäftigungspolitisches Instrument: „Mit Hilfe einer Ausweitung der Teilzeit und der Schaffung neuer Stellen sollen die allgemeine Beschäftigungssituation und somit die individuellen Partizipationschancen verbessert werden“ (Hinz 2008: 28). Unfreiwillige Teilzeitarbeit gilt in diesem Fall als Alternative zur Arbeitslosigkeit (Hinz 2008: 113).<sup>32</sup> Teilzeitarbeit kann des Weiteren dazu genutzt werden, Personalabbau zu vermeiden. Mit dem Wechsel von Voll- in Teilzeit kann laut IAB in einem knappen Viertel der Betriebe Personalabbau vermieden oder neue Beschäftigte eingestellt werden (Wanger 2004: 4). Übersehen wird dabei, dass viele neu geschaffene Teilzeitarbeitsplätze aus der Stillen Reserve besetzt werden und nicht von registrierten Arbeitslosen (Troost/Wagner 2002: 16).

Laut ISO wünschten sich im Jahr 2003 44% der ostdeutschen und lediglich 10% der westdeutschen Teilzeitbeschäftigten eine Erwerbstätigkeit auf Vollzeitniveau (Bauer u.a. 2004: 69). Auch 40% der ostdeutschen Mütter geben an in Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitenerwerbstätigkeit gefunden haben, während dies lediglich für 5% der westdeutschen Mütter gilt (Hinz 2008: 41). Nach einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes arbeiteten im Jahr 2008 23,2% der Teilzeitbeschäftigten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben (Puch 2009).<sup>33</sup> Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage ist der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit in Ostdeutschland höher (Vogel 2006: 141). In Ostdeutschland arbeiten 64,2%

---

marktpolitischen Maßnahmen und Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig in Rente gehen. Die Zahl der Stillen Reserve wird auf 1,3 Mio. Menschen geschätzt (BPB 2008)

<sup>32</sup> Als Alternative zur Arbeitslosigkeit kann Teilzeitarbeit jedoch nur begrenzt bezeichnet werden. Insbesondere mit einer Teilzeitstelle ist noch nichts über ein existenzsicherndes Einkommen, einer Erwerbsarbeit gemäß vorhandener Qualifikation oder der Möglichkeit gesagt, von dieser Teilzeitstelle in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln.

<sup>33</sup> In die Untersuchung wurden Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden einbezogen. Ausgenommen wurden Personen in Bildung oder (Berufs-) Ausbildung und Personen in Altersteilzeit (Puch 2009). Es ist zu vermuten, dass viele der 4,9 Mio. untersuchten Beschäftigten einer geringfügigen und nicht einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit nachgehen. Würden alle Teilzeitbeschäftigten einbezogen, so ist zu vermuten, dass die Zahlen zur unfreiwilligen Teilzeit nicht ganz so hoch ausfallen würden.

der Teilzeitbeschäftigten in unfreiwilliger Teilzeit, in Westdeutschland hingegen nur 17,3%. Über die Hälfte der Männer (52%) gibt an, in Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben (Puch 2009).

Festzuhalten ist, dass die Funktionen, die Teilzeitarbeit im Lebenslauf übernimmt, höchst unterschiedlich sind. Männern dient Teilzeitarbeit insbesondere zum Berufsein- und Berufsausstieg. Teilzeitarbeit ist bei ihnen häufig nicht gewollt und stellt lediglich eine Übergangslösung dar. Frauen nutzen Teilzeitarbeit zwar auch zum Berufsein- und Berufsausstieg, eine wichtigere Funktion übernimmt sie bei ihnen jedoch während der Phase der Familiengründung und zum Wiedereinstieg in den Beruf nach einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung. Frauen verbleiben länger in einer Teilzeitbeschäftigung als Männer. Die unfreiwillige Teilzeitarbeit ist insbesondere unter Männern und ostdeutschen Frauen verbreitet. Teilzeitarbeit kann somit sowohl eine Integration in den Arbeitsmarkt als auch eine Exklusion vom Normalarbeitsverhältnis darstellen. Die verschiedenen Funktionen, die Teilzeitarbeit im Lebenslauf übernimmt, verdeutlichen (neben den seit Jahren steigenden Teilzeitquoten) die Bedeutung, die der Beschäftigungsform Teilzeit inzwischen zukommt.

### **5.5 Motive für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit**

In dieser Arbeit geht es um die Frage, warum Menschen nicht in Teilzeit arbeiten, obwohl sie es vielleicht anstreben und ob die Ursache hierfür im prekären Potential von Teilzeitarbeit zu suchen ist. Es erscheint sinnvoll, auch einen Blick auf die Motive zu werfen, warum Beschäftigte in Teilzeit arbeiten oder arbeiten wollen. Die Motive für eine Teilzeitbeschäftigung können unter Umständen Aufschluss darüber geben, warum eine Teilzeitbeschäftigung nicht häufiger angestrebt wird bzw. auch warum ihr nachgegangen wird, obwohl sie möglicherweise ein prekäres Potential in sich birgt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse von vier verschiedenen Quellen vorgestellt. Zwei Studien, die des ISO und die von Andreas Schmal haben jeweils Teilzeitinteressierte nach ihren Motiven für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit befragt. Die dritte Quelle ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS), welches mögliche Motive für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit anführt. Zum Abschluss wird auf eine Studie von Katharina Puch kurz eingegangen. Im Anschluss an die Darstellung dieser relativ unterschiedlichen Ergebnisse, wird versucht, diese Quellen so einzuordnen, dass daraus Schlüsse gezogen werden können, welche Motive für Beschäftigte tatsächlich einen Grund für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit darstellen.

Nach dem ISO ist der Hauptgrund für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verkürzen möchten, die Belastungen zu reduzieren (31%), die aus der Erwerbsarbeit entstehen. 27% ist Zeitwohlstand gerade wichtiger als Geld und 24% wollen ihre Arbeitszeit wegen außerberuflicher Verpflichtungen<sup>34</sup> reduzieren. Nach Alter ergibt sich folgendes Bild: Insbesondere den Jüngeren zwischen 18 und 29 Jahren ist Zeit wichtiger als Geld, die Älteren zwischen 50 und 65 Jahren möchten vornehmlich die Belastungen reduzieren und Personen der mittleren Altersgruppe möchten entweder wegen außerberuflicher Verpflichtungen oder wegen der Belastungen der Erwerbsarbeit ihre Arbeitszeit reduzieren (Bauer u.a. 2004: 71). Nach West- und Ostdeutschland differenziert zeigt sich, dass in Westdeutschland häufiger der Grund nach mehr Zeit statt Geld genannt wird und in Ostdeutschland die Reduktion der Belastungen durch die Erwerbsarbeit.

„Dies dürfte unter anderem a) mit den längeren Arbeitszeiten in Ostdeutschland (und damit einhergehend höheren Belastungen aus der Erwerbsarbeit) und b) der schlechteren Einkommenssituation sowie einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit in Ostdeutschland zusammenhängen“ (ebd.: 72).

Männer und Frauen ohne Kinder geben an, ihre Arbeitszeit insbesondere wegen der Belastungen und der Präferenz für mehr Zeit statt Geld reduzieren zu wollen. Männer und Frauen mit Kindern wollen ihre Arbeitszeit hingegen vor allem wegen außerberuflicher Verpflichtungen reduzieren, wobei dies 34% der Männer und 72% der Frauen angeben (ebd.).

Schmal<sup>35</sup> hat die Motive für eine Teilzeitbeschäftigung bei Teilzeitinteressierten untersucht. Danach ergibt sich folgende Reihenfolge: Verfolgung von Freizeitinteressen, mehr Flexibilität in der Tagesgestaltung, Unterstützung des Partners/der Partnerin, mehr Zeit für Kinder, Reduktion beruflicher Belastungen, Haushalts- und Betreuungspflichten, soziales Engagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildung und berufliche Umorientierung (Schmal 1997: 207). Nur weibliche Teilzeitinteressierte mit Partner und Kind geben nicht die Verfolgung von Freizeitinteressen und Flexibilität in der Tagesgestaltung als ersten und zweiten Grund an, sondern das Mehr an Zeit für Kinder und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (ebd.: 209). Somit ist außer bei dieser Gruppe der Gewinn von Zeitsouveränität das Hauptmotiv für eine Teilzeitbeschäftigung (ebd.: 210).

---

<sup>34</sup> Die Kategorie der außerberufliche Verpflichtungen setzt sich zusammen aus den Antwortkategorien, mehr Zeit für Kinder, Versorgung einer pflegebedürftigen Person und Bewältigung der Hausarbeit (Bauer u.a. 2004: 71).

<sup>35</sup> Schmal hat mit Hilfe der Einwohnermeldeämter der Städte Hannover und Stuttgart eine schriftliche Befragung unter der 18-65jährigen Wohnbevölkerung durchgeführt, die auf freiwilliger Teilnahme beruhte. Diese Studie ist somit nicht repräsentativ, beispielsweise sind kinderlose Haushalte überrepräsentiert, Arbeiter/innen und Facharbeiter/innen deutlich unterrepräsentiert und auch die Teilzeitquote, insbesondere unter Männern, ist wesentlich höher als in der Gesamtbevölkerung. Wichtig ist außerdem, dass keine Befragung in einer ostdeutschen Stadt durchgeführt wurde, so dass die Ergebnisse, die ohnehin vorsichtig bewertet werden müssen, nicht ohne weiteres auf Ostdeutschland übertragbar sind (vgl. Schmal 1997).

Das BMAS benennt verschiedene Motivblöcke, die Gründe für eine Teilzeitarbeit darstellen könnten:

1. Mehr Zeit für sich selbst, um eigene Ziele und Interessen verfolgen zu können. Dies kann die Verfolgung von Hobbys, der Bau oder Umbau der eigenen Wohnung/des eigenen Hauses, die Ausübung von Ehrenämtern und soziale oder politische Aktivitäten beinhalten. Hinter diesem Motiv steht dahinter die Entscheidung für mehr Zeit statt Geld (BMAS 2001: 14-15).
2. Aus- und Weiterbildung, bzw. eine Nebenbeschäftigung. Da die Erstausbildung zumeist nicht mehr ausreicht, werden Weiterqualifikationen angestrebt oder Teilzeitarbeit ermöglicht die Anfänge des Übergangs in die Selbstständigkeit (ebd.: 15).
3. Der Abbau von Stress und Belastung durch die Erwerbstätigkeit. Laut BMAS können regelmäßige Auszeiten und/oder der Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung mit reduzierter Arbeitszeit den Stress und die Belastung, die durch eine Erwerbsarbeit mit hohem Druck entsteht, verringern (ebd.: 16).
4. Steuerliche Vorteile, die sich aus einer Teilzeittätigkeit ergeben können. Wenn die erzielbaren Verdienste von Paaren weit auseinander liegen, lohnt sich für den/die geringer verdienenden Partner/Partnerin eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufgrund der dann sehr hohen Besteuerung meist nicht (ebd.: 18).<sup>36</sup>
5. Die Verkürzung der Arbeitszeit zugunsten eines Mehr an Zeit für die Familie. Dieses Motiv betrifft in erster Linie Frauen. Auch die Betreuung von kranken und älteren Familienangehörigen kann hierzu gezählt werden (ebd.: 14).

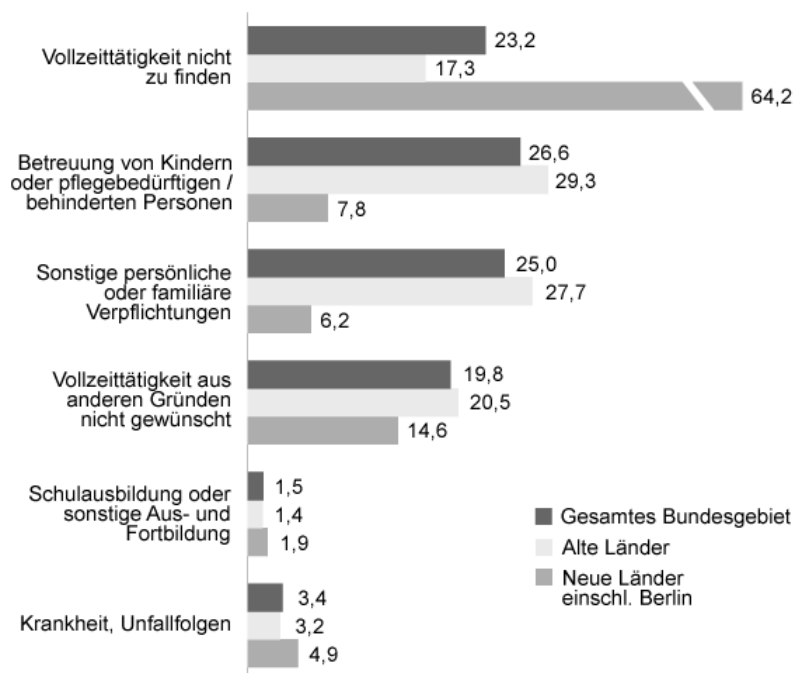
Die folgende Grafik ist der Untersuchung von Puch entnommen und zeigt die Hauptgründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Steuerliche Vorteile mögen unter Umständen ein Motiv sein. Berücksichtigt werden sollte aber, dass es genau diese steuerlichen Vorteile sind, die im Verlauf dieser Arbeit als negativer Anreiz für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Frauen kritisiert wurde, da mit diesen steuerlichen Vorteilen die modernisierte Versorgung weiterhin gestützt wird.

<sup>37</sup> Einbezogen sind hier nur Teilzeitbeschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden, die diese Tätigkeit als Haupttätigkeit nachgehen. Ausgenommen sind Personen in Bildung oder (Berufs-) Ausbildung und Personen in Altersteilzeit (Puch 2009).

**Abbildung 3: Hauptgrund zur Ausübung einer Teilzeittätigkeit 2008 (Angaben in Prozent)**



Quelle: Puch (2009)

Es zeigt sich, dass in Gesamtdeutschland die Gründe *Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen* und *sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen* die Hauptgründe für eine Teilzeittätigkeit darstellen. Allerdings zeigt die Grafik auch deutliche Ost-West-Unterschiede. In Westdeutschland steht das Motiv *Vollzeittätigkeit nicht zu finden* erst an vierter Stelle, hinter der Betreuung von Kindern und anderen familiären Gründen sowie *Vollzeittätigkeit aus anderen Gründen nicht gewünscht*. In Ostdeutschland nennen hingegen über zwei Drittel der Beschäftigten *Vollzeittätigkeit nicht zu finden* als Grund für die Teilzeittätigkeit. Andere Motive spielen so gut wie keine Rolle.

Im Folgenden soll versucht werden, anhand der vorliegenden Quellen eine Gewichtung der Motive vorzunehmen. Die hier dargestellten Motive vermitteln den Eindruck, dass es insbesondere der Wunsch nach einer Reduzierung der Belastung aus der Erwerbsarbeit, außerberufliche Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern und Angehörigen sowie der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität sind, die für Beschäftigte Gründe für eine Teilzeittätigkeit darstellen. Bedacht werden muss, dass sich die Motive für eine Reduzierung der Arbeitszeit bei der Untersuchung des ISO und von Schmal aus einer Befragung von Teilzeitinteressierten ergeben. Das BMAS erstellt ihre Motivblöcke nicht einmal aufgrund einer Untersuchung, sondern benennt (scheinbar mehr oder weniger wahllos) mögliche Gründe, die für Beschäftigte für eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit sprechen könnten. Nur die oben stehende Grafik nach Puch zeigt die Gründe warum Teilzeitbeschäftigte (und nicht Teilzeitinteressierte), einer Teil-

zeittätigkeit nachgehen. Das Motiv *Vollzeittätigkeit nicht zu finden* findet sich daher ausschließlich in dieser Untersuchung. Problematisch an dieser Untersuchung ist allerdings, dass im Gegensatz zu dieser Arbeit nur Teilzeitbeschäftigte mit einer Stundenzahl von weniger als 21 Stunden einbezogen sind.

Im vorangegangenen Abschnitt wurde gezeigt, dass die unfreiwillige Teilzeitarbeit, im Sinne einer nicht vorhandenen Vollzeitbeschäftigung, insbesondere unter Männern und unter Personen in Ostdeutschland eine große Rolle spielt. Für Frauen und insbesondere westdeutsche Frauen scheint hingegen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bzw. mangelnde Betreuungsmöglichkeiten von Kindern und Angehörigen, das wichtigste Motiv für eine Teilzeittätigkeit darzustellen. Im Jahr 2005 schränkten 85% der teilzeitbeschäftigten Mütter ihre Erwerbstätigkeit aufgrund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen ein. Dieses Motiv traf für lediglich 28% der teilzeitbeschäftigten Väter zu (Hinz 2008: 41). Das Motiv der Zeitsouveränität erscheint vor dem Hintergrund, dass viele Personen einer Teilzeittätigkeit aufgrund fehlender Vollzeitstellen oder mangelnder Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Angehörige nachgehen, eher ein ideeller Wert zu sein. Es stellt vermutlich eher ein Motiv dar, aus dem heraus die Arbeitszeit gerne reduziert würde, weniger als ein Motiv, das in der Realität den Ausschlag für eine Teilzeitbeschäftigung gegeben hat. Sofern der Wunsch nach mehr Zeitsouveränität den Ausschlag für eine Teilzeitbeschäftigung gegeben hat, trifft dieses Motiv vermutlich eher auf jüngere Beschäftigte und Singles zu. Auch der Wunsch, die Belastungen aus der Erwerbsarbeit zu reduzieren, ist vermutlich eher ein Wunsch von Teilzeitinteressierten als ein Grund, weshalb eine Teilzeittätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigten zum Berufsausstieg zeigen jedoch auch, dass sich am Ende des Erwerbslebens mehr Beschäftigte ihren Wunsch erfüllen können, die Arbeitszeit aufgrund der Belastungen der Erwerbsarbeit, zu reduzieren. Insgesamt kann vermutet werden, stellen jedoch die Motive *Vollzeittätigkeit nicht zu finden* und *außerberufliche Verpflichtungen* Hauptgründe für eine Teilzeittätigkeit dar.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob das Motiv *Vollzeittätigkeit nicht zu finden* als einziges als unfreiwillige Teilzeitarbeit verstanden werden kann. Auch bei anderen Gründen kann nicht zwangsläufig von einer freiwilligen Entscheidung ausgegangen werden, z.B. aufgrund der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder von Kindern, da die Möglichkeiten zur außerhäuslichen Kinderbetreuung oft mangelhaft ist (Statistisches Bundesamt o.J. a). Eine Unterscheidung in freiwillige und unfreiwillige Teilzeitarbeit kann daher nicht immer eindeutig getroffen werden. So unterliegt die Entscheidung für oder gegen ein bestimmtes Arbeitszeitmodell in Familien mit Kindern vielfältigen Restriktionen. Die Entscheidung



„ist nicht nur abhängig von der konkreten Arbeitsmarktlage und dem Einkommen der Eltern, sondern auch von den sozialen, infrastrukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen. Sie kann daher nicht das Ergebnis völliger Wahlfreiheit sein“ (Beckmann 2002: 4).

Insbesondere die Teilzeitbeschäftigung von Müttern wirft die Frage nach der Freiwilligkeit ihrer Entscheidung, bzw. ihren Wünschen auf. Wollen Frauen in Teilzeit arbeiten oder passen vielmehr die Arbeitszeiten nicht mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen zusammen und arbeiten Mütter deshalb in Teilzeit? Diese Art der Entscheidung für eine Teilzeitarbeit, schließt Vogel, könne kaum als *freiwillig* definiert werden (Vogel 2006: 76). Ob Frauen in Teilzeit arbeiten,

„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 eher anzunehmen, dass hier beträchtliche Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit bestehen“ (ebd.: 41).

Die reduzierten Arbeitszeiten von Frauen sind folglich nicht immer intrinsisch motiviert, sondern unzureichender außerhäuslicher Kinderbetreuung oder „der fehlenden Bereitschaft von Männern, sich im Haushalt zu engagieren“ (Schmal 1997: 22), geschuldet.

„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 wichtige Rolle. Ob freiwillig oder unfreiwillig in Teilzeit gearbeitet wird, kann vielleicht nicht entschieden werden, und diese Unterscheidung bleibt in jedem Falle eine künstliche“ (Vogel 2006: 77).

Aber nicht nur verheiratete Mütter mögen Präferenzen haben, die hinterfragt werden sollten. Die Präferenz für Nacht- und Wochenendarbeit kann z.B. sowohl bei jungen Singles als auch bei Mehrpersonenhaushalten zu finden sein. Bei letzteren entsteht der Wunsch danach zu- meist aus einer finanziellen Notlage heraus. Es sind folglich nicht unbedingt subjektive Präferenzen, die zu einer bestimmten Arbeitszeitpräferenz führen, sondern objektive Zwänge (Kurz-Scherf 1993: 40-41). Vom Erwerbsverhalten auf die dahinter liegenden Motive und Wünsche zu schließen, ist demzufolge oftmals nicht möglich. Teilzeitarbeit wird daher vermutlich „vielfach aus Mangel an Alternativen als Notlösung akzeptiert und keineswegs von allen gewünscht“ (Holst/Schupp 2008: 127).

## **5.6 Teilzeitarbeit aus Sicht der Unternehmen**

Eine Teilzeittätigkeit – unabhängig davon ob sie gewollt oder ungewollt ist – wird vor dem Hintergrund bestimmter gesetzlicher (vgl. Abschnitt 5.2) und betrieblicher Rahmenbedingungen ausgeübt. Für die Analyse dieser Arbeit ist es unerlässlich diese mit einzubeziehen, da nur

so beurteilt werden kann, welche Rahmenbedingungen zu einer Benachteiligung von Teilzeitarbeit führen. Daher soll im Folgenden die Sicht der Unternehmen auf Teilzeitarbeit behandelt werden.

2003 boten nach einer Umfrage der Hertie-Stiftung mehr als 80% der Unternehmen flexible Arbeitszeiten an (Vogel 2006: 30). 72% der Betriebe beschäftigten im Jahr 2006 Personen in Teilzeit, 1999 waren es lediglich 59% (Hinz 2008: 33). Teilzeitarbeit gewinnt demnach an Akzeptanz und wird zu einem selbstverständlichen Arbeitszeitmodell in Unternehmen. Lediglich in Führungspositionen ist Teilzeitarbeit eine Seltenheit geblieben. Nur 14% der abhängig beschäftigten Frauen in einer Führungsposition in der Privatwirtschaft arbeiteten im Jahr 2004 in Teilzeit, bei den Männern waren es lediglich 2% (Koch 2008: 612).<sup>38</sup>

Nach einer Befragung des IW Köln sieht über ein Drittel der befragten Betriebe im Anspruch auf Teilzeitarbeit ein Einstellungshemmnis. Allerdings gab weniger als ein Fünftel an, dass dieser Teilzeitananspruch Anlass war, auf die Einstellung zu verzichten. „Andere arbeitsrechtliche Regelungen seien größere Einstellungsbarrieren (Mutterschutz, Elternzeit“ (Wanger 2004: 5). Personalverantwortliche deuteten jedoch an, Stellen in höheren Positionen oder mit Leitungsfunktionen in aller Regel nicht mit reduzierter Arbeitszeit auszuschreiben (Koch 2008: 613).<sup>39</sup> Damit wird das „Ziel des Gesetzgebers, kürzere Arbeitszeiten mit einem Rechtsanspruch auch auf den höchsten Ebenen der betrieblichen Hierarchie zu fördern, [...] konterkariert“ (Koch 2008: 614).

Problematisch ist, dass Teilzeitbeschäftigte in den Betrieben als weniger motiviert und weniger flexibel gelten (Troost/Wagner 2002: 17). Teilzeitarbeit ist mit dem Vorurteil mangelnden beruflichen Engagements belastet und steht für verpasste berufliche Chancen (Vogel 2006: 75). Dies gilt in noch höherem Maße für Führungskräfte. Für Fach- und Führungskräfte gilt die lange Anwesenheit „noch immer als Schlüssel zum beruflichen Erfolg; Karriere und kürzere Arbeitszeiten scheinen sich auszuschließen“ (BMAS 2001: 5). „Uneingeschränkte Verfügbarkeit“ (Koch 2008: 613) muss gegeben sein. Laut SOEP arbeiteten vollzeitbeschäftigte Führungskräfte im Jahr 2004 durchschnittlich 52 Stunden pro Woche (ebd.: 612).

Dabei bietet Teilzeitarbeit den Unternehmen entgegen der Vorurteile großen Nutzen – auch in Führungspositionen. Die hohe Produktivität je Stunde und die hohe Motivation Teilzeitbe-

---

<sup>38</sup> Insgesamt sind Frauen in Führungspositionen noch wenig vertreten. 2004 sind weniger als ein Viertel (23%) aller Führungspositionen in der Privatwirtschaft mit Frauen besetzt (Koch 2008: 612).

<sup>39</sup> Es handelt sich dabei um eine 2007 abgeschlossene und von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte qualitative Untersuchung mit einer Befragung von 20 Personalverantwortlichen des mittleren und oberen Managements zur Evaluation der Neuregelungen des Erziehungsgeldes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (Koch 2008: 612).

schäftigter sind wesentliche Vorteile für Unternehmen. Häufig nehmen sie Arbeitsverdichtungen in Kauf und sind konzentriert bei der Arbeit (Dellekönig 1995: 108-110). Auch die geringen Fehlzeiten und die niedrige Fluktuation werden von Unternehmen geschätzt (Hinz 2008: 53). Gerade Beschäftigte, „die regelmäßig Überstunden leisten, bzw. länger als 40 Stunden pro Woche arbeiten, [leiden] häufiger unter körperlichen und psycho-vegetativen Störungen“ (ebd.: 118). Teilzeitarbeit kann dem entgegenwirken und damit Kosten für gesundheitliche Ausfälle der Beschäftigten reduzieren. Dies gilt insbesondere auch bei den oft überlangen Arbeitszeiten von Führungskräften (ebd.).

Teilzeitarbeit ermöglicht es Unternehmen, Mitarbeiter/innen zu gewinnen oder zu halten. In Anbetracht des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger sein, Beschäftigten mehr Spielraum bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu überlassen. Insbesondere jüngere Beschäftigte legen verstärkt Wert darauf und auf diese Nachwuchskräfte können Unternehmen nicht verzichten (BMAS 2001: 22). Eltern und vor allem Mütter im Betrieb zu halten, ist häufig nur über das Angebot von Teilzeitarbeit möglich (ebd.: 23). Auch qualifizierte Beschäftigte können durch Teilzeitmodelle gehalten werden, so dass mögliche Fehlinvestitionen in die Qualifizierung des Personals vermieden werden können (Schmal 1997: 18).

Insbesondere die Interessen der Unternehmen nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit lassen Teilzeitarbeit zu einem kostengünstigen und reizvollen Arbeitsmodell werden. So gibt es zum einen Aufgaben, die kaum mit einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden zu bewältigen sind, wie z.B. in Call Centern, in denen Beschäftigte sinnvollerweise lediglich vier bis sechs Stunden pro Tag eingesetzt werden können (BMAS 2001: 28). Zum anderen ermöglicht Teilzeitarbeit den Unternehmen einen flexibleren Einsatz von Arbeitskräften. Dies eröffnet ihnen mehrere Vorteile: Krankheit, Urlaub und kurzfristige Kündigung können durch Teilzeitarbeit besser ausgeglichen werden (Schmal 1997: 18). Weiterhin kann der Bedarf an Personal an die unterschiedlichen Kapazitäten, die durch Nachfrageschwankungen entstehen, flexibel angepasst werden. Dies betrifft die Ausdehnung von Betriebszeiten (ebd.), bzw. die personelle Stärkung des Services zu Zeiten mit hohem Kundenkontakt (BMAS 2001: 25).

„Kurze Arbeitszeiten [...] erlauben, den Arbeitseinsatz bedarfsgerecht (in Spitzenzeiten) flexibel auszuweiten und temporale Flexibilität zu steigern, ohne das kosten treibende Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen“ (Seifert 2008: 47).

Der flexible Einsatz von Personal durch Teilzeitarbeit kann insbesondere zu Krisenzeiten Personalkosten einsparen, ohne dass Beschäftigte entlassen werden müssen (Vogel 2006: 35). Steht ein Betrieb vor der Situation der Unterauslastung, kann diese mit der Reduzierung der

Arbeitszeit bewältigt werden, ohne dass negative Folgen wie Kurzarbeit oder betriebsbedingte Entlassungen notwendig werden. Dafür ist die Führung von Langzeitkonten vorteilhaft, da auf angesparte Zeit zurückgegriffen werden kann (BMAS 2001: 31).

Die geringere Arbeitszeit kann demnach kostensparend wirken, da sie mehr Raum für Flexibilität lässt (ebd.: 66). Dieser flexible Einsatz von Teilzeitbeschäftigten nach Bedarf des Unternehmens hat allerdings weniger mit dem Eingehen auf Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten zu tun als mit der in Abschnitt 3.2 bereits genannten kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KAPOVAZ). Es geht dann weniger um die Berücksichtigung der Teilzeitwünsche von Beschäftigten, sondern vielmehr darum, dass Unternehmen Beschäftigte in Teilzeit einsetzen können, sobald weniger Arbeit anfällt. Kostensparender Vorteil von Teilzeitarbeit ist ebenfalls, dass keine Überstundenzuschläge fällig werden, bevor die Vollzeitgrenze überschritten wird (BMAS 2001: 66). So setzen

„Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Teilzeit verstärkt ein, um die strikte Arbeitszeitregulierung und die hohen Standards des Normalarbeitsverhältnisses zuungunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu umgehen“ (Vogel 2006: 112).

Teilzeitbeschäftigte werden auf diese Weise schnell zu einer Randbelegschaft, die schlechtere Arbeitsmarktchancen hat als die Stammebelegschaft (ebd.: 36).

Das Hauptargument gegen Teilzeitarbeit aus Sicht der Unternehmen sind zusätzliche Kosten, die durch ihren Einsatz entstehen. Dies betrifft Infrastrukturkosten wie zusätzliche Büros, Computer, Parkplätze oder Umkleidemöglichkeiten (BMAS 2001: 66). Auch durch zusätzliche Rekrutierung und Einarbeitungen können Kosten entstehen (Schmal 1997: 19). Weiterbildung ist für Teilzeitkräfte teurer, da sie weniger Gelegenheit haben, die Kosten der Weiterbildung zu amortisieren (BMAS 2001: 65). Höhere Beschäftigtenzahlen können zudem zu Mehrkosten, z.B. aufgrund kopfbezogener Sozialleistungen, führen (ebd.). Gegebenenfalls erhöhen sich zudem die Sozialabgaben (ebd.: 64). Durch höhere Beschäftigtenzahlen steigen ebenfalls die Kosten für Verwaltung und Koordination (Schmal 1997: 19). Mit Teilzeitarbeit entstehen in den Unternehmen weiterhin erhöhte Anforderungen an die Organisation der Arbeitsabläufe und an Information und Kommunikation. Die Personalplanung mit Teilzeitkräften im Betrieb kann komplizierter werden und die Koordination der Beschäftigten mehr Aufwand erfordern (Strümpel u.a. 1988: 77).

Festzuhalten ist jedoch, dass Teilzeitarbeit nicht pauschal zu teuer für Unternehmen ist. Kosten und Nutzen müssen hier abgewogen werden.

Ein genereller Kostennachteil von Teilzeitarbeit gegenüber herkömmlicher Vollzeitarbeit kann nach den vorliegenden Erhebungen und Erfahrungen keinesfalls behauptet werden. Auch dann nicht, wenn es um Fach- und Führungspositionen geht“ (BMAS 2001: 67).

Jedoch zeigt sich, dass die oben beschriebenen direkten Kosten, die mit einer Teilzeitstelle verbunden sind, häufig offensichtlicher sind als die Gewinne, die ein Unternehmen durch den Einsatz von Teilzeitkräften hat. Allein der Spielraum an Flexibilität, die höhere Zufriedenheit der Beschäftigten und damit ihre Produktivität, ihre Motivation und ihre Konzentration, sind Gewinne, die sich schwierig in Euro umrechnen lassen, die aber zu einer besseren Qualität, zu weniger Fehlern und zu zufriedeneren Kunden führen. Da es inzwischen aber in fast drei Viertel der Betriebe auch Teilzeitarbeitsplätze gibt, scheinen die Vorteile der Teilzeitarbeit auch für die Unternehmen zu überwiegen. Obwohl Teilzeitarbeit auf verschiedenen Positionen offenbar mit positiven Erfahrungen eingesetzt wird, findet sie sich kaum in der Führungsebene. Die Vorteile, die für Unternehmen durch in Teilzeit arbeitende Führungskräfte entstehen, scheinen noch nicht erkannt worden zu sein.

## **6. Subjektive Arbeitszeitwünsche**

Im folgenden Kapitel werden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten betrachtet, insbesondere ihr Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung. Hier soll wie schon in Kapitel 5.3. ebenfalls eine Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen getroffen werden, so dass am Ende des Kapitels zusammenfassend Wunsch und Wirklichkeit von Teilzeitarbeit gegenübergestellt werden können.

Laut dem ISO lag die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten 2003 bei 34,7 Stunden die Woche und entsprach damit exakt der durchschnittlich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Bauer u.a. 2004: 66). 2004 betrug die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit nach dem SOEP 34,5 Stunden und die vereinbarte 34,3 Stunden (Grözingen u.a. 2008: 97). Die tatsächliche Wochenarbeitszeit lag 2003 wie auch 2004 bei 37,2 Stunden (Grözingen u.a. 2008: 97/Bauer u.a. 2004: 62).

Wird die gewünschte Arbeitszeit von denjenigen betrachtet, die ihre Arbeitszeit verlängern, verkürzen oder beibehalten wollen, ergibt sich ein sehr einheitliches Bild. Die gewünschte durchschnittliche Arbeitszeit dieser drei Gruppen liegt sehr eng beieinander. Grözingen u.a.<sup>40</sup> rechnen hoch, dass über die Hälfte der abhängig Beschäftigten (54%) ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um 8 Stunden die Woche verkürzen will. Statt der vereinbarten 37 Stunden pro

---

<sup>40</sup> Grözingen u.a. beziehen abhängig Beschäftigte im Alter von 16-65 Jahren in ihre Analyse ein (Grözingen u.a. 2008: 94).

Woche werden tatsächlich 42,6 gearbeitet, gewünscht werden jedoch 34,6 Stunden. Ein gutes Viertel (28%) der Beschäftigten ist mit der Arbeitszeit zufrieden, sie arbeiten im Durchschnitt 34,4 Stunden und damit nicht einmal eine Stunde länger als vereinbart (33,6 Stunden pro Woche). Ein knappes Fünftel (18%) der Beschäftigten möchte die Arbeitszeit im Durchschnitt um 8,5 Stunden verlängern. Ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt mit 25,6 Stunden noch unter der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 26,3 Stunden, gewünscht wird hingegen eine Arbeitszeit von 34,2 Stunden (Grözinger u.a. 2008: 97). Die von den Beschäftigten durchschnittlich gewünschten Wochenarbeitszeiten liegen somit erstaunlich dicht beieinander – unabhängig davon, ob eine Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit oder keine Veränderung gewünscht werden (ebd.: 96).

Diese Zahlen implizieren, dass es einen generellen Wunsch nach einer allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit gibt. Die flächendeckende Umsetzung der 35 Stunden-Woche ohne Überstunden erscheint hiernach ideal. Verschleiert werden bei diesen Zahlen die großen Unterschiede, die es zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Männern und Frauen und Ost- und Westdeutschland gibt. Auch Differenzierungen nach wirtschaftlichen Sektoren, Qualifikation, betrieblichem Status und Alter fehlen.

Im Folgenden geht es zunächst um eine Differenzierung nach Geschlecht, Region und Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten anhand von Daten des ISO und des SOEP. Nach Daten des ISO unterscheiden Bauer u.a. zwischen denjenigen, die weniger als 35 Stunden, zwischen 35 und 40 Stunden und mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten wollen. Dabei zeigt sich, dass über drei Viertel der Frauen und Männer, in Ost- wie in Westdeutschland bei einer tatsächlichen Arbeitszeit von über 40 Stunden pro Woche, diese um zwei oder mehr Stunden verkürzen möchten. Wer tatsächlich weniger als 35 Stunden arbeitet, möchte in aller Regel die Arbeitszeit um zwei oder mehr Stunden verlängern. Dieser Wunsch trifft auf 52% der Männer in West- und sogar 79% der Männer in Ostdeutschland sowie auf 62% der Frauen in Ostdeutschland zu. Lediglich westdeutsche Frauen wünschen sich mehrheitlich diese Arbeitszeit beizubehalten (48%) (dies gilt lediglich für 29% der ostdeutschen Frauen), nur 31% wollen sie um zwei oder mehr Stunden verlängern und 21% möchten sie überdies um weitere zwei oder mehr Stunden verkürzen. Es zeigt sich weiterhin, dass Männer ihre tatsächliche Arbeitszeit mehrheitlich so belassen wollen, wenn sie 35-40 Stunden beträgt (West 55%/Ost 57%) und dass Frauen sie entweder ebenfalls so belassen (West 45%/Ost 47%) oder um zwei oder mehr Stunden verkürzen möchten (West 47%/Ost 43%) (Bauer u.a. 2004: 70). Es zeigt sich, dass lange Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden pro Woche von einer deutlichen Mehrheit

nicht gewünscht sind. Ebenso werden kurze Arbeitszeiten von weniger als 35 Stunden pro Woche von allen Beschäftigten außer westdeutschen Frauen nicht gewünscht.

Die Daten vom SOEP aus dem Jahr 2005 zeichnen ein ähnliches Bild, allerdings gibt es hier keine Unterscheidung nach Region: Über die Hälfte der Männer (52%) arbeitet mehr als 41 Wochenstunden, gewünscht wird dies lediglich von 16% (Holst 2007: 212-213). Frauen arbeiten mit Abstand seltener über 41 Stunden pro Woche (16%), wobei dies auch lediglich von 4% gewünscht wird. Über die Hälfte der Frauen (54%) möchte weniger als 35 Wochenstunden arbeiten, tatsächlich arbeiten lediglich 45% der Frauen weniger als 35 Stunden. Männer wünschen selten (12%) eine so kurze Arbeitszeit und sind auch selten in so kurzer Arbeitszeit beschäftigt (8%). Auch diese Studie zeigt, dass überlange Arbeitszeiten nicht gewünscht sind.

In den letzten Absätzen wurde gezeigt, wie viele Personen ihre Arbeitszeit gerne verlängern oder verkürzen möchten. Im Folgenden sollen nun die Differenzen zwischen vertraglicher, tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit bei teil- und vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland vorgestellt werden. Die folgende Tabelle bezieht sich auf Daten des ISO. Deutlich wird, dass sich die größten Veränderungswünsche bei vollzeitbeschäftigten Frauen finden, die ihre tatsächliche Arbeitszeit um 5,1 Stunden verkürzen möchten, bei teilzeitbeschäftigten Männern, die ihre tatsächliche Arbeitszeit um 4,1 Stunden verlängern möchten und bei ostdeutschen teilzeitbeschäftigten Frauen, die eine Verlängerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit um 7,9 Stunden wünschen. Vollzeitbeschäftigte Männer wünschen lediglich einen Abbau ihrer Mehrarbeit. Vertragliche und gewünschte Arbeitszeit sind hier identisch. Westdeutsche teilzeitbeschäftigte Frauen wünschen lediglich eine Verlängerung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit um 1,6 Stunden. Das ist die geringste Differenz, die sich zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit findet (Bauer u.a. 2004: 67).

Abbildung 4: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit 2003 nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Region (Angaben in Stunden)

	Gesamtes Bundesgebiet					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>1. Vertragliche Arbeitszeit</b>	39,1	38,9	39,1	21,3	20,7	20,7
<b>2. Tatsächliche Arbeitszeit</b>	42,7	40,9	42,1	22,7	21,9	22,0
<b>3. Gewünschte Arbeitszeit</b>	39,1	35,8	38,0	26,8	24,1	24,5
<b>Differenz 3-1</b>	0,0	-3,1	-1,1	5,5	3,4	3,8
<b>Differenz 3-2</b>	-3,6	-5,1	-4,1	4,1	2,2	2,5
	Westdeutschland					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>1. Vertragliche Arbeitszeit</b>	39,0	38,7	38,9	21,0	20,1	20,2
<b>2. Tatsächliche Arbeitszeit</b>	42,4	40,7	41,9	22,5	21,2	21,4
<b>3. Gewünschte Arbeitszeit</b>	39,0	35,7	37,9	25,6	22,8	23,2
<b>Differenz 3-1</b>	0,0	-3,0	-1,0	4,6	2,7	3,0
<b>Differenz 3-2</b>	-3,4	-5,0	-4,0	3,1	1,6	1,8
	Ostdeutschland					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>1. Vertragliche Arbeitszeit</b>	40,0	39,4	39,8	(23,4)	23,9	23,8
<b>2. Tatsächliche Arbeitszeit</b>	44,0	41,3	43,0	(24,3)	25,9	25,8
<b>3. Gewünschte Arbeitszeit</b>	39,7	36,3	38,3	(35,2)	31,8	32,2
<b>Differenz 3-1</b>	-0,3	-3,1	-1,5	(11,8)	7,9	8,4
<b>Differenz 3-2</b>	-4,3	-5,0	-4,7	(10,9)	5,9	6,6

Werte in Klammern: Fallzahlen unter 50

Quelle: Bauer u.a. 2004: 67; eigene Darstellung

Holst/Schupp erstellten für das Jahr 1997 nach dem SOEP ähnliche Daten, in der jedoch lediglich die Differenzen zwischen vereinbarter und gewünschter Arbeitszeit berücksichtigt wurden.

Abbildung 5: Durchschnittlich vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit abhängig Beschäftigter 1997 nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Region (Angaben in Stunden)

	Westdeutschland					
	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt
<b>Vertragliche Arbeitszeit</b>	37,1	18,0	28,5	38,7	15,8	37,2
<b>Gewünschte Arbeitszeit</b>	34,0	20,6	27,9	38,6	29,4	38,0
<b>Differenz</b>	-3,1	2,6	-0,5	-0,1	13,6	0,8
	Ostdeutschland					
	Frauen			Männer		
	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt
<b>Vertragliche Arbeitszeit</b>	38,6	25,9	35,3	39,7	25,1	39,4
<b>Gewünschte Arbeitszeit</b>	36,6	30,6	35,0	39,0	32,0	38,9
<b>Differenz</b>	-2,0	4,7	0,3	-0,7	6,9	-0,5

Werte in Klammern: Fallzahlen unter 10

Quelle: Holst/Schupp 1998: 675; eigene Darstellung



Auch hier zeigt sich, dass Frauen in Vollzeit weniger und in Teilzeit mehr arbeiten wollen. Das gilt für Ost- wie auch für Westdeutschland, wobei der Umfang der gewünschten Wenigerarbeit in Ostdeutschland geringer und der Umfang der gewünschten Mehrarbeit höher ist als bei Frauen in Westdeutschland. Männer in Vollzeit wünschen ihre vertragliche Arbeitszeit lediglich in sehr geringem Umfang zu reduzieren. Teilzeitarbeitende Männer wünschen sich deutlich mehr als vertraglich vereinbart zu arbeiten.

An dieser Stelle erscheint es angebracht, kurz auf Übereinstimmungen und Unterschiede in den Ergebnissen der jeweiligen Autoren und Studien einzugehen. Die Unterschiede der Studien wurden einleitend bereits beschrieben. An dieser Stelle wird nur auf einige Zahlen hingewiesen und die bisherigen Befunde werden zusammengefasst: Die Daten von Grözinger u.a. zeigen nicht, wer (nach Region, Geschlecht und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung) wie viele Stunden pro Woche arbeiten will. Sie zeigen lediglich, dass diejenigen, die ihre Arbeitszeit verkürzen oder verlängern wollen, bzw. mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, im Schnitt 34,5 Stunden pro Woche arbeiten möchten. Die Zahlen des ISO und von Holst/Schupp sind exakter. Sie zeigen, welche Personen ihre Arbeitszeit verlängern oder verkürzen möchten und zeigen darüber hinaus, wer (unterschieden nach Region, Geschlecht und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung) wie viele Stunden pro Woche arbeiten möchte. Es ergibt sich folglich ein differenziertes Bild über die Wunscharbeitszeit der Beschäftigten. Sicherlich ergeben sich nicht nur aufgrund der Verschiedenheit der Studien Unterschiede, sondern auch aufgrund der Jahre, die zwischen diesen Daten liegen. Bemerkenswert ist, dass beide Studien in beiden Jahren, fast keine Unterschiede zwischen der vertraglichen und der gewünschten Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Männern aufweisen. Zwar ermittelt das ISO insgesamt höhere Zahlen als Holst/Schupp, dennoch zeigen beide Studien, dass vertragliche und gewünschte Arbeitszeit bei vollzeitbeschäftigten Männern nahezu übereinstimmen. Besonders große Unterschiede weisen die Studien hingegen in Bezug auf die Dauer der gewünschten Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Männern auf. Das ISO ermittelt eine gewünschte Wochenarbeitszeit von 25,6 Stunden in West- und 35,2 Stunden in Ostdeutschland. Holst/Schupp hingegen weisen für teilzeitbeschäftigte Männer eine gewünschte Wochenarbeitszeit von 29,4 Stunden in West- und 32,0 Stunden in Ostdeutschland aus. Die Zahlen zu den vertraglichen Arbeitszeiten sind ebenfalls sehr unterschiedlich. Diese großen Unterschiede könnten auch der geringen Fallzahl der teilzeitbeschäftigten Männer geschuldet sein. Die Zahlen der Frauen weisen keine bedeutenden Unterschiede auf. Zwar liegen auch hier die Zahlen des ISO tendenziell über denen von Holst/Schupp, die Tendenz, die die Zahlen ausdrücken, bleibt aber die gleiche. Die größten Veränderungswünsche finden sich bei vollzeitbeschäftigten Frauen, die ihre Arbeits-

zeit reduzieren möchten und bei teilzeitbeschäftigten Männern, die deutlich mehr arbeiten wollen. Die Studien widersprechen sich in dem gewünschten Umfang der Mehrarbeit allerdings stark. Nach dem ISO wollen ostdeutsche Männer ihre Arbeitszeit am deutlichsten verlängern, nach Holst/Schupp sind es die westdeutschen Männer. Auch teilzeitbeschäftigte Frauen wünschen eine höhere Arbeitszeit, wobei der Wunsch nach Mehrarbeit bei ostdeutschen Frauen deutlich ausgeprägter ist als bei westdeutschen. Letztere wünschen sich mit Abstand die geringste Stundenzahl.

Eine Differenzierung zu den Arbeitszeitwünschen nach Qualifikation und wirtschaftlichen Sektoren nimmt Schulze Buschoff<sup>41</sup> vor. Für diese Merkmale ermittelt sie Teilzeitpräferenzen. Sie zeichnet folglich nicht die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten nach, sondern beschränkt sich auf die Frage, in welchen Bereichen und Gruppen die höchsten Präferenzen nach einer verkürzten Arbeitszeit bestehen. Eine Teilzeitarbeit definiert sie als Arbeitszeit unter 35 Stunden.

Bei der Differenzierung nach wirtschaftlichem Sektor ergibt sich folgendes Bild:

**Abbildung 6: Teilzeitpräferenzen nach wirtschaftlichen Sektoren (Angaben in Prozent)**

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Primär	21	13	46	9	4	21
Sekundär	21	13	46	18	13	35
Tertiär-privat	44	19	63	26	11	36
Tertiär-öffentlich	41	21	60	32	16	40

Primär: Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau; Sekundär: Industrielle Produktion; Tertiär: Dienstleistungen, Handel, Verkehr

Quelle: Schulze Buschoff 1997: 17; eigene Darstellung

Hier zeigt sich, dass der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung im tertiären Bereich am stärksten ausgeprägt ist und dass westdeutsche Männer und Frauen eher in Teilzeit arbeiten möchten als ostdeutsche. Bei letzterem handelt es sich um einen allgemeinen Befund, der unabhängig von Qualifikation, beruflicher Stellung usw ist. In Westdeutschland besteht insgesamt ein höheres Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung als in Ostdeutschland. Weiterhin zu benennen ist, dass die Teilzeitpräferenz ostdeutscher Männer im primären Sektor am geringsten ist und dass westdeutsche Frauen durchgängig eine hohe Teilzeitpräferenz aufweisen. Auch dies stellt einen allgemeinen Befund dar. Westdeutsche Frauen sind diejenigen, die am häufigsten in Teilzeit arbeiten und dies auch am häufigsten wünschen.

<sup>41</sup> Schulze Buschoff bezieht sich auf Daten des SOEP aus dem Jahr 1995. Sie bezieht alle Erwerbstätigen in ihre Analyse ein (Schulze Buschoff 1997: 7).

**Abbildung 7: Teilzeitpräferenzen nach Schulbildung und beruflicher Bildung (Angaben in Prozent)**

Schulbildung	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Ohne Abschluss	27	8	48	18	0	38
Hauptschule	33	13	65	22	14	34
Realschule	35	17	53	24	10	39
Abitur	36	22	60	27	20	35
Berufliche Bildung						
Ohne Abschluss	35	15	52	24	14	35
Lehre	32	14	59	23	11	38
Fachhochschule	36	20	75	25	20	33
Hochschule	37	23	62	28	24	33

Quelle: Schulze Buschoff 1997: 17; eigene Darstellung

Aus Abbildung 9 lässt sich ein wesentlicher Befund ablesen: Je niedriger die Bildung ist, desto niedriger ist die Teilzeitpräferenz. Dies gilt für Männer stärker als für Frauen. Einzig diejenigen, die mit einer Lehre abschließen, fallen aus diesem Befund geringfügig heraus. Bei Männern gilt überdies: je höher die Qualifikation, desto höher die Teilzeitpräferenz. Dies gilt für Frauen nicht. Westdeutsche Frauen ohne Abschluss wollen zwar am seltensten in Teilzeit arbeiten, diejenigen mit höchster Qualifikation wollen jedoch nicht am häufigsten in Teilzeit arbeiten. Herausstechend sind die westdeutschen Frauen mit Fachhochschulabschluss, die zu drei Viertel in Teilzeit arbeiten möchten – mit Abstand der höchste Wert der Teilzeitpräferenz nach Qualifikation. Ostdeutsche Frauen haben zudem die Tendenz, seltener in Teilzeit arbeiten zu wollen, je höher ihre berufliche Bildung ist. Auch hier gilt: westdeutsche Frauen haben mit Abstand die höchste Teilzeitpräferenz und Personen in Westdeutschland wünschen eher in Teilzeit zu arbeiten als Personen in Ostdeutschland.

Bei einer Differenzierung nach betrieblichem Status ergibt sich laut ISO folgendes Bild:

**Abbildung 8: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach betrieblichem Status, Geschlecht und Region (Angaben in Stunden)**

	<b>Westdeutschland</b>					
	Männer			Frauen		
	hoch	mittel	niedrig	hoch	mittel	niedrig
<b>1. vertragliche Arbeitszeit</b>	38,5	38,1	36,9	35,3	31,1	26,4
<b>2. tatsächliche Arbeitszeit</b>	43,8	40,7	38,4	39,1	32,7	26,6
<b>3. gewünschte Arbeitszeit</b>	39,3	38,1	36,7	32,4	30,2	27,4
<b>Differenz 3-1</b>	0,8	0,0	-0,2	-2,9	-0,9	1,0
<b>Differenz 3-2</b>	-4,5	-2,6	-1,7	-6,7	-2,5	0,8
	<b>Ostdeutschland</b>					
	Männer			Frauen		
	hoch	mittel	niedrig	hoch	mittel	niedrig
<b>1. vertragliche Arbeitszeit</b>	40,2	39,6	37,9	37,2	35,3	31,8
<b>2. tatsächliche Arbeitszeit</b>	45,9	43,2	40,7	41,7	37,1	33,5
<b>3. gewünschte Arbeitszeit</b>	39,8	39,6	38,3	35,9	35,2	33,9
<b>Differenz 3-1</b>	-0,4	0,0	0,4	-1,3	-0,1	2,1
<b>Differenz 3-2</b>	-6,1	-3,6	-2,4	-5,8	-1,9	0,4

Quelle: Bauer u.a. 2004: 68; eigene Darstellung

Aus dieser Tabelle lassen sich folgende Ergebnisse ziehen: Die einzigen, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, sind Frauen mit niedrigem betrieblichem Status. Männer wie Frauen mit hohem betrieblichem Status wünschen die meiste Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit. Bei Frauen und ostdeutschen Männer bedeutet das, dass ihre Arbeitszeitwünsche noch unter der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen. Insgesamt gilt: Je höher der betriebliche Status, desto höher liegen auch die gewünschten Arbeitszeiten. Dies deckt sich mit den vertraglichen und den tatsächlichen Arbeitszeiten, die umso geringer werden, je niedriger der betriebliche Status ist.

Eine Differenzierung nach Alter nimmt wiederum nur Schulze Buschhoff vor. Wie schon bei den Differenzierungen nach wirtschaftlichem Sektor und Qualifikation, betrachtet sie lediglich die Teilzeitpräferenz. Das Bild ist jedoch sehr einheitlich. Je älter die Beschäftigten, desto höher ist ihre Teilzeitpräferenz. Westdeutsche Frauen weisen wiederum die höchste Teilzeitpräferenz auf und Personen in Westdeutschland wollen eher als Personen in Ostdeutschland in Teilzeit arbeiten.

Eine weitere Differenzierung nimmt Beckmann<sup>42</sup> vor: das von Müttern angestrebte Familienmodell. Lediglich 5% der jungen Frauen können sich vorstellen, sich ausschließlich um Haushalt und Familie zu kümmern und immerhin doppelt so viele (10%) wollen sich aus-

<sup>42</sup> Beckmann bezieht sich auf die repräsentative IAB-Studie „Der Einfluss des Erziehungsurlaubs auf den Berufsverlauf von Frauen in West- und Ostdeutschland“ aus dem Jahr 2000, in der 3000 Frauen in Ost- und Westdeutschland mit einem ab Januar 1992 geborenen oder adoptierten Kind telefonisch zu ihren Arbeitszeitwünschen und -problemen befragt wurden (Beckmann 2002: 3).

schließlich auf den Beruf konzentrieren. Die deutliche Mehrheit der Frauen (85%) will beides: Familie und Beruf (BMFSFJ 2006: 5). Um Familie und Beruf zu vereinbaren, erscheint Teilzeitarbeit für Frauen die gängigste und beste Alternative zu sein. Ca. zwei Drittel aller Mütter, deren jüngstes Kind unter drei Jahren ist, wünscht sich eine Teilzeiterwerbstätigkeit und eine Vollzeiterwerbstätigkeit für ihren Partner (Beckmann 2002: 5). Egalitäre Rollenverteilungen sind weder in West- noch in Ostdeutschland besonders gewünscht. Lediglich 16% der westdeutschen und 12% der ostdeutschen Frauen wünschen sich die Aufteilung, dass beide Partner in Teilzeit arbeiten. Eine Vollzeitbeschäftigung beider Partner wird in Ostdeutschland stärker favorisiert (18%) als von Frauen in Westdeutschland (7%) (ebd.).

**Abbildung 9: Aktuelles und gewünschtes Arbeitszeitmodell von Familien, deren jüngstes Kind unter 3 Jahren ist (Angaben in Prozent)**

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Aktuell	Wunsch	Aktuell	Wunsch
Beide Teilzeit	5	16	7	12
Beide Vollzeit	3	7	13	18
Vollzeit/nicht erwerbstätig	77	14	67	4
Vollzeit/Teilzeit	15	63	13	66

Quelle: Beckmann 2002: 5; eigene Darstellung

„Für Mütter in West und Ost gilt, dass sich das Vollzeit/Teilzeit-Arbeitszeitmodell unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes der größten Beliebtheit erfreut“ (Beckmann 2002: 7). Dennoch gibt es auch Veränderungen in der Arbeitsaufteilung in Familien, die sich am Alter des jüngsten Kindes festmachen können. Es gilt: je älter das jüngste Kind ist, desto weniger gibt es das Modell *Partner in Vollzeit/Frau nicht erwerbstätig*. Es sinkt auf 40% in West- und 29% in Ostdeutschland, wenn die Kinder zwischen sechs und unter neun Jahre alt sind. Gewünscht wird dieses Arbeitszeitmodell weiterhin nur von sehr wenigen Müttern (11% in West- und 7% in Ostdeutschland) (Beckmann 2002: 5). Je älter das jüngste Kind ist, desto mehr nimmt auch das Arbeitszeitmodell *Partner in Vollzeit/Frau in Teilzeit* zu. Gewünscht wird es unabhängig vom Alter des Kindes (bis neun Jahre) von ca. zwei Dritteln der Mütter. Ist das jüngste Kind sechs bis unter neun Jahre alt, kann dieses Modell immerhin von 46% in West- und 30% in Ostdeutschland gelebt werden. Egalitäre Rollenverteilungen nehmen mit dem Alter des jüngsten Kindes in Westdeutschland nur geringfügig, in Ostdeutschland deutlicher zu, auch wenn dies nicht unbedingt gewünscht wird. Kaum Unterschiede gibt es bei der Verteilung *beide Partner in Teilzeit*. Dieses Modell wird wenig gelebt und auch nur wenig gewünscht (am häufigsten in Westdeutschland, wenn das jüngste Kind zwischen sechs und unter neun Jahre alt ist und selbst dort lediglich zu 18%). Das Modell, *beide Partner in Vollzeit* nimmt mit dem Alter des jüngsten Kindes zu. So leben in Westdeutschland 10% der

Frauen in diesem Modell, wenn das jüngste Kind sechs bis unter neun Jahre alt ist, gewünscht wird es hingegen lediglich von 6% der Frauen. In Ostdeutschland leben sogar 35% der Frauen dieses *Vollzeit/Vollzeit-Modell*, wenn das jüngste Kind sechs bis unter neun Jahre alt ist, gewünscht wird es jedoch nur von 19% (ebd.). Wenig überraschend mag der Umstand sein, dass Frauen mit Kindern gerne in Teilzeit arbeiten möchten. Überraschend ist viel mehr die Tatsache, dass es vielen nicht möglich ist, ihr angestrebtes Familienmodell umzusetzen. Die Präferenz unter Müttern in Partnerschaft ist die modernisierte Versorgung. Insbesondere wenn das jüngste Kind noch sehr jung ist, bleibt es jedoch allzu oft bei dem klassischen Modell der männlichen Versorgung.

Zusammenfassend lässt sich sagen: „Hohe Arbeitszeiten werden häufiger ausgeübt als gewünscht, reduzierte Arbeitszeiten werden häufiger gewünscht als tatsächlich ausgeübt“ (Holst 2007: 215). Differenzierter kann folgendes festgehalten werden: Es wurde gezeigt, dass Frauen überdurchschnittlich viel öfter in Teilzeit arbeiten als Männer und dies auch mit Abstand häufiger wünschen. Männer wünschen nur selten in Teilzeit zu arbeiten und tun dies auch nur selten. Die Präferenz für verkürzte Arbeitszeiten ist in Westdeutschland ausgeprägter als in Ostdeutschland. Die unfreiwillige Teilzeitarbeit im Sinne einer nicht zu findenden Vollzeittätigkeit ist in Ostdeutschland weiter verbreitet als in Westdeutschland. Es kann daher vermutet werden, dass Wunsch und Wirklichkeit geleisteter Arbeitszeit in Westdeutschland näher beieinander liegen als in Ostdeutschland. Teilzeitarbeit findet sich insbesondere im Dienstleistungssektor und dort sind auch die Präferenzen für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit am höchsten. Die Gegenüberstellung von Wunsch und Wirklichkeit beim Alter zeigt, dass der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Alter zunimmt. Tatsächlich arbeiten Männer aber insbesondere zu Beginn und zum Ende des Erwerbslebens in Teilzeit und Frauen am häufigsten in der Mitte ihres Erwerbslebens.

Eine Gegenüberstellung von Wunsch und Wirklichkeit nach betrieblicher Position und Qualifizierung ist kompliziert: Teilzeitbeschäftigte arbeiten vor allem in unteren beruflichen Positionen und dort findet sich auch die niedrigste Wunscharbeitszeit. Allerdings muss hier einschränkend hinzugefügt werden, dass Frauen mit niedrigem betrieblichem Status eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschen. Das heißt, Frauen in unteren beruflichen Positionen üben eine Teilzeittätigkeit aus und wünschen sich dies auch, aber in einem höheren Stundenumfang als vereinbart.

Die Gegenüberstellung nach Qualifikation ergibt folgendes Bild: Männer, die in Teilzeit arbeiten, haben häufig eine hohe Qualifikation. Tatsächlich sind es auch Männer mit hoher

Qualifikation, die die höchste Teilzeitpräferenz aufweisen. Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, haben tendenziell eine niedrige Qualifikation. Frauen mit niedriger Qualifikation haben jedoch die niedrigste Teilzeitpräferenz.

Hier ergibt sich ein Widerspruch: Frauen in unteren beruflichen Positionen wünschen eine Teilzeittätigkeit, Frauen mit geringer Qualifikation wünschen keine Teilzeittätigkeit. Dieser Widerspruch könnte folgende zwei Ursachen haben: Zum einen kann es einfach sein, dass Frauen in unteren beruflichen Positionen keine niedrige Bildung haben. Gerade in Anbetracht dessen, dass Frauen Teilzeitarbeit häufig zum Wiedereinstieg nutzen und dabei häufig eine Dequalifizierung in Kauf nehmen müssen, kann davon ausgegangen werden, dass sie trotz höherer Qualifikation in unteren betrieblichen Positionen eingesetzt werden. Es ist also durchaus denkbar, dass es sich bei den Frauen in unteren beruflichen Positionen, die eine Teilzeittätigkeit wünschen, nicht um dieselben Frauen handelt, die eine geringe Qualifikation haben und nur eine niedrige Teilzeitpräferenz vorweisen. Zum anderen kann dieser Widerspruch dem unterschiedlichen Quellenmaterial geschuldet sein. Die Daten zur betrieblichen Position stammen aus der Untersuchung vom ISO. Hingegen sind die Daten zu Qualifikation aus zwei unterschiedlichen Quellen. Das ISO ermittelt, dass Frauen mit geringer Qualifikation in Teilzeit arbeiten und Schulze Buschoff ermittelt anhand der Daten des SOEP, dass Frauen mit niedriger Qualifikation eine geringe Teilzeitpräferenz aufweisen. Somit ist auch denkbar, dass die beiden Quellen nicht miteinander vergleichbar sind.

Festgehalten werden kann, dass Wunsch und Wirklichkeit reduzierter Arbeitszeiten sich teilweise stark und teilweise kaum entsprechen. Abschließend sollte daher nach den Entstehungsgründen von Arbeitszeitwünschen gefragt werden. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sich bei vollzeitarbeitenden Männern vertragliche und gewünschte Arbeitszeit nahezu entsprechen. Es ließe sich vermuten, dass dieser Arbeitszeitwunsch aus dem Bedürfnis entsteht, der Norm zu entsprechen. Darauf verweisen auch Holst/Schupp, wenn sie schreiben:

„Die ‚freiwilligen‘ Präferenzen der Betroffenen für die jeweiligen Beschäftigungsformen können nicht isoliert betrachtet werden, sondern sind auch im Zusammenhang mit ‚sozialen Rollen‘ zu interpretieren. Diese ‚strukturieren‘ das soziale Handeln ‚durch Verhaltensvorschriften (Normen), Erwartungen und Ansprüche der Handlungspartner‘ vor (Holst/Schupp zitiert nach Schäfer 1999: 298). [...] Da diese sozialen Rollen Präferenzen und Handeln von Frauen und Männern mitprägen, bleibt festzuhalten, dass ökonomische Aspekte zwar sehr zentrale aber nicht alleinentscheidende Faktoren für die Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit in Familie und Gesellschaft darstellen“ (Holst/Schupp 1999: 298).

Auch der hohe Wunsch von Müttern nach einer Vollzeiterwerbstätigkeit für den Partner und einer Teilzeitbeschäftigung für sie selbst könnte in der Gesellschaft verankerten Rollenzutei-

lungen geschuldet sein. Das Leitbild der männlichen Versorgerehe hat ausgedient und wird ersetzt durch eine modernisierte Form, in der Mütter ebenfalls einer – zeitlich begrenzten – Erwerbsarbeit nachgehen.

Daneben können andere Faktoren wie konjunkturelle Schwankungen, die Entwicklung der Realeinkommen oder Sondereinflüsse Einfluss auf die Präferenzen der Beschäftigten haben (Holst/Schupp 1998: 670). Als Sondereinfluss benennen Holst/Schupp einen „VW-Effekt“. Die Umsetzung der 28,8 Stunden-Woche Ende des Jahres 1993 bei VW „bewirkte eine breite Auseinandersetzung mit Arbeitsverhältnissen unterhalb der ‚Normalarbeitszeit‘“, was dazu führte, dass es einen „ungewöhnlichen Anstieg des Wunsches nach einer Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden“ im Verlauf des Jahres 1994 gab (ebd.).

Bei der Betrachtung von Arbeitszeitwünschen stellt sich folglich immer die Frage, inwieweit diese als solche, d.h. als individuelle Präferenzen gesehen und verstanden werden können. Wenn „Personen unter den gegebenen Restriktionen eine Wahl treffen, bedeutet dies nicht, dass sie die Restriktionen auch akzeptieren und gut heißen“ (Holst/Maier 1998: 516). Bei Arbeitszeitwünschen müssen demnach immer auch politische und normative Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, da diese womöglich dazu führen können, dass Personen bestimmte Arbeitszeiten quasi freiwillig unfreiwillig bevorzugen.

## **7. Analyse**

Bevor im Folgenden überprüft wird, unter welchen Bedingungen es sich bei Teilzeitarbeit um eine prekäre Beschäftigung handelt, sollen noch einige allgemeine Überlegungen vorangestellt werden: Teilzeitarbeit weicht nicht nur in ihrer Dauer, sondern auch in ihrer Funktion im Lebenslauf von einem Normalarbeitsverhältnis ab. Dessen normatives Leitbild kann eine Teilzeitbeschäftigung nicht erfüllen, obwohl gesetzliche Rahmenbedingungen ein Diskriminierungsverbot und die Systeme der sozialen Sicherung eine anteilige Absicherung gewährleisten. Der Preis für eine Teilzeitbeschäftigung sind die Exklusion vom Normalarbeitsverhältnis mit seinen hohen Standards und die Abweichung von dem Leitbild der normalen Arbeit. Dabei entspricht das Normalarbeitsverhältnis und die ihm zugrunde liegenden Normalitätsannahmen häufig nicht mehr den subjektiven Interessenslagen und Erwerbspräferenzen der Beschäftigten (Schulze Buschoff 1997: 5). Lange Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche werden so gut wie nicht gewünscht. Im Gegenteil besteht eine Präferenz zu einer im Allgemeinen kürzeren Arbeitszeit, wobei westdeutsche Frauen am wenigsten und ostdeutsche Männer am meisten arbeiten möchten. Es bestehen veränderte gesellschaftliche Ansprüche an Erwerbsarbeit und das Normalarbeitsverhältnis kann diesen nicht mehr gerecht werden.



## 7.1 Das prekäre Potential von Teilzeitarbeit

Um das prekäre Potential einer Erwerbsarbeit zu bestimmen, müssen verschiedene allgemeine Faktoren berücksichtigt werden. Dazu gehören die Dauer und die Form der Beschäftigung, die Möglichkeit eines Wechsels in ein Normalarbeitsverhältnis, die Differenzierung zwischen Erwerbslage, Erwerbsverlauf und Lebenslage sowie die Frage, ob eine Beschäftigung erwünscht oder erzwungen ist. Soziodemografische Merkmale müssen ebenfalls mit einbezogen werden. Diese Faktoren werden im Folgenden (sofern möglich) berücksichtigt. Nicht alle Auswirkungen prekärer Beschäftigung, die in Kapitel 4 genannt wurden, treten auch bei einer Teilzeitbeschäftigung auf. Wichtig zu beachten ist jedoch, dass bei Teilzeitbeschäftigungen auch eine Kumulation atypischer Beschäftigung vorliegen kann (dass z.B. eine Teilzeitarbeit zugleich befristet ist) und dieser Umstand das prekäre Potential erhöht (Hinz 2008: 8). Auf diesen Aspekt kann im Folgenden jedoch nicht genauer eingegangen werden.

Im Folgenden wird nun zur Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit anhand der in Abschnitt 4.1 entwickelten Dimensionen das prekäre Potential von Teilzeitarbeit analysiert.

- 1. Reproduktiv-materielle Dimension: Eine Tätigkeit, deren Vergütung, die Haupteinkunftsquelle bildet, ist nicht existenzsichernd bzw. ermöglicht es nicht, ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum zu überschreiten. Eingeschlossen ist hier die existenzsichernde Höhe von Ansprüchen aus Leistungen der sozialen Sicherungssysteme, insbesondere der Rentenversicherung.*

Die Dauer der Arbeitszeit ist ein entscheidendes Kriterium, um beurteilen zu können, ob eine Teilzeitbeschäftigung in reproduktiv-materieller Hinsicht als prekär zu bewerten ist. 1,3 Mio. Menschen gehören zu den so genannten Aufstockern, d.h. sie beziehen zu ihrem Lohn ergänzendes ALG II, da ihr Lohn allein nicht existenzsichernd ist. Bei ca. 80% dieser Aufstocker handelt es sich um Teilzeitbeschäftigte. Ihre Teilzeitbeschäftigung ist nach dieser Dimension als prekär zu bewerten, da ihr Einkommen nicht existenzsichernd ist.

Teilzeitbeschäftigte sind häufiger als Vollzeitbeschäftigte von Niedriglöhnen betroffen. Die Löhne unterscheiden sich nach Branche, betrieblichem Status und Qualifikation der Beschäftigten. Die überdurchschnittliche Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten arbeitet im Dienstleistungsbereich und befindet sich in unteren beruflichen Positionen. Des Weiteren arbeiten überdurchschnittlich viele Geringqualifizierte in Teilzeit. Teilzeitbeschäftigte sind folglich überproportional in den Bereichen und gesellschaftlichen Gruppen vertreten, in denen das Einkommen verhältnismäßig gering ist. Beschäftigte im Dienstleistungsbereich haben ein geringeres Einkommen als Beschäftigte im produzierenden Gewerbe. Beschäftigte mit abgeschlos-

sener Berufsausbildung verdienen mehr als Un- und Angelernte. Beschäftigte in höheren betrieblichen Positionen erzielen ein höheres Einkommen als Beschäftigte mit niedrigem betrieblichem Status. Dies gilt sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte.

Differenziert nach Geschlecht verändert sich dieses einheitliche Bild. Im Gegensatz zu teilzeitbeschäftigten Frauen haben Männer häufig eine höhere Qualifikation – auch wenn sie womöglich in unteren beruflichen Positionen anzutreffen sind. Teilzeitbeschäftigte Männer sind zumeist im jüngeren oder älteren Lebensalter, d.h. sie nutzen Teilzeitbeschäftigung zum Berufsein- Berufsausstieg. Auch wenn das Entgelt gering ist, einem Niedriglohn entspricht und womöglich auch nicht existenzsichernd ist, stehen die Chancen gut, dass männliche Teilzeitbeschäftigte lediglich für einen begrenzten Zeitraum dieser Beschäftigungsform nachgehen. Somit ist ihre Erwerbslage in dem Moment zwar prekär, es besteht aber durchaus eine realistische Möglichkeit, dass ihr Erwerbsverlauf an Stabilität gewinnt und die prekäre Teilzeitbeschäftigung eine kurze Passage war.

Allerdings arbeiten insbesondere Männer in unfreiwilliger Teilzeit. Es ist zu vermuten, dass eine in reproduktiv-materieller Hinsicht prekäre Teilzeitbeschäftigung für sie weit belastender ist als für Frauen, die häufiger freiwillig und gewollt in Teilzeit arbeiten, deren Entgelt möglicherweise in reproduktiv-materieller Hinsicht ebenfalls prekär ist. Ob freiwillig oder unfreiwillig in Teilzeit gearbeitet wird, gibt hier womöglich den bestimmenden Ausschlag, um zu entscheiden, ob die Teilzeitbeschäftigung auch subjektiv als prekär wahrgenommen wird. Dies gilt umso mehr, wenn das Entgelt gering ist und eigentlich eine Vollzeitstelle gewünscht wird.

Es wurde festgestellt, dass Frauen in aller Regel weniger verdienen als Männer. Teilzeitbeschäftigte Frauen verdienen durchschnittlich 1542€, teilzeitbeschäftigte Männer 1634€ (Statistisches Bundesamt 2008: 534). Büroberufe, darunter Bürofachkräfte, Buchhalterinnen, Sekretärinnen usw. und Berufe im Handel (Verkäuferinnen, Kassiererinnen) können zudem als typische Frauenberufe bezeichnet werden (Bick 2008: 135). Hier sind die Löhne besonders gering. „In den meisten der genannten Berufe wurde unterdurchschnittlich verdient. Nicht nur Frauen, sondern auch die Männer verdienten hier schlechter als in anderen Berufen“ (ebd.). In Abschnitt 3.1 wurde der Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, Familienlohn und der teilweisen Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt dargestellt. Es wurde festgestellt, dass auf typischen Frauenarbeitsplätzen keine Zahlung eines Familienlohns erforderlich sei, da die Frauen entweder nur einen Zuverdienst zum Einkommen des Partners erwirtschaften würden oder aber keine Familie zu versorgen hätten. Diese eigenwillige Logik

steht hinter den geringen Löhnen von Frauen, insbesondere in solchen Berufen, in denen kaum Männer arbeiten. Es wurde weiterhin beschrieben, dass sich die männliche Versorgerrolle modernisiert und sich zu einem Zuverdienermodell gewandelt hat. Wird ausschließlich die Erwerbslage betrachtet, so kann eine Teilzeitbeschäftigung, die einen Zuverdienst darstellt, in reproduktiv-materieller Hinsicht genauso prekär sein wie eine Teilzeitbeschäftigung, die von einer alleinstehenden Person ausgeübt wird. Es wurde jedoch begründet, dass ebenfalls die Lebenslage einer Person betrachtet werden muss. Teilzeitbeschäftigung von Frauen kann nicht ohne Weiteres als prekäre Beschäftigungsform betrachtet werden,

„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“ (Vogel 2006: 177-178).

Eine Teilzeitbeschäftigung, die lediglich als Zuverdienst zur Verbesserung des Haushaltseinkommens dient, kann, wenn Lebenslage und Haushaltskontext mit in die Betrachtung eingezogen werden, demnach nicht als prekär beurteilt werden.

Die Arbeitszeitwünsche von Frauen verweisen darauf, dass dieses Zuverdienermodell mehrheitlich von ihnen gewünscht wird und dennoch von vielen nicht gelebt werden kann. Selbst wenn Frauen in Partnerschaft ihren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung für sich und einer Vollzeitbeschäftigung für den Partner erfüllen können, bleiben sie vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen. Dies stellt eine deutliche Benachteiligung dar, macht ihr Arbeitsverhältnis jedoch nicht prekär. Allerdings erfordert ihre

„Teilzeitarbeit im Haushaltskontext gegenwärtig die Absicherung durch ein Vollzeiteinkommen des Partners. Zwar erwirtschaften teilzeitbeschäftigte Frauen gut ein Viertel [West, H.G.] bzw. ein Drittel [Ost, H.G.] des Gesamteinkommens des Haushalts, von einer existenzsichernden Grundlage kann dennoch nicht die Rede sein. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn man gleichzeitig berücksichtigt, dass bspw. von den ledigen oder alleinlebenden Frauen nur 10 vH einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen“ (Beckmann 1997: 636).

Auch wenn diese Daten aus dem Jahr 1995 stammen, hat sich an der grundsätzlichen Tatsache, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit ohne ein zusätzliches Einkommen nur selten existenzsichernd sein kann, jedoch nichts geändert.

„Nur bei einem relativ hohen Bruttoeinkommen in Vollzeit oder im Fall einer möglichen Kompensation der Einkommensreduzierung (z.B. durch teilweisen Lohnausgleich wie im Fall der Altersteilzeit, durch den Bezug von Transfereinkommen [Rente, Erziehungsgeld, Stipendium], die Erhöhung des Erwerbseinkommens anderer Familienmitglieder) kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte sich freiwillig für eine individuelle Arbeitszeitverkürzung entscheiden“ (Troost/Wagner 2002: 16).

Das „Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzung“ (Kurz-Scherf 1993: 58) können folglich nur diejenigen in Anspruch nehmen, die es sich finanziell leisten können. Allerdings zeigt die Untersuchung von Puch, dass über 60% der Teilzeitbeschäftigten ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus der eigenen Erwerbstätigkeit bestreiten. Lediglich ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten werden durch den Partner/die Partnerin unterstützt und nur ca. 10% beziehen zu ihrem Einkommen ergänzendes ALG II (Puch 2009). „Dies widerspricht der verbreiteten Annahme, Teilzeitkräfte seien in der Regel anderweitig finanziell und sozial abgesichert und verdienen lediglich dazu“ (DGB o.J.).

Häufig wird von Frauen dennoch eine Teilzeitbeschäftigung gewünscht – insbesondere von westdeutschen. Dabei akzeptieren sie die Risiken, die für die soziale Sicherung damit einhergehen.

„Frauen möchten und müssen zu den Rahmenbedingungen häufig in Teilzeit arbeiten, da es an Alternativen mangelt, berufliche Interessen und familiäre Verpflichtungen vereinbaren zu können. [...] Dafür nehmen Frauen auch viele Nachteile hinsichtlich des Einkommens, der Karriere und insbesondere der sozialen Sicherung in Kauf“ (Hinz 2008: 112).

Mit einer Teilzeitbeschäftigung allein können zumeist keine ausreichenden Rentenansprüche aufgebaut werden (Vogel 2006: 38). Insbesondere bei einer Teilzeittätigkeit mit geringem Stundenvolumen und niedrigen Stundenlöhnen besteht ein hohes Risiko der Altersarmut (Keller/Seifert 2006: 239).

„Bei Teilzeitarbeit lassen sich, sofern es sich nicht lediglich um eine begrenzte Unterbrechung von Vollzeittätigkeit handelt und sie nicht im Hochlohnbereich ausgeübt wird, keine subsistenzsichernden Ansprüche an die Rentenversicherung erwerben“ (ebd.: 238).

Allerdings variiert auch in der Nacherwerbsphase der Grad an Prekarität, wenn zwischen eigenen und abgeleiteten Ansprüchen an die Rentenversicherung unterschieden wird. Auch wenn die eigenen Ansprüche an die Rentenversicherung in reproduktiv-materieller Hinsicht als prekär zu bewerten sind, kann die Lebenslage der Person durch abgeleitete Ansprüche des Partners/der Partnerin dennoch nicht prekär sein.

„Eine gleichstellungspolitische Perspektive stellt auf eigenständige Ansprüche ab. Folgt man diesem Prinzip, haben atypische Beschäftigungsverhältnisse unterschiedliche Auswirkungen auf die Prekaritätssituationen von Frauen und Männern. Frauen sind, abgesehen von Leiharbeit, bei allen atypischen Formen überproportional vertreten. Damit können sich die prekären Elemente dieser Beschäftigungsformen kumulieren. Sie werden jedoch erst virulent bei Veränderungen der Einkommenssituation des Haushalts“ (Keller/Seifert 2006: 239).

Der entscheidende Punkt dabei ist, dass die Absicherung über den Partner/die Partnerin nur solange Sicherheit verspricht wie die Haushaltssituation stabil ist. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich im Falle von Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit die Haushaltssituation drastisch verändern kann und die prekäre Erwerbslage auch eine prekäre Lebenslage nach sich ziehen kann. Ökonomische Unabhängigkeit ist daher fast ausschließlich über eigene kontinuierliche Erwerbsarbeit zu erreichen. Teilzeitbeschäftigungen von Frauen, die *nur* einen Zuverdienst leisten, pauschal als nicht prekär abzutun, wäre ebenso falsch, wie sie grundsätzlich als prekär zu bewerten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es sich bei einer Teilzeitbeschäftigung in materiell-produktiver Hinsicht häufig auch um eine prekäre Beschäftigung handeln kann. Soziodemografische Merkmale, Erwerbsverlauf, Lebenslage, Dauer der Beschäftigung und die Möglichkeiten eines Wechsels sowie die Differenzierung in freiwillige und unfreiwillige Teilzeitarbeit geben Aufschluss darüber, unter welchen Umständen eine Teilzeitarbeit als prekär zu bewerten ist. Des Weiteren ist unbedingt eine Differenzierung nach Geschlecht vorzunehmen. Männer arbeiten mit Abstand seltener in Teilzeit als Frauen und aufgrund ihres im Allgemeinen höheren Einkommens auch seltener in einer prekären Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitarbeit stellt für Frauen hingegen quasi eine Art Normalarbeitsverhältnis dar. Hier gibt insbesondere der Grad an Absicherung über den Partner/die Partnerin Aufschluss darüber, ob die Teilzeitbeschäftigung auch prekär ist.

„In der derzeitigen Form handelt es sich bei Teilzeitarbeitsverhältnissen somit häufig um ‚reduzierte‘ Erwerbsarbeit im wahrsten Sinne des Wortes: um (zeitlich reduzierte) Erwerbsarbeit, mit reduziertem Entgelt, reduzierten Chancen und reduzierter bis fehlender sozialer Absicherung“ (Schulze Buschhoff 1997: 39).

Auf den Punkt gebracht: Teilzeitarbeit ist in reproduktiv-materieller Hinsicht zumeist ein prekäres Beschäftigungsverhältnis, das fast ausschließlich Frauen betrifft

2. *Sozial-kommunikative Dimension: Es gibt keine gleichberechtigte Integration in soziale Netzwerke, die sich am Arbeitsort oder über die Arbeitstätigkeit herausbilden. Dieses Kriterium kann auch auf soziale Netze außerhalb der Erwerbsarbeit ausgeweitet werden, z.B. wenn die ausgeübte Beschäftigung den Arbeitenden den Zugang zu sozialen Netzen verschließt.*

Bei einer Untersuchung über teilzeitarbeitende Männer kommen Strümpel u.a.<sup>43</sup> zu folgendem Schluss: „In den Aussagen spiegelt sich das subjektive Gefühl eines Teils der Befragten, vom ‚Stamm‘ an den ‚Rand‘ der Belegschaft gerückt zu sein“ (Strümpel u.a. 1988: 92). Dieses Empfinden lässt sich mit der von ihnen wahrgenommen Verschlechterung von Aufstiegschancen und der beruflichen Stellung erklären (ebd.). Es ist allerdings zu vermuten, dass diese Aussage für Teilzeitbeschäftigte im Allgemeinen nur eine begrenzte Gültigkeit hat. Die Untersuchung von Strümpel u.a. ist über 20 Jahre alt, so dass es noch keine rechtliche Gleichstellung der Teilzeit- mit der Vollzeitarbeit gab, die erst 2001 mit dem TzBfG realisiert wurde. Seit dieser Zeit ist die Teilzeitquote rapide angestiegen, so dass in gewissen Bereichen und gesellschaftlichen Gruppen von einer Normalisierung der Teilzeitarbeit gesprochen werden kann. Die Untersuchung von Strümpel u.a. beschränkte sich auf teilzeitarbeitende Männer. Fakt ist, dass vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten. Zudem findet sich Teilzeitarbeit insbesondere im Dienstleistungsbereich und überproportional in Bereichen mit niedrigem Status. Für Frauen stellt Teilzeitarbeit eine Art Normalarbeitsverhältnis dar, für Männer ist sie hingegen immer noch eher eine Seltenheit. Das bedeutet: In den Bereichen in denen sich klassischerweise eine hohe Teilzeitquote findet (Dienstleistung/niedriger betrieblicher Status/hohe Frauenquote), gibt es höchst wahrscheinlich keine Probleme in Bezug auf die Integration in soziale Netzwerke und das umso weniger, je mehr Beschäftigte in Teilzeit arbeiten. Im produzierenden Gewerbe, das durch eine geringe Teilzeitquote und einen geringen Frauenanteil gekennzeichnet ist, wäre es hingegen in der Tat möglich, dass Teilzeitbeschäftigte nicht gleichberechtigt in soziale Netze eingebunden sind. Verallgemeinernd könnte darüber hinaus vermutet werden, dass ein Großteil der teilzeitbeschäftigten Frauen gut in soziale Netzwerke am Arbeitsplatz integriert ist und dass bei teilzeitbeschäftigten Männern, gerade wenn sie nicht im Dienstleistungsbereich arbeiten, das Risiko sehr viel höher ist, weniger gut bis schlecht in soziale Netzwerke am Arbeitsplatz eingebunden zu sein.

Bei dieser vermutlich eher geringen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten, die nicht gleichberechtigt in soziale Netze am Arbeitsort eingebunden sind, bestehen wahrscheinlich ähnliche Schwierigkeiten wie bei den von Dörre u.a. befragten Leiharbeitnehmern. Diese werden, wenn überhaupt, nur für einen gewissen Zeitraum in betriebliche Netze integriert. Sie kämpfen gegen ihre Stigmatisierung als Leiharbeiter, die ihnen einen niedrigen Rang in der betrieblichen Sozialordnung zuweist, selbst wenn sie über mehr Berufs- oder Fachwissen verfügen als die Festangestellten (Dörre u.a. 2004: 387-388). Anders als Leiharbeiter/innen können

---

<sup>43</sup> Strümpel u.a. führten 1985/86 eine Studie durch, in der sie Männer, die freiwillig ihre Erwerbsarbeit eingeschränkt oder aufgegeben haben, befragten. Dabei untersuchten sie die Motive für die Reduzierung bzw. Aufgabe der Erwerbstätigkeit und welche Konsequenzen sich daraus ergaben (vgl. Strümpel u.a. 1988).

Teilzeitbeschäftigte bei Mitarbeiter/innen in einem Normalarbeitsverhältnis kaum Gefühle der Bedrohung und Ängste der Ersetzbarkeit auslösen, denn Teilzeitbeschäftigte sind dem Gesetz nach den Vollzeitbeschäftigten gleich gestellt. Leiharbeiter/innen hingegen sind in allen Bereichen den Festangestellten gegenüber benachteiligt (Einkommen, Beschäftigungsstabilität, Lebensplanung usw.). Dennoch können Teilzeitbeschäftigte (und insbesondere teilzeitbeschäftigte Männer) in einem Betrieb Neid (Strümpel u.a. 1988: 80) und Unverständnis erzeugen. Denkbar ist, dass beides dazu führen kann, dass Teilzeitbeschäftigte deshalb gemieden werden und damit weniger in die sozialen Netze am Arbeitsort integriert sind.

Wie oben bereits erwähnt, ergeben sich für Unternehmen durch Teilzeitbeschäftigte im Betrieb erhöhte Anforderungen an die innerbetriebliche Kommunikation. Die Mitarbeiter/innen sind nicht stets und voll verfügbar. Teilzeitbeschäftigte berichten über negative Effekte bei Kommunikation und Kooperation im Betrieb. „Die Teilzeitbeschäftigten beklagten insbesondere ein Gefühl der Isolation und eine Behinderung des Informationsaustausches“ (Schmal 1997: 20). In den Bereichen, in denen sich klassischerweise eine hohe Teilzeitquote findet, dürfte dies kein Problem darstellen. In Bereichen hingegen, in denen es nur wenige Teilzeitbeschäftigte unter vielen Vollzeitbeschäftigten gibt, können sicherlich Schwierigkeiten im Hinblick auf die Kommunikation auftreten. Diese sollten jedoch keine unlösbaren Probleme darstellen (z.B. durch feste Zeiten für Teamsitzungen). Treten Kommunikationsschwierigkeiten auf, kann das ein Anzeichen für eine mangelnde Integration in soziale Netze am Arbeitsort sein. Dies kann hier jedoch nur als Vermutung genannt werden, da meines Erachtens bisher keine empirischen Studien zur Integration von Teilzeitbeschäftigten im Betrieb vorliegen.

Im Allgemeinen sind die Dauer der Teilzeitbeschäftigung und die ausgeübte Teilzeitvariante Faktoren dafür wie gut oder schlecht die Einbindung in den Betrieb ist. Handelt es sich um eine hohe Stundenzahl und um eine feste Verteilung der Arbeitszeit, sind mögliche Hindernisse geringer als bei einer Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl und variablen Arbeitszeiten. Festzuhalten bleibt, dass Teilzeitarbeit in sozial-kommunikativer Hinsicht in der Regel nicht als prekär bewertet werden kann. Im Einzelfall sind allerdings durchaus Umstände denkbar, in der keine gleichberechtigte Integration Teilzeitbeschäftigter in soziale Netzwerke, die sich am Arbeitsort oder über die Arbeitstätigkeit herausbilden, besteht. In diesem Fall müsste Teilzeitarbeit nach dieser Dimension als prekär bewertet werden. Studien könnten Aufschluss über das Ausmaß von Teilzeitbeschäftigten geben, die nach dieser Dimension einer prekären Beschäftigung nachgehen. Anzumerken ist noch, dass eine Teilzeitbeschäftigung eine Integration in soziale Netzwerke außerhalb der Erwerbsarbeit aufgrund der geringeren Arbeitszeit tendenziell eher erleichtert. Allerdings kann ein geringes Einkommen, das mit

einer Teilzeitbeschäftigung einhergehen kann, eine Integration in soziale Netzwerke außerhalb der Erwerbsarbeit erschweren. Daher müssen bei der Frage, ob es eine gleichberechtigte Integration in Netzwerke außerhalb der Erwerbsarbeit gibt, Arbeitszeit und Einkommen gleichermaßen berücksichtigt werden.

*3. Rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension: Eine Arbeitstätigkeit schließt die Betroffenen von institutionell verankerten sozialen Rechten und Partizipationschancen aus. Dies betrifft tarifliche Rechte, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen, soziale Schutzrechte wie Kündigungsschutz und die Absicherung über die Sozialversicherung. In dieser Dimension ist ebenfalls die Beschäftigungssicherheit zu verorten.*

Diese Dimension umfasst viele verschiedene Aspekte. Beginnend mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten lassen sich die in Dimension 2 genannten möglichen Schwierigkeiten bei der Kommunikation nennen. Es ist denkbar, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres geringen Arbeitszeitumfangs weniger Mitbestimmungsmöglichkeiten haben, wenn nicht darauf geachtet wird, sie mit einzubeziehen.

Im Hinblick auf die soziale Sicherung sind Teilzeitbeschäftigte vollständig in die Krankenversicherung eingebunden. Der Schutz in der Arbeitslosenversicherung besteht anteilig (Keller/Seifert 2006: 238) ebenso wie der gesetzliche Urlaubsanspruch (DGB o.J.). Ein prekäres Potential kann hier nicht festgestellt werden, außer in Bezug auf die oben gesondert diskutierte Einbindung in die Rentenversicherung.

Insbesondere in dieser Dimension ist das Diskriminierungsverbot gegenüber Teilzeitbeschäftigten zu nennen. Demnach dürfen Teilzeitbeschäftigte seit der Einführung des TzBfG rechtlich nicht aufgrund ihrer kürzeren Arbeitszeit benachteiligt werden. Dieses Diskriminierungsverbot verhindert, dass Teilzeitarbeit nach dieser Dimension eine prekäre Beschäftigung darstellt. Dies betrifft z.B. auch die Beschäftigungssicherheit. Teilzeitbeschäftigten darf nicht aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit gekündigt werden. Dennoch schätzt die Bevölkerung die Jobsicherheit von Teilzeitbeschäftigten eher gering ein. 67% nehmen an, dass Teilzeitbeschäftigte schlechtere Chancen in Bezug auf die Jobsicherheit hätten als Vollzeitbeschäftigte mit gleicher Qualifikation. Immerhin ein Viertel geht davon aus, dass es nur geringe Unterschiede gibt (Schulze Buschoff 2000b: 16). Untersuchungen belegen jedoch – entgegen den Einschätzungen in der Bevölkerung –, dass eine unbefristete Teilzeitstelle auf ihre Beschäftigungssicherheit hin positiv beurteilt werden kann (Brehmer/Seifert 2008: 514). Probleme bestehen erst, wenn eine Kumulation atypischer Beschäftigung auftritt. Eine befristete Teilzeit-



stelle kann daher auch nach dieser Dimension ein prekäres Potential aufweisen, da keine Beschäftigungssicherheit gegeben ist.

Dabei muss dennoch kritisch beleuchtet werden, dass Teilzeitbeschäftigte nicht nur häufig in Positionen mit niedrigem betrieblichem Status und im Dienstleistungsbereich, sondern auch in Klein- und Kleinstbetrieben arbeiten. Diese weichen in Bezug auf Interessensvertretungen negativ von Großbetrieben ab (Troost/Wagner 2002: 17). Häufig setzen diese kleinen Betriebe atypische Beschäftigungsformen und Teilzeitbeschäftigungen ein, um eine hohe Flexibilität zu erzielen. Teilzeitarbeit dient unter diesen Umständen der Arbeitsflexibilisierung, die von Betriebsnotwendigkeiten gelenkt und nach Bedarf in den Betrieben eingesetzt wird. Auch wenn dies rechtlich legitim sein mag, kann die fehlende oder schwache Interessensvertretung in diesen kleinen Betrieben die Beschäftigten jedoch nicht so schützen wie es ein Betriebsrat in einem Großbetrieb vermag. Daher ist zu fragen, ob Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres Einsatzes in kleinen Betrieben im Dienstleistungsbereich in Bezug auf Mitbestimmung, Interessensvertretung und Partizipationsmöglichkeiten generell schlechter gestellt sind als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen und Kolleginnen, die anders auf die Sektoren und die Größe der Betriebe verteilt sind. Eine Schlechterstellung kann hier nur vermutet werden, da es meines Erachtens keine Studie zu Mitbestimmungsmöglichkeiten und Partizipationschancen von Teilzeitbeschäftigten in kleinen Betrieben im Dienstleistungsbereich gibt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Teilzeitbeschäftigung in Bezug auf die rechtlich-institutionelle oder Partizipationsdimension nicht als prekär bewertet werden kann. Eine Ausnahme bildet unter gewissen Umständen die oben beschriebene Einbindung in die Rentenversicherung. Mitbestimmung und Partizipation können unter Umständen als kritisch beurteilt werden. Hierzu lässt die vorliegende Literatur jedoch keine genaueren Schlüsse zu.

*4. Status- und Anerkennungsdimension: Eine gesellschaftlich anerkannte Positionierung, die üblicherweise mit Erwerbsarbeit verbunden ist, wird vorenthalten.*

Von regulärer Erwerbsarbeit kann gesprochen werden „wenn mit ihrer Ausübung spezifische Sicherheitsgarantien und Rechtsansprüche verbunden sind, die eine stabile gesellschaftliche Statusposition begründen“ (Kraemer/Speidel 2005: 373). Als Folge einer Ausübung einer prekären Beschäftigung kann diese Statusposition gefährdet sein. „Über stabile, kontinuierliche Erwerbsarbeit wird zudem soziale Anerkennung zugeschrieben“ (ebd.: 4). Auch diese kann durch die Ausübung einer prekären Beschäftigung gefährdet sein. Allerdings muss unterschieden werden zwischen der Anerkennung, die im Betrieb einem Kollegen/einer Kolle-

gin in prekärer Beschäftigung nicht gewährt wird und der sozialen Anerkennung, die einer Person von außen zugeschrieben wird.

Betrieblich besteht das Problem, dass Teilzeitkräfte als weniger motiviert und flexibel gelten. Die Vorteile, die einem Betrieb durch den Einsatz von Teilzeitkräften entstehen, werden aufgrund der Vorurteile oft nicht gesehen. Die Stigmatisierung von Teilzeitarbeit kann dazu führen, dass sich Teilzeitbeschäftigte, insbesondere in Unternehmen, in denen nur wenige Teilzeitkräfte eingesetzt werden und die Frauenquote gering ist, subjektiv an den Rand der Belegschaft gerückt fühlen (Strümpel u.a. 1988: 92). Dies geschieht über ausgrenzende Effekte, die Dörre u.a. an denen von ihnen befragten Leiharbeitern eindrucksvoll beschreiben (vgl. Dörre u.a. 2005; Dörre u.a. 2004; Kraemer/Speidel 2005). Die Integration in betriebliche Netze und die Zuschreibung von Anerkennung hängen eng zusammen. Teilzeitbeschäftigte, die nicht in die sozialen Netze am Arbeitsort integriert sind, erhalten auch nur wenig Anerkennung. Im Gegensatz dazu besteht vermutlich nahezu das gleiche Maß an Anerkennung für Teilzeitbeschäftigte, die gut integriert sind und in Unternehmen arbeiten, in denen ohnehin viele Teilzeitkräfte eingesetzt werden, wie für Vollzeitbeschäftigte.

Nicht zu verkennen ist die Tatsache, dass über die Ausübung einer Erwerbsarbeit generell soziale Anerkennung zugeschrieben wird. Es besteht bei in Teilzeit arbeitenden Frauen allerdings das Problem, dass sie häufig nach einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung unter ihrer zuvor erworbenen Qualifikation eingesetzt werden. Ihren Wiedereinstieg müssen sie mit Dequalifizierung, in der Regel auch geringerem Einkommen und einem niedrigeren Status bezahlen. 31% der Mütter sind der Meinung, dass die Entscheidung für ein Kind zugleich einen Verzicht auf Karriere bedeutet und 60% geben an, dass der Versuch, Familie und Beruf zu vereinbaren, immer berufliche Nachteile mit sich bringt (BMFSFJ 2006: 9). Dies lässt sich auch daran ablesen, dass Frauen umso weniger als höhere Angestellte, Beamtin oder als Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben arbeiten, je mehr Kinder sie haben. Auch sind Frauen unterdurchschnittlich in Führungspositionen in der Privatwirtschaft vertreten. Dieses *Erwerbsrisiko Elternschaft* nehmen Frauen in Kauf – auch wenn ihnen dieses Risiko vielleicht nicht bewusst ist. Neben der Schwierigkeit, dass Muttersein einen Verzicht auf Karriere bedeutet, gilt dies auch für die Teilzeitarbeit an sich. 1998 ging die Hälfte der Beschäftigten davon aus, dass ein Wechsel in Teilzeitarbeit die Karrierechancen verschlechtert (Trost/Wagner 2002: 17). 86% der Bevölkerung nehmen an, dass Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Qualifikation schlechtere Aufstiegschancen haben als Vollzeitbeschäftigte (Schulze Buschoff 2000b: 16). 70% der Bevölkerung ist ebenfalls der Meinung, dass Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen haben, an Weiterbildungen teilzunehmen

als Vollzeitbeschäftigte (Schulze Buschoff 2000b: 16). Nach dem TzBfG handelt es sich dabei um eine Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter, die das Gesetz nicht gestattet. Die Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten sind für Brehmer/Seifert ein Kriterium zur Bestimmung von Beschäftigungsfähigkeit, welches wiederum als Kriterium zur Bestimmung von prekären Beschäftigungsverhältnissen dient (Brehmer/Seifert 2008: 504). Dabei zeigt sich, dass „geringe Wochenarbeitszeiten [...] der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung maßgeblich entgegen [stehen]“ (ebd.: 515). Aus Sicht der Betriebe ist das einleuchtend, da die Weiterbildung von Teilzeitbeschäftigten teurer in dem Sinne ist, dass sie sich nicht so schnell amortisiert wie bei Vollzeitkräften.

Es zeigt sich folglich, dass Frauen insbesondere dann, wenn sie sich für Kinder entscheiden und daher einer Teilzeittätigkeit nachgehen, einer reduzierten Erwerbsarbeit mit reduzierten Chancen nachgehen. Anerkennung erhalten sie möglicherweise dafür, dass sie als Mutter überhaupt einer Erwerbsarbeit nachgehen. Ihre Positionen sind in der Regel jedoch niedrig und ihrer Qualifikation oftmals auch nicht entsprechend, so dass sie keine oder nur wenig Anerkennung für ihre Arbeit und ihre dort erbrachten Leistungen bekommen. Es besteht folglich die Gefahr, dass Frauen *nur* aufgrund ihres Kinderwunsches nicht den Status und die berufliche Anerkennung erhalten, die sie ohne Kinder haben könnten. „Mütter haben seltener als kinderlose Frauen und diese wiederum seltener als Männer eine führende Position inne“ (BMFSFJ 2006: 9). Insbesondere von Karrieremöglichkeiten sind Mütter somit ausgeschlossen. Lange Anwesenheitszeiten, die als Schlüssel zum Erfolg gelten, können oder wollen nicht eingehalten werden. Es gibt Hinweise darauf, „dass Teilzeit bislang zwar ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren, nicht jedoch Familie und eine erfolgreiche berufliche Karriere“ (Vogel 2006: 44).

Bei Männern bestehen in anderer Hinsicht Schwierigkeiten. Mit ihrer Teilzeitbeschäftigung weigern sie sich, einer gesellschaftlich anerkannten Normalarbeit nachzugehen. Dies kann im Betrieb zu Abgrenzungsphänomenen führen, die aus einer schlechteren Integration in Netzwerke und aus Neid entstehen können sowie aus der Tatsache, dass Männer sich nicht der an sie gerichteten Erwartung beugen, selbstverständlich einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachzugehen. Teilzeitarbeitende Männer sind ebenso wie Frauen in nur verschwindend geringer Anzahl in Führungspositionen anzutreffen. Auch sie kommen nicht der an Führungskräfte gerichteten Erwartung von überlangen Anwesenheitszeiten nach. Zwar bedeuten Kinder bei ihnen kein Karriereaus, eine Teilzeitbeschäftigung hingegen schon. Bei Frauen wird die Problematik deswegen gravierender, weil bei ihnen die Existenz von Kindern sozusagen automatisch eine Teilzeitbeschäftigung nach sich zieht (dies gilt insbesondere für westdeutsche Mütter).

Abschließend kann vermutet werden, dass Teilzeitbeschäftigte innerbetrieblich nur dann in Status und Anerkennung beschnitten werden, wenn sie aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung schlecht in Netzwerke am Arbeitsort integriert sind, es nur wenige Teilzeitbeschäftigte und eine geringe Frauenquote gibt. Die generelle Zuschreibung von Anerkennung und Positionierung in der Statushierarchie kann für Teilzeitbeschäftigte nachteilig ausfallen. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Allerdings erhalten Frauen auch soziale Anerkennung über ihren Status als Mutter, was für Männer in der Form nicht gilt. Die geringe Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten zeigt, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Möglichkeiten, vielfältiger eingesetzt werden zu können, beschränkt werden. Dies kann auch zur Folge haben, dass sie von Beförderungen ausgeschlossen werden. Dabei handelt es sich laut TzBfG zwar um Diskriminierung. Wie jedoch gezeigt wurde, steht dem Diskriminierungsverbot des TzBfG eine gelebte Praxis gegenüber, die sich nicht an das Gesetz hält. Eine der Vollzeit nahen Teilzeitbeschäftigung wird vermutlich geringere Schwierigkeiten im Hinblick auf Status und Anerkennung mit sich bringen als eine Teilzeitbeschäftigung, die knapp über der Geringfügigkeit liegt.

Insgesamt kann eine Teilzeitbeschäftigung nach dieser Dimension aufgrund der genannten Nachteile dennoch nicht pauschal als prekär bewertet werden. Eine freiwillig eingegangene und gewollte Teilzeitarbeit kann ein Indiz dafür sein, dass die Anerkennung über Erwerbsarbeit eine geringere Bedeutung hat. Es stellt sich folglich die Frage wie die Beschäftigten selbst ihre Situation bewerten. Werden die mangelnde Anerkennung und der niedrige Status, die aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung bestehen können, subjektiv als prekär wahrgenommen oder nicht? Diese Frage gilt es zu beantworten, wenn beurteilt werden soll, ob eine Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich ihres Status und ihrer Anerkennung prekär ist oder nicht.

*5. Autonom-lebensweltliche Dimension: Eine mittel- und langfristige Lebensplanung, wie z.B. Familienplanung oder berufliche Entwicklung, wird nicht ermöglicht.*

Nach dieser Dimension handelt es sich bei einer Teilzeitbeschäftigung keinesfalls um eine prekäre Beschäftigung. Die kürzere Arbeitszeit, wie ungünstig sie sich auch über den Tag und die Woche verteilen mag, ermöglicht in jedem Fall eine weitere Lebensplanung. Das einzige, was eine langfristige Planung behindern könnte, wäre das mangelnde Einkommen. Vieles ist nur umsetzbar, wenn der Lohn ausreichend ist, z.B. Reisen, Familienplanung, Hausbau usw. Das prekäre Potential, das im Einkommen einer Teilzeitbeschäftigung steckt, wurde bereits behandelt. Ein prekäres Potential kann eine Teilzeitbeschäftigung nach dieser Dimension nur aufweisen, sofern eine Kumulation atypischer Beschäftigungsformen vorliegt und es sich z.B.

um eine befristete Teilzeitarbeit handelt, da Befristungen immer die Schwierigkeit einer langfristigen Lebensplanung mit sich bringen.

*6. Arbeitsinhaltliche Dimension: Die Berufstätigkeit ist mit einem dauerhaften Sinnverlust bei der Arbeit versehen oder die Arbeit führt zu einer krankhaften Überidentifikation.*

Ein Motiv für den Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung äußert sich in dem Wunsch, die Belastungen, die aus der Erwerbsarbeit resultieren, zu reduzieren. 48% der Bevölkerung sind der Meinung, dass Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich des Arbeitsdrucks bessere Chancen haben als Vollzeitbeschäftigte. 59% nehmen an, dass Teilzeitbeschäftigte ebenfalls bessere Chancen auf bequeme Arbeitszeiten haben als Vollzeitbeschäftigte (Schulze Buschoff 2000b: 16). Allerdings gibt über die Hälfte der abhängig Beschäftigten (53%), die eine generelle Arbeitszeitverkürzung mitgemacht haben an, dass diese zu einem höheren Arbeitsdruck geführt hat (Schnabel 1997:60). Auch Untersuchungen über Teilzeitbeschäftigte kommen zu ähnlichen Ergebnissen: „Zahlreiche Beschäftigte berichten von einer Intensivierung und Verdichtung ihrer Arbeit und einer damit verbundenen höheren Stressbelastung“ (Schmal 1997: 20). Jedoch fürchten sich insbesondere die Kollegen und Kolleginnen vor einer Arbeitsverdichtung, wenn jemand aus dem Betrieb/der Abteilung in eine Teilzeitbeschäftigung wechselt (Strümpel u.a. 1988: 79). „Größtenteils führte der Übergang in Teilzeit jedoch zur Verlagerung der Aufgaben auf andere Beschäftigte und damit zu einer Arbeitsverdichtung für die Betroffenen“ (Wanger 2004: 4). Arbeitsverdichtung und erhöhter Arbeitsdruck können jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass mit einer Teilzeitbeschäftigung mehr Zeit für Regeneration von der Erwerbsarbeit und für andere Lebensbereiche neben der Erwerbsarbeit bleibt. Eine krankhafte Überidentifikation mit der Erwerbsarbeit dürfte in den meisten Fällen daher nicht gegeben sein.

Teilzeitkräfte sind überdurchschnittlich oft in unteren beruflichen Positionen anzutreffen. Arbeitsvorgänge sind hier zumeist einfach und wenig abwechslungsreich. Daher ist es durchaus möglich, dass die Erwerbsarbeit von Teilzeitbeschäftigten in Positionen mit niedrigem Status und Routinetätigkeiten mit einem Sinnverlust einhergeht. Allerdings gilt auch hier, dass aufgrund der Teilzeitbeschäftigung mehr Zeit für Regeneration von der Erwerbsarbeit bleibt. Es ist daher unwahrscheinlich, dass Teilzeitbeschäftigte unter einem dauerhaften Sinnverlust ihrer Erwerbstätigkeit leiden.

Es kann festgehalten werden, dass nach der arbeitsinhaltlichen Dimension eine Teilzeitarbeit fast immer als nicht prekär zu bewerten ist, da bereits die kürzere Arbeitszeit eine krankhafte Überidentifikation oder einen dauerhaften Sinnverlust von der Erwerbsarbeit verhindert. Eine

Teilzeitbeschäftigung nahe der Vollzeit wird jedoch vermutlich dieselben Gefahren von Überidentifikation oder dauerhaftem Sinnverlust mit sich bringen wie eine Vollzeitbeschäftigung.

## **7.2 Subjektive Arbeitszeitwünsche unter Berücksichtigung des prekären Potentials von Teilzeitarbeit**

Im letzten Abschnitt wurde das prekäre Potential einer Teilzeitarbeit herausgearbeitet. Es wurde gezeigt, dass die Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen, nach Erwerbsverlauf und Lebenslage, nach der Dauer der Arbeitszeit, nach den Möglichkeiten eines Wechsels von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung und die Frage danach, ob eine Teilzeitarbeit gewünscht ist oder nicht, Aufschluss über Verteilung und Ausmaß des prekären Potentials von Teilzeitbeschäftigung geben kann. Vor allem die Unterscheidung nach Geschlecht verdeutlicht immer wieder, wie unterschiedlich Frauen und Männer vom prekären Potential von Teilzeitarbeit betroffen sind. Die Analyse hat ergeben, dass Teilzeitarbeit unter bestimmten Bedingungen eine prekäre Beschäftigung ist. Ihr prekäres Potential kann insbesondere in reproduktiv-materieller Hinsicht, mit Abstrichen auch in sozial-kommunikativer Hinsicht und in der Status- und Anerkennungsdimension zu Tage treten. Im Folgenden sollen diese Erkenntnisse mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten in Bezug gesetzt werden.

Es ist davon auszugehen, dass, sofern eine Reduzierung der Arbeitszeit gewünscht wird, diese zumeist nahe an der Vollzeitgrenze liegt.

„Gewünscht werden von den Arbeitnehmern Teilzeitarbeitsplätze, deren Stundenumfang nur wenig unter der ‚normalen‘ Arbeitszeit liegt (30-35 Stunden wöchentlich). Geschaffen wurden jedoch (hauptsächlich in der Privatwirtschaft) Teilzeitarbeitsplätze im unteren Stundenbereich“ (Schulze Buschhoff 1997: 38).

Entscheidend ist, dass von Vollzeitbeschäftigten tendenziell eine kürzere Arbeitszeit gewünscht wird. Eine Reduzierung sollte jedoch lediglich in einem geringen Stundenumfang erfolgen. Teilzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit verlängern und, sofern es sich um ostdeutsche Teilzeitbeschäftigte handelt, in einem deutlichen Stundenumfang. Eine Teilzeitbeschäftigung wie sie klassischerweise mit einer Halbtagsbeschäftigung verstanden wird, ist, wenn überhaupt, für westdeutsche Frauen eine annehmbare Arbeitszeit. Der relativ geringe Umfang einer gewünschten Arbeitszeitverkürzung ist bedeutsam, wenn die Frage beantwortet werden soll, ob das genannte prekäre Potential von Teilzeitarbeit für Beschäftigte einen Grund gegen die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit darstellt. Hierauf wird im Folgenden eingegangen.

In reproduktiv-materieller Hinsicht kann festgehalten werden, dass das geringe Einkommen bei reduzierter Stundenzahl offensichtlich einen Grund für Beschäftigte darstellt, ihre Arbeitszeit nicht in größerem Umfang als angegeben zu verkürzen. Die Fragestellungen von ISO und SOEP sind so konzipiert, dass die Befragten bei der Frage nach ihrer Wunscharbeitszeit mögliche Einkommenseinbußen mit einbeziehen sollen. Vor diesem Hintergrund, ist es daher fast bemerkenswert, dass dennoch eine Mehrheit der Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung wünscht. Eine Reduzierung der Arbeitszeit wird jedoch nur in soweit gewünscht, wie das Einkommen noch nicht prekär wird. Das geringe Einkommen bei einer reduzierten Arbeitszeit, die eine bestimmte Stundenanzahl unterschreitet, ist für Beschäftigte ein Grund, keine Teilzeitarbeit auszuüben (ausgenommen vielleicht westdeutsche Frauen).

Die mögliche Konsequenz einer mangelnden Integration in soziale Netzwerke am Arbeitsort wird für Beschäftigte vermutlich kein Grund sein, keine Teilzeitarbeit aufzunehmen, bzw. ihre Arbeitszeit nicht zu reduzieren. Dies kann aufgrund von zwei Faktoren angenommen werden: Erstens kann davon ausgegangen werden, dass eine gegebenenfalls mangelnde Integration in soziale Netze am Arbeitsort von den Beschäftigten im Vorfeld nicht bedacht wird. Andere, dringendere Fragen, wie etwa die nach dem Einkommen oder nach dem Motiv für eine Teilzeitbeschäftigung, stehen bei einer solchen Entscheidung voraussichtlich im Vordergrund. Es kann zweitens vermutet werden, dass die Motive, die für eine Teilzeitarbeit sprechen, eine unter Umständen drohende mangelnde Integration überwiegen. Mit einer gewünschten reduzierten Arbeitszeit kann eine mangelnde Integration vermutlich relativ gut akzeptiert werden. Im Allgemeinen gilt, dass die Gefahr schlechter in die sozialen Netze am Arbeitsort integriert zu sein umso geringer ausfällt, je höher die gearbeitete Stundenzahl ist. Das prekäre Potential dieser Dimension entschärft sich folglich, wenn die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in die Überlegungen, ob eine Teilzeitbeschäftigung nach dieser Dimension als prekär zu bewerten ist, einbezogen werden.

Im Hinblick auf die Status- und Anerkennungsdimension ist zu vermuten, dass insbesondere Männer aus Angst vor Abweichung der gesellschaftlichen Norm möglicherweise keine Teilzeitarbeit aufnehmen. Eine Vollzeittätigkeit, insbesondere im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses, entspricht in den Köpfen der Menschen noch immer der Normalität. Der Zwang, sich diesem Normalarbeitsverhältnis zu unterwerfen, ist aufgrund seiner nach wie vor starken normativen Wirkung sowie seiner Antriebs- und Schutzfunktion ungebrochen. Es bedarf Mut, um von Normalität und Normativität abzuweichen. Fehlt dieser Mut oder ein zwingendes Motiv für eine Teilzeitbeschäftigung, kann es durchaus sein, dass besonders Männer an der Erfüllung ihres Wunsches nach einer reduzierten Arbeitszeit gehindert werden. Auch hier gilt, dass

sich das prekäre Potential dieser Dimension entschärft, wenn die Stundenzahl relativ hoch liegt. Die gewünschte Arbeitszeit von Männern in einer Teilzeitbeschäftigung liegt relativ nahe an der Vollzeitgrenze, was dafür spricht, dass Schwierigkeiten im Hinblick auf Status und Anerkennung gering ausfallen. Allerdings kann hier auf die Vermutungen aus Kapitel 6 verwiesen werden, dass die Nähe der vereinbarten und der gewünschten Arbeitszeit von Männern auch dafür sprechen kann, dass es sich bei dem Arbeitszeitwunsch gleichzeitig um den Wunsch handelt, sich der Norm entsprechend zu verhalten. Es stellt sich insbesondere hier die Frage, ob die Arbeitszeitwünsche als solche verstanden und bewertet werden können oder ob sie nicht Ausdruck geltender Normalitätsvorstellungen und der normativen Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses sind.<sup>44</sup> Aufgrund der an Männer gerichteten Erwartung einer fast ausschließlichen Orientierung auf Erwerbsarbeit, erhalten sie Anerkennung nahezu vollständig über diese Erwerbsarbeit. Entfällt diese Anerkennung, ist es für sie schwierig, überhaupt Anerkennung zu erhalten. Dementsprechend liegen die Arbeitszeitwünsche relativ nahe an der Vollzeitgrenze, also dem was gesellschaftlich anerkannt und normal ist.

Frauen können zwar auf die gesellschaftlich traditionell anerkannte Alternativrolle der Mutter zurückgreifen, d.h. jedoch nicht, dass sie ihre Erwerbsarbeit im Hinblick auf Status und Anerkennung nicht als prekär erleben können. Erleben Frauen bei einem Wiedereinstieg in den Beruf eine Dequalifizierung und werden sie aufgrund ihrer Mutterschaft zudem von Aufstiegsmöglichkeiten ausgeschlossen, ist es durchaus denkbar, dass Frauen dies als mangelnde Anerkennung erfahren. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie einer Teilzeittätigkeit nachgehen müssen, weil es an außerhäuslichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten mangelt. Das prekäre Potential dieser Dimension wirkt sich folglich auf beide Geschlechter höchst unterschiedlich aus.

Wenig überraschend ist das Ergebnis, dass das geringe Einkommen einer Teilzeitarbeit Beschäftigte daran hindern kann, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, bzw. eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen. In dieser Hinsicht erfüllt das prekäre Potential von Teilzeitarbeit seine Wirkung, da sie das Nachgehen von Wünschen nach einer reduzierten Arbeitszeit verhindert. Die möglichen Anerkennungsdefizite sind ein weiterer Grund, der Beschäftigte daran hindern kann, eine Teilzeitarbeit aufzunehmen, bzw. ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Das prekäre Potential von Teilzeitarbeit wird folglich in zwei der genannten Dimensionen offensichtlich und

---

<sup>44</sup> Wie in Kapitel 6 beschrieben, müssen auch die Arbeitszeitwünsche von Frauen kritisch reflektiert werden (insbesondere die gewünschte Arbeitszeitverteilung in einem Paarhaushalt, die der modernisieren Versorgungsebene entspricht).



verhindert, dass Beschäftigte ihren Wünschen nach einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit nachgehen können.

## **8. Fazit**

In dieser Arbeit wurde untersucht, unter welchen Bedingungen sich das prekäre Potential einer Teilzeitarbeit erfüllt und ob das die Gründe sind, die für Beschäftigte gegen eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit sprechen. Die Analyse hat ergeben, dass Teilzeitarbeit in reproductiv-materieller Dimension und in der Status- und Anerkennungsdimension ein prekäres Potential aufweist. Unter bestimmten Bedingungen kann dieses Potential wirksam werden, so dass eine Teilzeitarbeit als prekäre Beschäftigung bewertet werden muss. Es konnte weiterhin gezeigt werden, dass Beschäftigte aufgrund dieses prekären Potentials von Teilzeitarbeit daran gehindert werden können, ihre Arbeitszeitwünsche zu erfüllen. Es wurde darauf hingewiesen, dass die normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nach wie vor so wirksam sind, dass Frauen und Männer sich gemäß ihrer Geschlechterrollen eine dementsprechende Arbeitszeit wünschen (dies gilt insbesondere für Männer und westdeutsche Frauen).

### **8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse**

In reproductiv-materieller Hinsicht kann Teilzeitarbeit unter folgenden Bedingungen eine prekäre Beschäftigung darstellen:

1. Die Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind allzu oft nicht existenzsichernd und damit prekär. Das hängt damit zusammen, dass Teilzeitbeschäftigte häufig nur einen Niedriglohn erzielen, weil sie insbesondere in unteren beruflichen Positionen und im Dienstleistungssektor arbeiten. Aufgrund der Dauer ihrer Arbeitszeit sind sie zudem überdurchschnittlich oft auf ergänzendes ALG II angewiesen.
2. Frauen erzielen im Durchschnitt ein geringeres Einkommen als Männer, weshalb das Risiko mit einer Teilzeitbeschäftigung ein nicht existenzsicherndes und damit prekäres Einkommen zu erzielen, höher ist als bei Männern.
3. Ohne ein zusätzliches Einkommen innerhalb einer Partnerschaft ist das Einkommen einer Teilzeitbeschäftigung meist nicht existenzsichernd und damit prekär.
4. Mit einer dauerhaft ausgeübten Teilzeitbeschäftigung (wie insbesondere Frauen ihr nachgehen) können keine ausreichenden Ansprüche an die Rentenversicherung erworben werden, so dass die Lebenssituation im Alter prekär wird.

5. Da Teilzeitbeschäftigungen insbesondere in Bereichen mit niedrigem Einkommen ausgeübt werden (Dienstleistung/niedrige berufliche Position), können keine ausreichenden Ansprüche an die Rentenversicherung aufgebaut werden, so dass die Lebenssituation im Alter prekär wird.

Besteht allerdings eine Absicherung über einen Paarhaushalt, wie es insbesondere für Frauen häufig der Fall ist, liegt mit einer Teilzeitbeschäftigung zwar häufig eine prekäre Erwerbslage, aber keine prekäre Lebenslage vor. Mit einer Absicherung über einen Paarhaushalt ist ebenfalls die Lebenslage im Alter nicht prekär. Dies gilt aber immer nur unter dem Vorzeichen, dass sich die Lebenslage nicht entscheidend verändert. Die Absicherung über einen Paarhaushalt beinhaltet daher ein großes Risiko, da eine Person sich von einem Moment auf den anderen in einer prekären Lebenssituation befinden kann.

Das prekäre Potential dieser Dimension verhindert, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen, bzw. eine Verkürzung nur soweit wünschen, wie das Einkommen noch nicht prekär wird. Lediglich westdeutsche Frauen wünschen eine Arbeitszeit, bei dem das Einkommen zumeist prekär ist. Sie sind meistens über einen Partnerschaft abgesichert.

Im Hinblick auf die Status und Anerkennungsdimension ist eine Teilzeitbeschäftigung unter folgenden Bedingungen prekär:

1. Arbeiten Teilzeitbeschäftigte in einem Betrieb, in dem nur wenig Teilzeitkräfte eingesetzt werden, die Frauenquote niedrig ist und die Einbindung in soziale Netzwerke am Arbeitsort gering ist, ist das Risiko hoch, dass Beschäftigte nur wenig Anerkennung erhalten und damit ihre Erwerbssituation subjektiv als prekär erleben.
2. Frauen erhalten für ihre Teilzeittätigkeit nur eine geringe soziale Anerkennung, weil sie häufig in unteren Positionen im Dienstleistungssektor arbeiten, nach einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung eine Dequalifizierung in Kauf nehmen müssen und wenig Chancen auf Weiterbildung und Aufstieg haben. Diese Erwerbssituation können sie als prekär wahrnehmen, wenn ihnen die soziale Anerkennung, die sie aufgrund einer Mutterschaft erhalten, allein nicht ausreicht.
3. Männer erhalten traditionell zumeist ausschließlich für ihre Orientierung auf eine Erwerbsarbeit im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses soziale Anerkennung. Weichen sie z.B. mit einer Teilzeittätigkeit davon ab, haben sie nur wenig Möglichkeit auf gesellschaftlich anerkannte Alternativrollen zurückzugreifen, so dass sie ihre Erwerbssituation aufgrund mangelnder Anerkennung wahrscheinlich als prekär erleben.

Das prekäre Potential dieser Dimension hindert Frauen zumeist nicht daran, einer Teilzeittätigkeit nachzugehen. Dies liegt jedoch eher daran, dass sich Frauen Kinder wünschen und damit ob gewollt oder ungewollt fast automatisch einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, als an dem prekären Potential der Teilzeiterwerbstätigkeit selbst. Dieses nehmen sie aufgrund ihres Kinderwunsches in Kauf. Zudem können sie auf die gesellschaftlich traditionell anerkannte Alternativrolle der Mutter zurückgreifen. Männer hindert das prekäre Potential dieser Dimension daran, ihren Arbeitszeitwünschen nachzugehen, bzw. überhaupt Arbeitszeitwünsche in einem geringeren Stundenumfang zu äußern und zu haben. Die ungebrochen starke normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses wird hier sichtbar und macht Teilzeitarbeit für Männer zumeist zu einer prekären Beschäftigung.

Im Allgemeinen gilt, dass eine Teilzeitarbeit, die aufgrund mangelnder Alternativen, also unfreiwillig eingegangen wird, wie es insbesondere bei Männern und ostdeutschen Frauen oft der Fall ist, subjektiv eher als prekär bewertet wird als wenn sie freiwillig gewählt wird. Zudem kann angenommen werden, dass die Anzahl derjenigen, die gewollt und freiwillig in Teilzeit arbeiten, höchst wahrscheinlich als äußerst gering einzustufen ist. Über die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer arbeitet in unfreiwilliger Teilzeit, selbiges gilt für über 40% der ostdeutschen teilzeitbeschäftigten Frauen. Nur 10% der ledigen oder alleinlebenden Frauen in Westdeutschland arbeitet in Teilzeit. Es wurde argumentiert, dass auch Teilzeitarbeit, die aufgrund geltender politischer und infrastruktureller Rahmenbedingungen eingegangen wird, nicht unbedingt als freiwillig bewertet werden kann. Teilzeitbeschäftigung wird als Beschäftigungsform propagiert, die mehr Zeitsouveränität ermöglicht. Jedoch sprechen die Tatsachen dafür, dass Teilzeitarbeit heute nur selten gewählt wird, um mehr Zeit für andere Lebensbereiche und Interessen neben der Erwerbsarbeit zu haben. Im Gegenteil scheint es eher so zu sein, dass Teilzeitarbeit in den meisten Fällen als kleineres Übel eingegangen wird.

Teilzeitarbeit wurde in dieser Arbeit bewusst als atypische Beschäftigungsform bezeichnet. Mit der eng gefassten Definition des Normalarbeitsverhältnisses konnte Teilzeitarbeit überhaupt als Problemkategorie verstanden werden. Auch wenn das Normalarbeitsverhältnis in seiner empirischen Verbreitung an Bedeutung verliert, gilt dies, wie gezeigt wurde, nicht – bzw. nur mit Abstrichen – für seine normative Geltungskraft. Diese nach wie vor ungebrochen starke normative Wirkung des Normalarbeitsverhältnisses kann erklären, welche Bedeutung der Ausschluss vom Normalarbeitsverhältnis für Personen hat, die in atypischer oder prekärer Beschäftigung tätig sind.

Es wurde gezeigt, dass eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nicht ausschließlich in der Dauer der Arbeitszeit vom Normalarbeitsverhältnis abweicht, sondern sich auch in den Funktionen, die Teilzeitbeschäftigten im Lebenslauf übernehmen, unterscheidet. Zudem unterscheiden sich Teilzeitbeschäftigte nach soziodemografischen Merkmalen von Vollzeitbeschäftigten. Weiterhin wurde im Verlauf der Arbeit gezeigt, dass Arbeitszeiten sich dahingehend entwickeln, dass sie am unteren Ende des Arbeitsmarktes auf viele Beschäftigte verteilt und am oberen Ende des Arbeitsmarktes auf wenige Beschäftigte konzentriert werden. Wobei Teilzeitbeschäftigte insbesondere am unteren Ende des Arbeitsmarktes zu finden sind. Überdies sehen Unternehmen in Teilzeitarbeit ein Einstellungshemmnis, weil Teilzeitbeschäftigte als weniger motiviert und flexibel gelten und ihnen mangelndes berufliches Engagement unterstellt wird. Diesen Tatsachen gerecht zu werden und nicht zu verschleiern, bedeutet, Teilzeitarbeit in aller Regel als atypisch zu bezeichnen.

In dieser Arbeit wurde gezeigt, dass Teilzeit überdies eine prekäre Beschäftigung sein kann, die Beschäftigte daran hindern kann, ihre Arbeitszeit ihren Wünschen entsprechend zu reduzieren. In der Zone der Prekarität befinden sich laut Kraemer/Speidel eine Vielfalt atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Konkret benennen sie die Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, marginale Selbstständigkeit, befristete Projektarbeit und Vollzeiterwerbsarbeit im Niedriglohnsektor (Kraemer/Speidel 2005: 367). Sind oben genannte Bedingungen gegeben, die Teilzeit zu einer prekären Beschäftigung werden lassen, muss Teilzeitarbeit ebenfalls der Zone der Prekarität zugeordnet werden.<sup>45</sup>

„Typischerweise liegen bei vielen dieser [prekären, H.G.] Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitszeiten weit unter denen die tariflich für Vollzeitbeschäftigte vorgesehen sind. Was sich durchsetzt, sind nicht tarifpolitisch gewollte, sondern prekäre Arbeitszeiten, die zusammen mit einem zu niedrigen Stundenlohn nicht zur Existenzsicherung ausreichen“ (Hickel 2008: 21).

Trotz allem wird Teilzeitarbeit politisch gewollt und forciert. Der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als oberstes politisches Ziel und der Losung *Hauptsache Arbeit*, wird alles andere untergeordnet, auch die Frage, ob mit der Förderung von Teilzeitarbeit eine unter Umständen prekäre Beschäftigung gefördert wird. Die Förderung dieser Beschäftigungsform hat zur Folge, dass es zu einer Normalisierung von Teilzeitarbeit kommt. Diese Normalisierung ist wohl das Hauptargument dafür, dass eine Teilzeitbeschäftigung ungern als das bezeichnet wird, was sie ist: eine atypische Beschäftigungsform, die unter bestimmten Umständen überdies

---

<sup>45</sup> Dörre u.a. verorten die von ihnen befragten teilzeitarbeitenden Ehefrauen in der Zone der Prekarität, obwohl diese bei ihnen entschärft ist, da sie über eine Partnerbeziehung abgesichert sind und auf sozial anerkannte Alternativenrollen wie Mutterschaft zurückgreifen können (Dörre u.a. 2005: 80).

prekär ist. Die Normalisierung führt aber leider nicht dazu, dass die verschiedenen Nachteile und Benachteiligungen, die Teilzeitarbeit mit sich bringen, verschwinden.

## **8.2 Ausblick**

Diese Arbeit hat ergeben, dass Teilzeitarbeit im Hinblick auf zwei Dimensionen prekär sein kann. Es ist ebenfalls deutlich geworden, dass hinsichtlich der sozial-integrativen und der rechtlich-institutionellen Dimension weiterer Forschungsbedarf besteht. Zum einen stellt sich die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer Beschäftigungsform nicht gleichberechtigt in Netzwerke, die sich am Arbeitsort oder über die Arbeitstätigkeit herausbilden, integriert sind. Hier kann ein prekäres Potential vermutet werden, sofern die Teilzeitbeschäftigung in einem Bereich mit geringer Frauen- und Teilzeitquote ausgeübt wird. Zum anderen geht es um die Frage, ob Teilzeitbeschäftigte in Bezug auf Mitbestimmung, Interessensvertretung und Partizipationsmöglichkeiten schlechter gestellt sind als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen und Kolleginnen. Dies ließe sich aufgrund der Verteilung von Teilzeitbeschäftigten auf Sektoren und Größe der Betriebe vermuten. In beiden Punkten besteht jedoch weiterer Forschungsbedarf, da bisher nicht festzustellen ist, ob eine Teilzeitbeschäftigung unter bestimmten Bedingungen auch in diesen beiden Dimensionen als prekär zu bewerten ist. Dementsprechend lässt sich auch das gesamte Ausmaß des prekären Potentials von Teilzeitarbeit noch nicht abschließend abschätzen.

In dieser Arbeit wurde festgestellt, dass Beschäftigte im Allgemeinen eine kürzere Arbeitszeit wünschen. Nicht einbezogen wurden jedoch die Wünsche von Arbeitslosen überhaupt einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Da die Arbeitszeitwünsche mit der Konjunktur schwanken, ist davon auszugehen, dass der Wunsch nach reduzierten Arbeitszeiten bei den Beschäftigten weiter abnimmt und stattdessen die Geldpräferenz zunimmt. Dies ist in Anbetracht der herrschenden Unsicherheit unter der Bevölkerung, die nicht erst seit der Krise existiert, mehr als verständlich. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die Zunahme prekärer Beschäftigung, die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und die Einführung von Hartz IV bilden den Nährboden für diese Unsicherheit. Ziel sollte es daher sein, eine gerechte Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen sowie Männern und Frauen zu ermöglichen.

## Literaturverzeichnis

- Adamy, Wilhelm** (2007): Neue Untersuchungen zu Geringverdienern mit Aufstockendem ALG II: 1,2 Millionen können vom Arbeitseinkommen nicht leben. Immer mehr Vollzeitbeschäftigte betroffen – Mindestlohn notwendig. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Jg. 56, H. 5. S. 180-189.
- „**AltTZG**“: Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. März 2009 (BGBl. I S. 634, 1141) geändert worden ist. >[http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/alttzg\\_1996/gesamt.pdf](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/alttzg_1996/gesamt.pdf)< (Zugriff 01.08.2009).
- Anger, Silke/Kottwitz, Anita** (2009): Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst. In: DIW Wochenbericht, Jg. 76, H. 6. S. 102-109.
- Arbeitnehmerkammer Bremen** (2009): Teilzeitarbeit-Vollzeitmann. Portraits von Männern in Teilzeit. Bremen.  
><http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publicationen/teilzeitarbeit-vollzeitmann.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Bispinck, Reinhard/Hofemann, Klaus/Neubauer, Jennifer** (2008): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung. Wiesbaden.
- Barloschky, Katja** (2008): Kürzer arbeiten – besser für Männer und Frauen. Arbeitszeitnöte – Arbeitszeitwünsche: Kritische Bestandsaufnahme und Alternativen zur Politik der Angst. In: Zimpelmann, Beate/Endl, Hans-L. (Hg.): Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung. Hamburg. S. 94-109.
- Bauer, Frank** (1999): Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigung von Männern. In: Endl, Hans-L./Heisig, Ulrich/Holland, Jürgen (Hg.): teilZEIT. Lebensqualität trotz Beschäftigungskrise. Hamburg.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva** (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln.
- Beckmann, Petra** (1997): Beschäftigungspotentiale der Ausweitung von Teilzeitarbeit. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 9. S. 634-640.
- Beckmann, Petra** (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: IAB Werkstattbericht, o.Jg., H. 12. ><http://doku.iab.de/werkber/2002/wb1202.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Bertram, Hans** (2000): Arbeit, Familie und Bindungen. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York. S. 308-342.
- Bick, Mirjam** (2008): Verdienste und Arbeitskosten. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn. S. 129-139.
- Blanke, Thomas** (2007): Die rechtliche Situation von prekär Beschäftigten. In: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hg.): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hamburg. S. 55-79.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)** (2001): Teilzeit – neue Perspektiven. Menschen – Motive – Modelle. Bonn.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend)** (2005a): Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte. Zusammenfassung der Ergebnisse. Berlin.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend)** (2005b): Familie ja, Kinder nein. Was ist los in Deutschland. Monitor Familiendemographie. Beiträ-

- ge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 1-3.  
><http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/monitor-1-3-jahr-2005-familie-ja-kinder-nein.property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend)** (2006): Erziehung, Haushalt und Beruf: Anforderungen und Unterstützungen für Familien. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 4-8. ><http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/monitor-4-8-jahr-2006-werteorientierte-erziehung-haushalt-und-beruf.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend)** (2009): Gute Kinderbetreuung. ><http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html>< (Zugriff 29.04.2009).
- Bosch, Aida/Ellguth, Peter** (1997): Betriebliche Arbeitszeitpolitik. In: Kahsnitz, Dietmar/Ropohl, Günther/Schmid, Alfons (Hg.): Handbuch zur Arbeitslehre. München/Wien. S. 381-393.
- Bourdieu, Pierre** (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz.
- BPB (Bundeszentrale für politische Bildung)** (2008): Die soziale Situation in Deutschland. Verdeckte Arbeitslosigkeit. ><http://www.bpb.de/wissen/KV63EE>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut** (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 41, H. 4. S. 501-531.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/ Röbenack, Silke/Kramer, Klaus/Speidel, Frederic** (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Brose, Hanns-Georg** (1997): Arbeitszeit und Lebensführung. In: Kahsnitz, Dietmar/Ropohl, Günther/Schmid, Alfons (Hg.): Handbuch zur Arbeitslehre. München/Wien. S. 81-101.
- Bundesagentur für Arbeit** (2009): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Mai 2009.  
><http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000000/html/start/monat/aktuell.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Castel, Robert** (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Dellekönig, Christian** (1995): Der Teilzeit-Manager. Argumente und erprobte Modelle für innovative Arbeitszeitregelungen. Frankfurt/New York.
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2007): Prekäre Beschäftigung. Herausforderung für die Gewerkschaften. Anregungen und Vorschläge für die gewerkschaftliche Diskussion. Berlin.
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (o.J.): Unfreiwillige Teilzeit/Teilzeit und Elternzeit.  
>[http://www.ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de/fragen\\_antworten/Teilzeit/index\\_html](http://www.ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de/fragen_antworten/Teilzeit/index_html)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Dietz, Martin/Müller, Gerrit/Trappmann, Mark** (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGB II. Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. In: IAB Kurzbericht, o. Jg., H. 2.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)** (o.J.): Das Sozioökonomische Panel. Leben in Deutschland.  
>[http://www.diw.de/deutsch/soep/uebersicht\\_ueber\\_das\\_soep/27180.html](http://www.diw.de/deutsch/soep/uebersicht_ueber_das_soep/27180.html)< (Zugriff: 29.07.2009).

- Dombois, Rainer** (1999): Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. Bremen.
- Dörre, Klaus** (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 58, H. 5. S. 250-258.
- Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic** (2004): Sich arm arbeiten? Das große Roll-back. In: Das Argument, Jg. 46, H. 3-4. S. 378-397.
- Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic** (2005): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Ursache von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus? In: Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hg.): Forschungsverbund Desintegrationsprozesse – Stärkung von Integrationspotenzialen einer modernen Gesellschaft, Abschlussbericht. Bielefeld. S. 71-102. ><http://edok01.tib.uni-hannover.de/edoks/e01fb08/581189167.pdf>< (Zugriff: 23.04.2009).
- Engstler, Heribert/Menning, Sonja** (2003): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend.  
><http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-24184-Gesamtbericht-Familie-im-Spieg.property=pdf.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Fuchs, Tatjana** (2006): Arbeit und Prekarität. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Stadtbergen.  
>[http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/S-2005-722-3-2.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2005-722-3-2.pdf)< (Zugriff: 23.04.2009).
- Garhammer, Manfred** (1994): Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin.
- Garhammer, Manfred** (1999): Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung. Berlin.
- Geissler, Birgit** (1998): Normalarbeitsverhältnis und Sozialversicherungen – eine überholte Verbindung? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3. S. 550-557.
- Gross, Peter** (1994): Der Flexibilisierungsimperativ. In: Garhammer, Manfred: Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin. S. 11-19.
- Grözinger, Gerd/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena** (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, H. 2. S. 92-99.
- Hickel, Rudolf** (2008): Kürzer arbeiten – besser für die Volkswirtschaft. Gesamtwirtschaftliche Gründe für Arbeitszeitverkürzung. In: Zimpelmann, Beate/Endl, Hans-L. (Hg.): Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung. Hamburg. S. 17-35.
- Hinrichs, Karl** (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. Sicherungsprobleme im sozialen Wandel. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 45, H. 4. S. 102-107.
- Hinz, Silke K.B.** (2008): Teilzeitarbeit – Chance oder Risiko? Tönning, Lübeck, Marburg.
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich** (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3. S. 409-425.
- Holst, Elke** (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. In: DIW Wochenbericht, Jg. 74, H. 14-15. S. 210-215.
- Holst, Elke/Maier, Friederike** (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3. S. 506-518.
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen** (1998): Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997. Potential für Verkürzung der Arbeitszeit gesunken. In: DIW Wochenbericht, Jg. 65, H. 37. S. 667-677.



- Holst, Elke/Schupp, Jürgen** (1999): Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitwünsche 1993-1997. In: Glatzer, Wolfgang/Ostner, Ilona (Hg.): Deutschland im Wandel. Sozialstrukturelle Analysen. Ein Sonderband der Zeitschrift Gegenwartskunde. Opladen. S. 289-306.
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen** (2008): Situationen und Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn. S. 122-128.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia** (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. In: IAQ-Report 2009-05. ><http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-05.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut** (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 5. S. 235-240.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut** (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: dies. (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin. S. 11-25.
- Koch, Angelika** (2008): Elternzeit – Teilzeit – Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61, H. 11-12. S. 612-618.
- Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic** (2005): Prekarisierung von Erwerbsarbeit – Zur Transformation des arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. S. 367-390.
- Kraemer, Klaus** (2008): Prekarität – was ist das? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg.17, H. 2. S. 77-90.
- Kress, Ulrike** (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3. S. 488-505.
- Kurz-Scherf, Ingrid** (1993): Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität. Auf der Suche nach Leitbildern für eine neue Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, Hartmut (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln. S. 9-79.
- Lang, Klaus** (1993): Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik – 35-Stunden-Woche und was danach? In: Seifert, Hartmut (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln. S. 249-270.
- Lehdorff, Steffen** (2001): Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg.
- Mayer-Ahuja, Nicole** (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Mückenberger, Ulrich** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, H. 7-8, Teil 1 und 2. S. 415-434 und 457-475.
- Mückenberger, Ulrich** (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 40, H. 4. S. 211-223.
- Mückenberger, Ulrich** (2007): Folgerungen aus der Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Lorenz, Frank/Schneider, Günter (Hg.): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hamburg. S. 80-109.
- Osterland, Martin** (1990): „Normalbiografie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt Sonderband 7. Göttingen. S. 351-362.
- Ostner, Ilona** (1995): Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Jg. 45, H. 36-37. S. 3-12

- Ostner, Ilona** (2000): Was heißt hier normal? Normalarbeit, Teilzeit, Arbeit im Lebenszyklus. In: Nutzinger, Hans G./Held, Martin (Hg.): Geteilte Arbeit und ganzer Mensch. Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/New York. S. 173-189.
- Pfau-Effinger, Birgit** (1998): Der soziologische Mythos der Hausfrauenehe – soziohistorische Entwicklungspfade der Familie. In: Soziale Welt, Jg. 49, H. 2. S. 167-182.
- Promberger, Markus/Rosdücher, Jörg/Seifert, Hartmut/Trinczek, Rainer** (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Berlin.
- Puch, Katharina** (2009): Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? >[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009\\_\\_04,templateId=renderPrint.psml\\_\\_nnn=true](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__04,templateId=renderPrint.psml__nnn=true)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Schäfer, Andrea/Vogel, Claudia** (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In: DIW Wochenbericht, Jg. 72, H. 7. S. 131-138.
- Schmal, Andreas** (1997): Teilzeitbeschäftigung. Motive, Präferenzen und Barrieren aus der Sicht von Arbeitnehmern. Frankfurt/New York.
- Schmid, Günther** (2000): Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/New York. S. 269-292.
- Schnabel, Claus** (1997): Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung. Wünsche, Erfahrungen und Auswirkungen im Spiegel einer Arbeitnehmerbefragung. In: iw-trends, Jg. 24, H. 3. S. 60-73.
- Schulze Buschoff, Karin** (1997): Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. Berlin.
- Schulze Buschoff, Karin** (2000a): Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben. Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen? Berlin.
- Schulze Buschoff, Karin** (2000b): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen. Berlin.
- Schulze Buschoff, Karin/Weller, Inge/Rückert, Jana** (1998): Das Erwerbsverhalten von Frauen im europäischen Vergleich. Welche Faktoren beeinflussen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche? Berlin.
- Seifert, Hartmut** (1993): Arbeitszeitgestaltung jenseits der Normalarbeitszeit. In: ders. (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln. S. 271-288.
- Seifert, Hartmut** (2008): Kürzer arbeiten – besser für den Arbeitsmarkt. Arbeitszeitverkürzung, Produktivität und Arbeitslosigkeit. In: Zimpelmann, Beate/Endl, Hans-L. (Hg.): Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen von Arbeitszeitverkürzung. Hamburg. S. 37-53.
- Sozialpolitik-aktuell.de** (2008a): Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen nach Geschlecht 1960 - 2007. >[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV29.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIV29.pdf)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Sozialpolitik-aktuell.de** (2008b): Verteilung der Versichertenrenten in den alten Bundesländern 2007. >[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII24.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII24.pdf)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Sozialpolitik-aktuell.de** (2008c): Verteilung der Versichertenrenten in den neuen Bundesländern 2007. >[http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl\\_files/sozialpolitik-](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-)

- aktuell/\_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII25.pdf< (Zugriff: 29.07.2009).
- Statistisches Bundesamt** (2008): Statistisches Jahrbuch 2008 für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt** (o.J. a): Arbeitsmarkt. Was ist „unfreiwillige“ Teilzeitbeschäftigung?  
>[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009\\_\\_04/UnfreiwilligeTeilzeitbeschaeftigte,templateId=renderPrint.psm](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/UnfreiwilligeTeilzeitbeschaeftigte,templateId=renderPrint.psm)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Statistisches Bundesamt** (o.J. b): Arbeitsmarkt. Was sind Teilzeitbeschäftigte?  
>[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009\\_\\_04/Teilzeitbeschaeftigte,templateId=renderPrint.psm](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/Teilzeitbeschaeftigte,templateId=renderPrint.psm)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Stolz-Willig, Brigitte** (1993): Wandel in Familien und Partnerschaften und Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, Hartmut (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln. S. 196-217.
- Strümpel, Burkhard/Prenzel, Wolfgang/Scholz, Joachim/Hoff, Andreas** (1988): Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern. Berlin.
- TNS Infratest Sozialforschung** (2007): Leben in Deutschland. Befragung 2007 zur sozialen Lage der Haushalte.  
>[http://panel.gsoep.de/soepinfo2007/quests/pdf/de/q2007p\\_de.pdf](http://panel.gsoep.de/soepinfo2007/quests/pdf/de/q2007p_de.pdf)< (Zugriff: 29.07.2009).
- Troost, Axel/Wagner, Alexandra** (2002): Teilzeitarbeit in Deutschland. Download unter:  
><http://www.piw.de/publikationen.htm>< (Zugriff: 29.07.2009).
- „TzbfG“**: Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBI. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBI. I S. 538) geändert worden ist. ><http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfg/gesamt.pdf>< (Zugriff: 29.07.2009).
- Vogel, Claudia** (2006): Flexible Beschäftigung und soziale Ungleichheit: Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und Deutschland im Vergleich. Berlin. >[http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=985224150&dok\\_var=d1&dok\\_ext=pdf&filename=985224150.pdf](http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?idn=985224150&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=985224150.pdf)< (Zugriff: 02.08.2009)
- Wanger, Susanne** (2004): Teilzeitarbeit. Ein Gesetz liegt im Trend. In: IAB Kurzbericht, o.Jg., H. 18.