

Teilzeitarbeit in Deutschland

1	Einleitung: Zum Begriff der Teilzeitarbeit	2
2	Zur Entwicklung und Struktur von Teilzeitarbeit in Ost- und Westdeutschland.....	3
2.1	Zur Datenlage	3
2.2	Verbreitung der Teilzeitarbeit	4
2.3	Zur geschlechtsspezifischen Struktur der Teilzeitbeschäftigung	4
2.4	Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung	5
2.5	Zur betrieblichen Struktur der Teilzeitarbeit.....	5
2.5.1	Nach Betriebsgröße.....	6
2.5.2	Nach Wirtschaftsbereichen.....	6
2.5.3	Weitere Merkmale.....	7
2.6	Die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten	7
3	Triebkräfte zunehmender Teilzeitarbeit.....	8
3.1	Erwerbswünsche von Frauen unter Bedingungen eines traditionellen Geschlechter- vertrages	8
3.2	Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten.....	10
3.3	Betriebliche Flexibilitätsinteressen.....	11
3.4	Fehlende Vollzeitarbeitsplätze und unfreiwillige Teilzeitarbeit	12
4	Gesetzliche Regelungen der Teilzeitarbeit	13
4.1	Gesetzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit nach TzBfG	13
4.2	Elternzeit	14
4.3	Die geringfügige Beschäftigung.....	14
5	Zum arbeitsmarktpolitischen Stellenwert von Teilzeitarbeit	15
5.1	Teilzeit – ein Instrument zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit?.....	15
5.2	Teilzeitarbeit – der Vollzeitarbeit gleichwertig?.....	17
5.3	Arbeitszeitwünsche und Umverteilungspotentiale	17
5.4	Teilzeitarbeit fördern?.....	18
5.5	Abschied vom fixen Normalarbeitszeitstand?.....	19
6	Literatur	22
7	Tabellen und Schaubilder	24

1 Einleitung: Zum Begriff der Teilzeitarbeit

„Teilzeitarbeit“ ist ein Phänomen, dessen Begriff sich erst aus dem Vergleich mit „Vollzeitarbeit“ ergibt: Arbeitsverhältnisse mit vereinbarten Arbeitszeiten unterhalb der jeweils gültigen Vollzeitnorm werden als Teilzeitarbeit bezeichnet. In § 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ist der „Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers“ definiert:

„(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.“

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. Aus dem gleichen Grund würden manche der Teilzeitbeschäftigten in Schweden, einem Land mit langen durchschnittlichen Arbeitszeiten, im Frankreich der 35-Stunden-Woche als Vollzeitbeschäftigte gelten. Außerdem ändert sich die Bezugsgröße („Vollzeit“) auch im Zeitverlauf. Der Arbeitszeitstandard ist heute so niedrig wie nie zuvor, so dass aus Sicht unserer Großeltern heutige Vollzeitbeschäftigte Teilzeit arbeiten.

Da das konstituierende Merkmal von Teilzeitarbeit einzig und allein darin besteht, eine Arbeitszeit unterhalb des jeweils gültigen Vollzeitniveaus aufzuweisen, ist Teilzeitarbeit in sich sehr *heterogen*. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind sowohl knapp unterhalb des Vollzeitstandards – etwa mit vereinbarten Arbeitszeiten von 34 Stunden – möglich als auch mit extrem niedrigen Arbeitszeiten von nur wenigen Stunden pro Woche. Diese Heterogenität ist der Grund dafür, dass in Analysen häufig zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden wird. Diese Unterscheidung ist legitim und notwendig, da mit dem Sammelbegriff der Teilzeitarbeit höchst unterschiedliche soziale Phänomene bezeichnet werden.

Der Sinn der begrifflichen Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit ergibt sich erst daraus, dass mit dem Vollzeitstandard als eines der Hauptmerkmale des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses so etwas wie eine gesellschaftliche „Norm“ existiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit grundsätzlich ein existenz-

sicherndes Arbeitsverhältnis ist bzw. sein sollte. Nur aus einer solchen Normsetzung erklärt sich, dass Teilzeitarbeit lange auch als eine Form „*atypischer*“ *Beschäftigung* betrachtet worden ist – nicht zuletzt deshalb, weil sie auch quantitativ nicht stark verbreitet war. Dass Teilzeitarbeit inzwischen seltener als atypisch bezeichnet wird, erklärt sich zum einen aus der in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion vorherrschenden Tendenz, den Normalarbeitszeitstandard zugunsten einer breiten Vielfalt „flexibler“ Beschäftigungsverhältnisse zu relativieren, zum anderen daraus, dass Teilzeitarbeit nicht selten auch freiwillig gewählt und einer Vollzeitbeschäftigung vorgezogen wird. Außerdem legt die inzwischen hohe quantitative Verbreitung von Teilzeitarbeit es nahe, sie zwar als von Vollzeitarbeit abweichende, aber nicht mehr als „atypische“ Beschäftigungsform zu betrachten.

Weil Teilzeitarbeit in sich sehr heterogen ist und zudem auf unterschiedliche Ursachen zurück geht sowie mit je nach Lebenslage unterschiedlichen sozialen Konsequenzen für die Teilzeitbeschäftigten verbunden ist, muss sie differenziert bewertet werden. Weder die allgemeine Forderung nach Ausweitung der Teilzeitarbeit noch ihre generelle Verdammung als nichtexistenzsichernde Beschäftigungsform werden den Tatsachen und den Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen gerecht.

2 Zur Entwicklung und Struktur von Teilzeitarbeit in Ost- und Westdeutschland

2.1 Zur Datenlage

Bei der Datenlage zur Beschäftigtenzahl in Teilzeit und den durchschnittlichen Arbeitszeiten in Teilzeit ist zu beachten, dass infolge der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) 1999 und 2000¹ erhebliche Korrekturen der Daten vorgenommen worden sind. Diese Korrekturen wurden (bisher) nur bis ins Jahr 1991 zurück vorgenommen. Aussagen zur langfristigen Entwicklung von Erwerbstätigkeit sind nur auf der alten Datenbasis möglich, wodurch die Zahl und der Anteil der geringfügig Beschäftigten und damit der Teilzeitbeschäftigten für die vor 1991 liegenden Jahre tendenziell unterschätzt werden dürften.

Die Revision der VGR führte dazu, dass die Strukturen der Erwerbstätigkeit sich nunmehr deutlich anders darstellen:

- Während die Teilzeitquote für 1999 vor der Revision mit 20 vH ausgewiesen wurde, liegt sie nunmehr bei fast 25 vH.
- Errechnete sich die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen vor der Revision noch mit 1.556 Stunden im Jahr 1999, so ergaben sich danach – aufgrund der größeren Zahl erfasster geringfügig Beschäftigter - nur noch 1.503 Stunden, was einem Minus von 3,4 vH entspricht (Bach 2001).

¹ Das Statistische Bundesamt hat für die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung die Zahl der Erwerbstätigen in einem ersten Schritt im April 1999 und mit einer zweiten Korrektur im August 2000 z. B. für das Jahr 1998 um insgesamt rd. 3,6 Millionen Personen nach oben korrigiert, um die sogenannte geringfügige Beschäftigung angemessen zu berücksichtigen.

2.2 Verbreitung der Teilzeitarbeit

In Ost- und Westdeutschland nimmt die Teilzeitbeschäftigung seit Jahren absolut und relativ zu: Die *Zahl der Teilzeitbeschäftigten* stieg von 1991 bis 2000 in Westdeutschland von 4,9 Millionen um 56 vH auf 7,7 Millionen an, in Ostdeutschland von 0,5 Millionen um 125 vH auf 1,2 Millionen (Schaubild 1). Im selben Zeitraum stiegen die *Teilzeitquoten*² in Westdeutschland von 17,6 vH auf 26,7 vH und in Ostdeutschland von 7,4 vH auf 20,2 vH (Schaubild 2).

Auf die Teilzeitbeschäftigung entfällt absolut und relativ ein immer größeres *Arbeitsvolumen*. Der Anteil des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens, das auf Teilzeitarbeit entfällt, stieg von 1991 bis 2000 in Westdeutschland von 9,2 vH auf 13,2 vH und in Ostdeutschland von 5,3 vH auf 10,3 vH. Das absolute Arbeitsvolumen in Teilzeit stieg im selben Zeitraum in Westdeutschland um 38 vH und in Ostdeutschland um 63 vH (Schaubild 3).

2.3 Zur geschlechtsspezifischen Struktur der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit wird überwiegend von *Frauen* geleistet. Nur 4,8 vH der männlichen, aber 41,7 vH der weiblichen abhängig Beschäftigten in den alten Bundesländern arbeiten in Teilzeit. In den neuen Bundesländern sind 3,6 vH der abhängig beschäftigten Männer und 22 vH der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig³ (Schaubild 4). Oder anders ausgedrückt: Von allen Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland sind 87 vH weiblich und nur 13 vH männlich, in den neuen Bundesländern stellen Frauen 84 vH und Männer 16 vH der abhängig Teilzeitbeschäftigten. Zwar ist auch die Teilzeitquote der Männer von 1,5 vH in 1981 auf 4,8 vH in 1999 (Westdeutschland) bzw. von 1,2 vH in 1991 auf 3,6 vH 1999 (neue Bundesländer) leicht gestiegen⁴, dennoch ist Teilzeitarbeit der Männer nach wie vor eine seltene Ausnahme.

Außerdem üben weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte diese Form der Erwerbsarbeit aus sehr unterschiedlichen Gründen und unter sehr unterschiedlichen Bedingungen aus: Während teilzeitbeschäftigte Frauen überwiegend aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, sind bei Männern vor allem ein stufenweiser Einstieg in bzw. ein gleitender Ausstieg aus Erwerbsarbeit oder das Fehlen eines Vollzeitarbeitsplatzes die wichtigsten Gründe für Teilzeitarbeit. Teilzeitbeschäftigte Frauen haben ein höheres Durchschnittsalter als vollzeitbeschäftigte (42 zu 38 Jahre), leben häufiger mit einem Partner in Ehe oder eheähnlichen Beziehungsformen (78 vH zu 58 vH), befinden sich häufiger in Drei- und Mehrpersonenhaushalten (60 vH zu 38 vH) und haben weitaus häufiger als vollzeitbeschäftigte Frauen Kinder (60 vH zu 32 vH). Sie unterscheiden sich jedoch nicht bei der schulischen und beruflichen Bildung. Über 80 vH der teilzeitbeschäftigten Frauen leben mit einem vollzeitbeschäftigten Partner zusammen.

² Bezogen auf die abhängig Beschäftigten.

³ Diese Angaben basieren auf Ergebnissen des Mikrozensus für das Jahr 1999.

⁴ Ein Teil dieses Zuwachses dürfte auf die steigende Erwerbstätigkeit von Studenten zurückzuführen sein.

2.4 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse kann man in zwei große Gruppen unterteilen: die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und die geringfügige Beschäftigung. Letztere liegt dann vor, wenn

„1. die Beschäftigung regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 630 DM (*ab 1.1.2002: 325 Euro*) nicht übersteigt,

2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, daß die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 630 DM (*ab 1.1.2002: 325 Euro*) im Monat übersteigt.“ (SGB IV § 8)

In den letzten zehn Jahren – von 1991 bis 2000 - ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit an allen Beschäftigungsverhältnissen in Westdeutschland von 9,8 vH auf 14,5 vH und in Ostdeutschland von 7,8 vH auf 11,2 vH angestiegen. Die geringfügige Beschäftigung stieg in Westdeutschland von 8,0 vH in 1991 auf 9,4 vH in 1997, fiel danach jedoch auf 7,5 vH in 2000 ab (Tabelle 1). Hier dürfte sich die zum 1. April 1999 eingeführte Sozialversicherungspflicht ausgewirkt haben. In Ostdeutschland stieg die geringfügige Beschäftigung von sehr niedrigem Niveau (2,1 vH in 1991) auf 8,2 vH in 2000 an.

Sowohl die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit als auch die geringfügige Beschäftigung spielt bei den Frauen eine weit größere Rolle als bei den Männern. Allerdings gibt es inzwischen bei den Formen der Teilzeitbeschäftigung Unterschiede hinsichtlich der Größenordnung weiblicher Dominanz: Während der Anteil der Männer an der gesamten Teilzeitbeschäftigung deutlich unter 5 vH liegt, beträgt er bei der geringfügigen Beschäftigung immerhin 34,2 vH (Tabelle 2). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß die geringfügige Beschäftigung von Männern (und teilweise auch von Frauen) parallel zur Ausbildung und damit *vor* dem Einstieg in das eigentliche Erwerbsleben erfolgt. 28 vH der geringfügigen Beschäftigung findet während der Ausbildung statt. Demgegenüber spielt diese Beschäftigungsform für Frauen auch nach der Ausbildung eine quantitativ bedeutsame Rolle. 38 vH der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden von verheirateten und weitere 28 vH von nicht verheirateten Frauen wahrgenommen (Tabelle 2).

2.5 Zur betrieblichen Struktur der Teilzeitarbeit

Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels (Düll/Ellguth) – einer repräsentativen Betriebsbefragung, die seit 1993 in den alten und seit 1996 auch in den neuen Bundesländern jährlich wiederholt wird⁵ – steht das Ausmaß der betrieblichen Nutzung der Teilzeitarbeit im Zusammenhang mit unterschiedlichen Merkmalen der Betriebe.

⁵ Befragt werden über 10.000 Betriebe in Ost- und Westdeutschland mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

2.5.1 Nach Betriebsgröße

Der Anstieg der Teilzeitquoten vollzog sich zu einem großen Teil im kleinbetrieblichen Segment, wo der Teilzeitanteil von 1993 bis 1998 in Westdeutschland von 22 vH auf 30 vH zunahm, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten im selben Zeitraum um nur 1,4 Prozentpunkte anstieg. In den westdeutschen Betrieben mit unter 20 Beschäftigten wurden zur Jahresmitte 1998 relativ gesehen weit mehr als doppelt so viele Teilzeitkräfte (30 vH) beschäftigt wie in den Großbetrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten (12,9 vH) (Tabelle 3). In Ostdeutschland finden sich hingegen bisher deutlich geringere Differenzen entlang der Betriebsgröße: Während im klein- und mittelbetrieblichen Segment der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weit hinter den westdeutschen Vergleichszahlen zurückbleibt, treten in den größeren Betrieben (ab 200 Beschäftigte) kaum Unterschiede auf.

Obwohl in den westdeutschen Kleinbetrieben ein relativ größerer Teilzeitanteil vorgefunden werden kann, gehört Teilzeitarbeit gerade in diesem Segment noch nicht zum arbeitszeitpolitischen Standard. 1998 nutzten nur 65,8 vH der Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigten Teilzeitarbeit, während dies 99 vH der Betriebe mit 2.000 und mehr Beschäftigten taten. In ostdeutschen Kleinbetrieben wird Teilzeit noch erheblich seltener genutzt. Hier wird mit 45 vH bisher erst in weniger als der Hälfte der Betriebe Teilzeitarbeit praktiziert (Tabelle 4).

Allerdings ist die „Nutzungsintensität“ der Teilzeit in den kleineren Betrieben deutlich höher. In den Teilzeit nutzenden Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten liegt der Teilzeitanteil 1998 bei 40,6 vH (Westdeutschland) bzw. 35,7 vH (Ostdeutschland) gegenüber nur 13,1 vH (Westdeutschland) bzw. 14,7 vH in den Betrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten (Düll/Ellguth, 274).

Was die Dauer der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten betrifft, zeigt eine betriebsgrößenbezogene Analyse, dass in den kleineren Betrieben Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit geringen Stundenzahlen einen deutlich größeren Anteil haben als in größeren Betrieben. Mit zunehmender Betriebsgröße wächst der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (Tabelle 5).

2.5.2 Nach Wirtschaftsbereichen

In bezug auf die *Wirtschaftsbereiche* zeigt sich, dass die Reihenfolge der Branchen mit hohen Teilzeitquoten in Westdeutschland zwischen 1993 und 1998 weitgehend unverändert geblieben ist. Der Handel und die anderen privaten Dienstleistungen halten in Westdeutschland mit einer Teilzeitquote von rund 30 vH die Spitzenpositionen, wobei sich im Dienstleistungsbereich insbesondere das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe mit einem Teilzeitanteil von über 40 vH hervorhebt. Auch in Ostdeutschland hat sich die Teilzeitarbeit in ihrer Branchenstruktur zwischen 1996 und 1998 nicht verändert. Sie ist insgesamt mit der in Westdeutschland vergleichbar, lediglich der Bereich Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen hat hier ein etwas größeres relatives Gewicht (Tabelle 6).

Teilzeitarbeit ist nicht nur klassischerweise Frauenbeschäftigung, sondern Düll und Ellguth konnten darüber hinaus zeigen, dass Teilzeit in typischen Frauenbetrieben⁶ stärker als in solchen mit höherem Männeranteil genutzt wird.

Anhand einer Sekundäranalyse des Mikrozensus kann gezeigt werden, dass die höchsten Teilzeitquoten bei denjenigen *Tätigkeiten* auftreten, bei denen man überwiegend kauft und verkauft, Kunden berät oder mit Werbeaufgaben beschäftigt ist (Wolf).

2.5.3 Weitere Merkmale

Multivariate Analysen (Düll/Ellguth, 278) zeigen, dass eine Diffusion der Teilzeitarbeit in höhere betriebliche Positionen zumindest im privatwirtschaftlichen Bereich noch nicht stattgefunden hat, Teilzeit folglich eher von weisungsabhängigen Beschäftigten wahrgenommen wird. Nachweisen lässt sich erwartungsgemäß auch eine negative Beziehung zwischen geringfügiger Teilzeitbeschäftigung und dem betrieblichen Qualifikationsniveau, das heißt geringfügige Teilzeitbeschäftigung ist eher mit niedrigen *Qualifikationen* verbunden.

Während sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung häufig in Betrieben mit Betriebsrat und mit entwickelter betrieblicher Personalarbeit stattfindet, kann eine starke Nutzung der geringfügigen Beschäftigung in Betrieben ohne institutionalisierte Personalarbeit sowie in „interessenvertretungsfreien Zonen“ verortet werden.

2.6 Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten

Die *durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten* nahm in den letzten Jahren ab. Sie sank in Westdeutschland um 12 vH von 772,9 auf 680,4 Stunden im Jahr und in Ostdeutschland um 27 vH von 1.052,6 auf 764 Stunden im Jahr (Schaubild 5).

Damit haben sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland weitgehend angeglichen. Im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten haben die Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland eine Arbeitszeit von 41,7 vH, in Ostdeutschland von 45,5 vH. Das heißt: Die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten beträgt weniger als die Hälfte der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten.

Steigende Teilzeitquoten und abnehmende durchschnittliche Arbeitszeiten in Teilzeit führen dazu, dass die statistisch ausgewiesenen durchschnittlichen Arbeitszeiten aller Beschäftigten deutlich schneller sinken als die tariflichen Arbeitszeiten (der Vollzeitbeschäftigten). Anders formuliert: Ein immer größerer Teil dessen, was in der Statistik als sinkende durchschnittliche Arbeitszeit abgebildet wird, geht auf die relative Zunahme der Teilzeitarbeit zurück.

Betrachtet man die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten nach ihrer Dauer (Tabelle 5), zeigen sich deutlich Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während in Ostdeutschland fast zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten, in den Betrieben ab 200 Beschäftigten sogar drei Viertel, Arbeitszeiten von mehr als 24 Stunden aufweisen, trifft dies in Westdeutschland

⁶ Gemeint sind Betriebe mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter.

auf nur knapp ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten zu. In Westdeutschland ist hingegen der Anteil der unter 15 Stunden wöchentlich Arbeitenden mit knapp 35 vH annähernd doppelt so hoch wie in Ostdeutschland, und auch Teilzeitbeschäftigungen ohne eine feste Stundenzahl sind mit einem Anteil von rund 11 vH deutlich häufiger. Beide Teilzeitbeschäftigungen – geringfügige und solche mit flexibler Stundenzahl – stellen zusammen mit 45 vH fast die Hälfte der Teilzeitarbeitsplätze in Westdeutschland.

3 Triebkräfte zunehmender Teilzeitarbeit

Die Zunahme der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung ist kein Zufall, sondern geht auf Ursachen zurück, die im Beschäftigungs- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland liegen. Dies betrifft sowohl die Seite des Arbeitsangebots als auch die der Arbeitsnachfrage. In diesem Kontext spielen solche Faktoren eine Rolle wie ungenügende Möglichkeiten, Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren (Kinderbetreuung), ungenügende Ausbildungsförderung (v. a. für StudentInnen), die zunehmende Nutzung numerischer Flexibilität in Bereichen niedriger Qualifikation (z. B. Einzelhandel), Anreizstrukturen, die eine ungleiche Verteilung bezahlter Arbeit auf der Haushaltsebene fördern (Subventionierung geringfügiger Beschäftigung, Ehegattensplitting) sowie ein allgemeines Arbeitsplatzdefizit.

3.1 Erwerbswünsche von Frauen unter Bedingungen eines traditionellen Geschlechtervertrages

Die Differenzierung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen in Deutschland durch zunehmende Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung stellt im internationalen Vergleich eher eine Ausnahme dar (vgl. Employment in Europe 2000). Dies hängt u. a. damit zusammen, dass Deutschland zu den wenigen Ländern in der EU gehört, in dem das traditionelle Alleinernährermodell⁷ immer noch Orientierung und Leitbild für die soziale Sicherung ist und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowohl quantitativ als auch qualitativ (Ganztags- versus stundenweise Betreuung) nicht ausreichend sind.

Die Konstruktion des bundesdeutschen Erwerbs- und Sozialsystems folgt einem Leitbild, wonach **ein** Erwerbseinkommen zur Sicherung der materiellen Existenz einer Familie ausreichend sein sollte. Die Rolle des Familienernährers wird dem Mann zugeschrieben, während den Frauen nach dem Konzept des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses die Aufgabe zufällt, durch ihre unentgeltliche Haus- und Familienarbeit die Voraussetzung für die nahezu grenzenlose Verfügbarkeit des (Ehe-) Mannes auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.⁸ Dafür

⁷ Dieses wird in der Praxis immer häufiger in seiner „modernisierten Form“ realisiert: Der Mann ist nicht Allein- sondern Haupternährer, die Frau nicht Hausfrau sondern erwirbt in Teilzeitarbeit einen Zuverdienst zum Familieneinkommen.

⁸ Eventuell anfallende Überstunden – **die** Flexibilitätsreserve vor Einführung flexibler Arbeitszeitsysteme ab Mitte der 80er Jahre – sind diesem Konzept nach in der Regel möglich, weil sie nicht mit häuslichen und familiären Pflichten kollidieren, da diese von den nichterwerbstätigen Ehepartnerinnen wahrgenommen werden.

erhalten nichterwerbstätige Ehefrauen einen sozialen Schutz, der über abgeleitete Ansprüche⁹ aus der Erwerbstätigkeit und der sozialen Sicherung des Mannes gegeben ist.

Diesem Modell entsprechend brauchen Frauen folglich, wenn sie denn erwerbstätig waren, keinen Familienlohn zu erwirtschaften. Alleinlebende Frauen brauchten nur ihre individuelle Existenz zu sichern, verheiratete Frauen konnten einen „Zuverdienst“ zum Familienlohn des Mannes erarbeiten. Für Frauen war eine Erwerbstätigkeit im vollzeitigen „Normalarbeitsverhältnis“ folglich nicht vorgesehen. Aufgrund der an die Erwerbsarbeit des Ehemannes gebundenen abgeleiteten sozialen Sicherung für verheiratete Frauen ist nicht nur die wegen des niedrigeren Einkommens häufig nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit, sondern sogar die Erwerbstätigkeit in Form geringfügiger Beschäftigung für die (über den Mann versorgte Ehe-) Frau eine durchaus akzeptable Variante. Aufgrund des Ehegattensplittings und der Steuerfreiheit der geringfügigen Beschäftigung im Hauptberuf werden mit der Erwerbstätigkeit beider Partner Beschäftigungsverhältnisse unterhalb des klassischen Vollzeitstandards nicht nur akzeptabel, sondern sogar (finanziell) attraktiv. Aber selbst wenn Frauen – entgegen den durch das Leitbild des männlichen Hauptverdieners geprägten Anreizstrukturen – in Vollzeit arbeiten möchten, können sie diesen Wunsch wegen des unzureichenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen häufig nicht realisieren.

In diesem Zusammenhang ist auf einen deutlichen *Ost-West-Unterschied* zu verweisen: Während in Westdeutschland 43 vH der Mütter von Kindergartenkindern und 48 vH der Mütter mit Grundschulkindern teilzeitbeschäftigt sind, sind es in Ostdeutschland nur 29 vH bzw. 28 vH. Nichterwerbstätig sind 39 vH der Mütter mit Kindern im Kindergartenalter und 33 vH der Mütter von Grundschulkindern in Westdeutschland, aber nur 12 vH bzw. 9 vH in Ostdeutschland. Dafür spielt in Ostdeutschland die Vollzeitbeschäftigung von Müttern und die Arbeitslosigkeit eine deutlich größere Rolle als in Westdeutschland (Tabelle 7). Noch immer sind die Möglichkeiten öffentlicher Kinderbetreuung in Ostdeutschland sehr viel besser als in Westdeutschland (Tabelle 8), was den ostdeutschen Müttern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung erleichtert.

Nach Ergebnissen einer Befragung des IAB wünschen sich die ostdeutschen und insbesondere die überwiegend teilzeitbeschäftigten westdeutschen Mütter vor allem bessere Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit bzw. die des Partners mit den familiären Anforderungen abstimmen zu können. Daneben wurden im Westen aber auch betriebliche Hilfen und im Osten ganztägige Betreuungsangebote von mehr als jeder zweiten Frau genannt. Rund zwei Drittel der Mütter in Ost- und Westdeutschland wünschen sich eine Konstellation, in der einer der Partner Vollzeit und der andere Teilzeit arbeitet. Dies zeigt, dass – unter den gegebenen Bedingungen – Teilzeitarbeit eine präferierte und häufig praktizierte Beschäftigungsform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist.

Es ist kein Zufall, dass sich die Teilzeitbeschäftigung in Westdeutschland zur typischen Erwerbsform von verheirateten Frauen mit Kindern etabliert hat. Sie ist die Alternative zur immer weniger gewünschten und praktizierten Nichterwerbstätigkeit (Hausfrau). Wachsende

⁹ Vgl. kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Hinterbliebenenrente, Ehegattensplitting.

Erwerbswünsche der Frauen schlagen sich in zunehmender Teilzeitarbeit nieder. Die Vollzeit-erwerbstätigkeit von Frauen wird hingegen durch sozialpolitische Regelungen und das Steuersystem des deutschen Wohlfahrtsstaates sowie die Orientierung auf private Betreuung und Erziehung der Kinder erschwert. Dabei sind (über-) lange Arbeitszeiten von Männern und kurze Teilzeit von Frauen häufig zwei Seiten einer Medaille.

Das in der DDR verfolgte Leitbild der vollzeitbeschäftigten Frau und Mutter hat bei den Frauen in Ostdeutschland zwar noch erheblichen Einfluss, jedoch sind im Zuge der Herstellung der staatlichen Einheit die steuerlichen und sozialpolitischen Regelungen der alten Bundesrepublik auf die neuen Bundesländer übertragen worden, die die Privatförmigkeit der Familien- und Pflegearbeit stützen und die soziale Sicherung der Frau an die Erwerbsposition und -biographie des Ehemannes binden. Dies dürfte sich auf die Erwerbswünsche und -strukturen auswirken. Hinzu kommt, dass auch aufgrund der hohen zeitlichen Belastungen eine Kombination zweier Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse auf Haushaltsebene wenig attraktiv ist und der Wunsch nach Teilzeit für einen Elternteil daraus resultiert, dass in Abwägung zwischen einem höheren Haushaltseinkommen und dem Gewinn an erwerbsfreier Zeit letzterem der Vorzug gegeben wird.

Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Mann Familiernährer, Frau zuständig für Haus- und Familienarbeit) wird immer mehr in Frage gestellt. Belege dafür sind die wachsende Erwerbsbeteiligung der (verheirateten) Frauen sowie Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern in Paarhaushalten, die stark in Richtung einer gleichmäßigeren Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Partnern weisen (Bielenski u. a.). Wenn derzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Frauen häufig durch eine Beschäftigung in Teilzeit realisiert und somit eine Art „modernisiertes Alleinernährermodell“ praktiziert wird, so kann diese Entwicklung doch nicht ohne weiteres in die Zukunft extrapoliert werden. Es ist davon auszugehen, dass – in Abhängigkeit von den Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern¹⁰ - diese Triebkraft zunehmender Teilzeitbeschäftigung künftig sogar abnehmen könnte.

3.2 Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten

Im Rahmen der Debatten über die Zukunft der Erwerbsarbeit wird die Frage diskutiert, ob an die Stelle der lange Zeit für Männer typischen weitgehend kontinuierlichen (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit inzwischen nicht mehr und mehr differenziertere Erwerbsbiographien mit Wechseln zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit (Weiterbildung, Elternurlaub, Sabbatical) und zwischen Vollzeit und Teilzeit treten. Tatsächlich nimmt die Stabilität von Erwerbsverläufen seit den 70er Jahren ab. Auffällig ist zunächst die tendenzielle Verkürzung der Aktivitätsphase durch einen späteren Berufseinstieg einerseits und einen früheren Berufsausstieg andererseits. An den Rändern der Aktivitätsphase – also beim Einstieg in und beim Ausstieg aus dem Erwerbsleben – erfolgen die Übergänge teilweise über Phasen der Teilzeit-

¹⁰ Dazu gehören neben einem ausreichenden Angebot öffentlicher Kinderbetreuung kürzere (Normal-) Arbeitszeiten, die Abschaffung des Ehegattensplittings, eine allgemeine und individuelle Sozialversicherungspflicht, existenzsicherndes Kindergeld und die gesellschaftliche Förderung familiär bedingter Teilzeit (Wagner 2001).

arbeit. Beispiele dafür sind die Teilzeittätigkeit von SchülerInnen und StudentInnen, die Übernahme von Auszubildenden durch die Betriebe zunächst (für einen befristeten Zeitabschnitt) in Teilzeittätigkeit und der gleitende Übergang in den Ruhestand durch Altersteilzeit.

Quantitativ bedeutsamer als der gleitende Ein- bzw. Ausstieg sind lebensphasenspezifische Arbeitszeiten wegen Kindererziehung. Während sich Erwerbsverläufe von Männern und Frauen ohne Kinder kaum unterscheiden, führt die Geburt von Kindern zur Differenzierung weiblicher Berufsbiographien. „Elternschaft“ ist in Deutschland¹¹ derzeit ein Erwerbsrisiko für Frauen und ein Konkurrenzvorteil von Männern, in deren Erwerbsbiographien die Elternschaft in der Regel keine Spuren hinterlässt (Stolz-Willig). Dies könnte ein Grund dafür sein, dass die Gruppe der Frauen größer wird, die zeitlebens kinderlos bleiben. Schon jetzt beträgt dieser Anteil beim Geburtsjahrgang 1960 gut 23 vH (Engstler, 91). Das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung geht für den Geburtsjahrgang 1965 von einem Anteil kinderlos bleibender Frauen in Höhe von 30 vH in Westdeutschland und 25 vH in Ostdeutschland aus (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung).

Eine wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Abnahme des Anteils der Familienhaushalte bei Zunahme der Paarhaushalte ohne Kinder und der Einpersonenhaushalte hat zur Folge, dass sich bei den Frauen eine Polarisierung in mehr familien- und mehr erwerbsarbeitsorientierte Lebenslaufformen abzeichnet bzw. erwerbsarbeitsorientierte Lebensläufe durch eine phasenweise Nichterwerbstätigkeit und/oder Teilzeitbeschäftigung charakterisiert sind.

Weitere – bisher noch selten praktizierte - Formen lebensphasenspezifischer Arbeitszeiten sind Teilzeit aufgrund von Qualifizierung und Sabbaticals, d. h. Blockfreizeiten, die formal (und gegebenenfalls in der offiziellen Statistik) häufig wie phasenweise Teilzeitarbeit erscheinen.¹²

Der überwiegende Teil der lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten ist derzeit infolge ungünstiger Rahmenbedingungen mangels besserer Alternativen „gewählt“. Gleichwohl sind mit der Auflösung normalbiographischer Erwerbsmuster nicht nur Gestaltungszwänge, sondern – zumindest potentiell - auch Gestaltungschancen verbunden. Letztere bleiben jedoch „riskante Freiheiten“ (Beck/Beck-Gernsheim), solange individuelle Wahlmöglichkeiten nicht kollektiv reguliert und Abweichungen von der Norm nicht sozial gesichert sind.

3.3 Betriebliche Flexibilitätsinteressen

Die Flexibilitätsanforderungen in den Betrieben wachsen im Zusammenhang mit dem Übergang von der industriellen Massenproduktion zur Produktion auf Bestellung sowie der Ausweitung kostensparender Formen der Arbeitsorganisation (just-in-time-Produktion). Im Bereich der Dienstleistungen gelten längere Ansprech- und Öffnungszeiten, die teilweise rund

¹¹ In anderen Ländern wie z. B. Dänemark, Norwegen oder Finnland hat das Vorhandensein von Kindern kaum Einfluß auf die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitszeiten der Frauen (Bielenski/Bosch/Wagner 2000).

¹² So kann beispielsweise in einem Dreijahreszeitraum zwei Jahre voll gearbeitet und ein Jahr frei genommen werden. Abgerechnet und bezahlt wird möglicherweise aber für diese drei Jahre durchgängig eine Zwei-Drittel-Stelle.

um die Uhr erfolgen, als Ausdruck hoher Kunden- und Serviceorientierung. Beides führt dazu, dass der Personalbedarf im Verlauf längerer (Produktionszyklen, Saisonabhängigkeit) oder kürzerer (unterschiedlich große Kundenströme im Tagesverlauf) Zeiträume erheblich schwanken kann. Diese schwankenden Bedarfe können zum einen über flexible Formen der Arbeitszeiten (versetzte Arbeitszeiten, verschiedene Formen von gleitender Arbeitszeit mit Arbeitszeitkonten, selbstregulierte Anpassung der Arbeitszeit an betriebliche Bedarfe durch Vertrauensarbeitszeit usw.) kostengünstig realisiert werden¹³, zum anderen aber auch durch die Nutzung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung. So wurden die nach Änderung des Ladenschlussgesetzes 1996 von vielen Betrieben im Einzelhandel praktizierten längeren Öffnungszeiten zum Teil durch die Einstellung von geringfügig Beschäftigten realisiert.

Die deutliche Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung ist somit auch auf betriebliche Flexibilitätsinteressen – hier in passiver Form als numerische Flexibilität – zurückzuführen. Weitere Vorteile der Teilzeitbeschäftigung für die Arbeitgeberseite bestehen darin, dass die Produktivität der Beschäftigten bei kürzeren Arbeitszeiten höher ist. Unter bestimmten Bedingungen (geringfügige Beschäftigung) kann das Aufsplitten von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze auch mit Kosteneinsparungen verbunden sein.¹⁴ Diesen Vorteilen der Teilzeitarbeit für die Unternehmen stehen allerdings auch geringfügige Mehraufwendungen und spezifische Anforderungen gegenüber (Tabelle 9).

3.4 Fehlende Vollzeit Arbeitsplätze und unfreiwillige Teilzeitarbeit

Weil Betriebe, die einen Teil der notwendigen Flexibilität über Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abzusichern wünschen, auf dem Arbeitsmarkt auf ein entsprechendes Arbeitsangebot treffen - nämlich auf über den Familienverbund abgesicherte Personen, für die Teilzeitarbeit akzeptabel und attraktiv ist, sowie auf StudentInnen, die nur Teilzeitbeschäftigung suchen - werden bestimmte Tätigkeiten zunehmend in Form von Teilzeitarbeitsplätzen angeboten. Im Zusammenhang mit der seit Jahrzehnten anhaltenden massiven Beschäftigungskrise sind Arbeitsuchende – insbesondere dann, wenn sie nicht (mehr) oder nicht in ausreichendem Umfang durch Lohnersatzleistungen abgesichert sind – gezwungen, auch solche Arbeitsplätze anzunehmen, die in bezug auf Arbeitszeit, Qualifikation u. a. nicht immer dem entsprechen, was sie eigentlich suchen.

Die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigungschancen dürfte im Zusammenhang mit der Bereitschaft zur Annahme eigentlich nicht gewünschter Arbeitsplatzangebote stehen. Im Jahre 2000 gaben 56 vH der nichterwerbstätigen westdeutschen Männer und 47 vH der nichterwerbstätigen westdeutschen Frauen an, dass sie es für schwierig bis unmöglich halten, eine geeignete Stelle zu finden. In Ostdeutschland traf dies sogar auf 72 vH der nichterwerbstätigen Männer und 77 vH der nichterwerbstätigen Frauen zu (Tabelle 10).

¹³ Für den Arbeitgeber ist entscheidend, dass dann und nur dann gearbeitet wird, wenn tatsächlich Arbeiten zu erledigen sind. Unproduktive Arbeitszeiten (z. B. wenn keine Kunden da sind) sollen minimiert werden.

¹⁴ Auch nach der Neuregelung der sogenannten 630-DM-Beschäftigung zum 1. April 1999 gilt, dass bei gleichem „Nettostundenlohn“ die Kosten für voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mindestens um 25 vH höher liegen als für geringfügige Beschäftigung (bezogen auf die Bruttolohnsumme), vgl. Dingeldey 1999.

Ein Teil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet unfreiwillig in Teilzeit – nur aus dem einzigen Grund, weil ein eigentlich gesuchter Vollzeitarbeitsplatz nicht zu finden war. Im Jahre 1998 gaben 21 vH der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland an, Teilzeit zu arbeiten, weil kein Vollzeitarbeitsplatz zu finden war (Bielenski u. a.). Etwa ein Drittel der in Teilzeit beschäftigten ostdeutschen Frauen und 6 vH der teilzeitbeschäftigten westdeutschen Frauen würden lieber in Vollzeit arbeiten (Holst/Schupp 2000).

4 Gesetzliche Regelungen der Teilzeitarbeit

4.1 Gesetzlicher Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit nach TzBfG

Seit Januar 2001 haben die vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen in Deutschland – derzeit knapp 19 Millionen Personen – einen Anspruch auf Teilzeitarbeit in ihrem Betrieb.¹⁵ Zudem müssen künftig Teilzeitbeschäftigten, die längere Arbeitszeiten wünschen – derzeit rund 6,5 Millionen Personen – auf Wunsch die im Betrieb (neu) zu besetzenden Vollzeitarbeitsplätze angeboten werden – es sei denn, dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Das Gesetz nennt beispielhaft als betriebliche Gründe eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber. Eine Ablehnung eines Teilzeitantrags kann auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber nachweislich keine geeignete Ersatzkraft findet. Nach § 4 TzBfG (Verbot der Diskriminierung) darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit zu fördern, womit die Hoffnung verbunden ist, die vorhandenen Beschäftigungspotentiale besser zu erschließen. Das Gesetz verfolgt u. a. das Ziel, „ein Rückkehrrecht zu verankern, um Arbeitnehmern die Entscheidung zu erleichtern, Teilzeitarbeitswünsche auch zu realisieren, ohne die Befürchtung haben zu müssen, auf Dauer auf höhere Verdienstmöglichkeiten zu verzichten.“¹⁶

Ob das TzBfG die erhofften Wirkungen haben wird, bleibt abzuwarten. Ohne jeden Zweifel werden durch das neue Gesetz die Möglichkeiten zur Realisierung individueller Arbeitszeitwünsche deutlich verbessert. Betriebliche Gründe gegen den Übergang von Vollzeit in Teilzeit vorzubringen, dürfte nicht einfach sein: „Wenn Teilzeitarbeit die Arbeitsabläufe stört, liegt das meist an unzureichend flexiblen bzw. vollzeitorientierten Arbeitszeitsystemen. Unteilbare Arbeitsplätze kann es schließlich logisch nicht geben, ist doch jeder Arbeitsplatz ein Ergebnis von Arbeitsteilung – und damit weiter teilbar.“ (Hermann) Angesichts des nicht vorhandenen gesetzlichen Anspruchs auf Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung könnten vorhandene Teilzeitwünsche (nach temporärer Teilzeitarbeit) durch die Beschäftigten möglicherweise zurückgehalten werden. Viel wird davon abhängen, ob es gelingt, in den

¹⁵ Dies gilt für Personen, deren Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber länger als sechs Monate besteht und die in einem Betrieb arbeiten, in dem in der Regel mehr als 15 ArbeitnehmerInnen (ohne Auszubildende) beschäftigt werden.

¹⁶ Vgl. Bundestagsdrucksache 14/4625 vom 15.11.2000.

Betrieben eine Arbeitsorganisation und eine Arbeitszeitkultur zu entwickeln, bei denen individuelle Arbeitszeitwünsche ernst genommen und umzusetzen versucht werden.

4.2 Elternzeit

Das ab Januar 2001 geltende Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) verbessert die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Reform des Erziehungsurlaubs (jetzt: Elternzeit). Neben vielen Verbesserungen durch flexiblere Nutzungsmöglichkeiten der Elternzeit wurden Neuregelungen über den Anspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeit) während der Elternzeit geschaffen. Danach können beide Elternteile nunmehr während der Elternzeit einer Teilzeitarbeit von bis zu 30 Stunden pro Woche nachgehen.

4.3 Die geringfügige Beschäftigung

Mit der Einführung der Sozialversicherungspflicht für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 1999 ist ein vorläufiger Schlusspunkt unter eine jahrelange Diskussion zur Regulierung dieser Beschäftigungsform gesetzt worden. Wesentliches Ziel dieser Reform war es, die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung zu begrenzen. Damit sollte der Vermeidung von Sozialabgaben durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer entgegengewirkt werden und den geringfügig Beschäftigten sollte die Möglichkeit gegeben werden, eigene Ansprüche zu erwerben – nicht zuletzt dadurch, daß ein höherer Anreiz zum Wechsel in reguläre sozialversicherungspflichtige Tätigkeit gegeben sein sollte.

Die erfolgte Neuregelung der sogenannten 630-DM-Beschäftigung hat zu einer partiellen Rücknahme, nicht aber zu einer Aufhebung der steuer- und sozialrechtlichen Begünstigung dieser Beschäftigungsform geführt. Zwar sind die vorher bestehenden Begünstigungen der Einkünfte aus geringfügiger Nebentätigkeit z. B. im Vergleich zu Überstundeneinkommen faktisch aufgehoben worden¹⁷, jedoch bleibt eine geringfügige Hauptbeschäftigung – insbesondere für Verheiratete, die keine weiteren individuellen Einkünfte haben – nach wie vor attraktiver als eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung.¹⁸ Geringfügige Beschäftigung als Hauptbeschäftigung bleibt attraktiv, da Arbeitnehmer trotz niedriger Bruttostundenlöhne vergleichsweise hohe Nettostundenlöhne erzielen können.¹⁹

¹⁷ Die Zahl der Nebenerwerbstätigen ist nach Einführung der neuen Regelungen zurückgegangen - nach Angaben des DIW von 1998 bis 2000 um rund 800.000 auf 2,2 Millionen (Pressemitteilung des DIW vom 23.5.2001).

¹⁸ Für Verheiratete, die keine weiteren individuellen Einkünfte haben, sieht die neue Regelung keine Mehrbelastung vor: Die Vorteile des Ehegattensplittings, die der „Erstverdiener“ geltend machen kann, bleiben voll erhalten, d. h. das Arbeitsentgelt aus der geringfügigen Beschäftigung ist steuerfrei, unabhängig von der Höhe des Einkommens des Ehepartners.¹⁹ Wenn z. B. die Gattin eines jährlich 52.000 DM brutto verdienenden Mannes das gleiche Nettoeinkommen wie bei 12monatiger geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erzielen wollte, müßte sie ein um mehr als 6.000 DM höheres jährliches Bruttoeinkommen erzielen (Dingeldey 1999).

Verheiratete Frauen haben folglich im Vergleich zur Situation vor der Reform nur wenig mehr Anreize, eine reguläre Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsform aufzunehmen.

Wegen der enormen Abgabenschwelle zwischen geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind Beschäftigungsverhältnisse, die nur leicht oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen, für den überwiegenden Teil der geringfügig Beschäftigten nicht attraktiv und werden aus diesem Grund kaum angeboten. Der Weg einer graduellen Erhöhung des Monatseinkommens über die Ausweitung der Arbeitszeit um wenige Stunden bleibt verschlossen. Sofern kein Einkommenssprung bis auf ca. 1.250 DM monatlich möglich ist, führt eine Steigerung des Bruttoeinkommens über 630 DM zu einer Verringerung des Nettoeinkommens.

Der Sonderstatus der geringfügigen Beschäftigung als Teilzeitarbeitsverhältnis „zweiter Klasse“ bleibt bestehen, da diese Beschäftigungsverhältnisse auch weiterhin nicht voll in die Sozialversicherungen einbezogen sind. Oftmals werden den geringfügig Beschäftigten zudem – rechtswidrig und illegal – auch der arbeitsrechtliche oder tarifrechtliche Schutz bzw. Leistungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsgeld, Entlohnung nach Tarif usw. vorenthalten.

5 Zum arbeitsmarktpolitischen Stellenwert von Teilzeitarbeit

5.1 Teilzeit – ein Instrument zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit?

Schon lange wird in der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen ein wichtiges Mittel bei der Reduzierung der Arbeitslosigkeit gesehen. Dies wird zum einen im Sinne einer defensiven Strategie einer Umverteilung des vorhandenen Arbeitszeitvolumens auf eine größere Anzahl von Personen diskutiert, also z. B. einer Umwandlung einer Vollzeitstelle in zwei Teilzeitarbeitsplätze. Zum anderen wird auch im Kontext einer aktiven, mehr wachstumsorientierten Arbeitsmarktstrategie ein noch nicht ausgeschöpftes Potenzial neuer Teilzeitarbeitsplätze insbesondere im Dienstleistungssektor vermutet. Die beschäftigungspolitischen Hoffnungen gründen sich einerseits auf eine Trendextrapolation der Beschäftigungseffekte der Teilzeitarbeit in der Vergangenheit, andererseits auf die Erfahrungen in anderen Ländern, wobei immer wieder das niederländische Modell angeführt wird.

Richtig an dieser Argumentation ist, dass bei einer hohen Teilzeitquote ein vorhandenes Arbeitsvolumen auf mehr Personen verteilt wird als bei einer niedrigen Teilzeitquote, wenn ansonsten gleiche durchschnittliche Arbeitszeiten der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterstellt werden. Dieses (rein rechnerische) Modell abstrahiert jedoch von wichtigen Bedingungen, die die Beschäftigungseffekte von Teilzeitarbeit beeinflussen. Dies sind zum einen die Arbeitszeitwünsche der Teilzeitarbeitenden, die häufig in Richtung längerer (!) Arbeitszeiten weisen, zum anderen Erwerbswünsche von derzeit nicht erwerbstätigen Personen. Eine Ausweitung der Teilzeitarbeit bei ansonsten gleichbleibendem gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen kann z. B. durchaus dazu führen, dass die neu geschaffenen Teilzeitarbeitsplätze von Personen aus der Stillen Reserve (vor allem bisher nicht erwerbstätige Hausfrauen oder StudentInnen) besetzt werden, während gleichzeitig bisher vollzeitbeschäftigte Personen

arbeitslos werden und folglich die Arbeitslosenquote nicht nur nicht sinkt, sondern sogar steigt.

Die Zunahme von Teilzeitarbeitenden und Teilzeitquoten wird häufig unzutreffend als Form der individuellen Arbeitszeitverkürzung interpretiert. Tatsächlich handelt es sich in vielen Fällen jedoch um eine individuelle *Arbeitszeitverlängerung*, nämlich um die Aufstockung der Erwerbsarbeitszeit von Null auf x Stunden. Dabei erfolgt dies überwiegend nur durch einen bestimmten Personenkreis, nämlich solche, die über den Familienverbund sozial abgesichert sind oder für eine bestimmte Zeit (z. B. als Studierende) mit einem geringen Erwerbseinkommen auskommen können.

Weil in Deutschland immer noch das Modell des männlichen Familienernährers gefördert und die Kindererziehung in den privaten Bereich verwiesen wird, dürfte Teilzeitarbeit schwerlich verallgemeinerbar sein. Die Frage, ob die jeweilige Person allein oder mit Partner/in und mit bzw. ohne Kinder im betreuungsnotwendigen Alter lebt, hat für die Höhe des notwendigen (Zu-)Verdienstes Bedeutung und entscheidenden Einfluss auf das Maß der (zeitlichen) Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit. Differenzierte Familienstrukturen und das Nebeneinander traditioneller und modernerer Lebensentwürfe bilden in vieler Hinsicht die Basis für die Differenzierung von Beschäftigungsstrukturen.

Die mit einer tatsächlichen individuellen Reduzierung der Arbeitszeit einher gehenden Einkommensverluste und sozialversicherungsrechtlichen Nachteile, die Vollzeitbeschäftigte beim Übergang in Teilzeitarbeit erfahren, sind nicht für jede/n ohne weiteres verkraftbar.²⁰ 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 der Erwerbseinkommen anderer Familienmitglieder usw.) kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte sich freiwillig für eine individuelle Arbeitszeitverkürzung entscheiden. Ein Sonderfall ist die – meist betrieblich vereinbarte – Beschäftigungssicherung durch zeitweilige Arbeitszeitverkürzung, wo das gemeinsame Durchstehen einer wirtschaftlich schwierigen Phase bei Vermeidung von Entlassungen im Mittelpunkt steht und die Beschäftigten aus diesem Grunde zu Opfern bereit sind.

Es ist davon auszugehen, dass insbesondere für arbeitslos registrierte Personen Teilzeitarbeit in der Regel nicht dazu geeignet ist, ihr individuelles Beschäftigungsproblem zu lösen, da Teilzeitarbeit häufig keine existenzsichernden Einkommen garantiert. Nicht zufällig werden viele neu geschaffene Teilzeitarbeitsplätze aus der Stillen Reserve besetzt und reduzieren nicht die registrierte Arbeitslosigkeit.

Volkswirtschaftlich betrachtet kommt hinzu, dass Voraussetzung für eine Umverteilung von Arbeit ist, dass auch die Qualifikationsstrukturen entsprechend angepasst werden. Schon jetzt gibt es teilweise gleichzeitig einen Mangel an Fachkräften und ein Überangebot an Arbeitskräften (in anderen Qualifikationsgruppen). Nur durch eine qualifikatorische Anpassung

²⁰ 1998 sagten nur 15 vH der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland, sie könnten es sich finanziell leisten, Teilzeit zu arbeiten; 39 vH sagten, dies sei nur bei Einschränkung der Ausgaben möglich, 43 vH sagten, für sie sei es aus finanziellen Gründen unmöglich, Teilzeit zu arbeiten (Employment Options of the Future).

können derzeit Arbeitslose in Beschäftigung gebracht und dem Druck entgegengewirkt werden, personelle Engpässe durch Überstunden zu überwinden.

5.2 Teilzeitarbeit – der Vollzeitarbeit gleichwertig?

Zumindest bisher ist Teilzeitarbeit keine der Vollzeitarbeit gleichwertige Beschäftigungsform. Wie bereits dargelegt, ist Teilzeitarbeit in der Regel nicht existenzsichernd. Dies ist jedoch nicht der einzige Grund. In den Betrieben gelten Teilzeitbeschäftigte häufig als weniger motiviert, weniger flexibel²¹, teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten weitaus häufiger als vollzeitbeschäftigte (49 vH gegenüber 33 vH) in niedrigqualifizierten Positionen, müssen häufig eine Entwertung ihrer schulischen und beruflichen Qualifikation in Kauf nehmen und sind weitaus häufiger in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig, die sich hinsichtlich der Bedingungen der Interessenvertretungen negativ von den Mittel- und Großbetrieben absetzen.

In den meisten Betrieben fehlt es noch an einer Arbeitszeitkultur, wo individuelle Arbeitszeitwünsche ernst genommen und Leistung qualitativ und nicht am Umfang der im Betrieb verbrachten Arbeitsstunden gemessen werden. Eine repräsentative Befragung im Jahre 1998 ergab, dass nur 30 vH der Vollzeitbeschäftigten davon ausgingen, dass ihr Arbeitgeber es akzeptieren würde, dass sie in Teilzeitarbeit wechselten, während 60 vH antworteten, dass ihr Arbeitgeber einen solchen Wechsel nicht akzeptieren würde (9 vH: weiß nicht). Mit 54 vH der Vollzeitbeschäftigten erklärten mehr als die Hälfte, dass ihre Arbeit nicht in Teilzeit machbar sei; 55 vH waren sich sicher, dass ein Wechsel in Teilzeit ihre Karrierechancen verschlechtern würde; 44 vH stimmten zu, dass Teilzeitbeschäftigte sozial und arbeitsrechtlich schlechter gesichert sind als Vollzeitbeschäftigte (48 vH stimmten dem nicht zu, 8 vH wussten es nicht) (vgl. Employment Options of the Future).

Dies zeigt deutlich, dass Teilzeitarbeit in der Wahrnehmung der Beschäftigten und der Arbeitgeber weit davon entfernt ist, eine „normale“, der Vollzeitbeschäftigung gleichgestellte Beschäftigungsform zu sein.

5.3 Arbeitszeitwünsche und Umverteilungspotentiale

Um die Beschäftigungseffekte einer Ausweitung von Teilzeitarbeit prognostizieren zu können, ist es wichtig, die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und der Nichterwerbstätigen mit den tatsächlichen Arbeitszeiten zu vergleichen. Holst und Schupp (2000) kommen auf der Basis einer Analyse der Daten des Sozio-ökonomischen Panels zu dem Ergebnis, dass die Neigung, mehr in Teilzeit zu arbeiten, abgenommen hat. 1999 waren in Westdeutschland 27 vH der vollzeitbeschäftigten Frauen und 12 vH der vollzeitbeschäftigten Männer bereit, ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche oder weniger zu reduzieren. In Ostdeutschland waren es mit 21 vH der vollzeitbeschäftigten Frauen und 6 vH der vollzeitbeschäftigten Männer weniger Personen, die einen Wechsel in Teilzeit wünschten.

²¹ Entgegen verbreiteter Auffassungen ist Teilzeitarbeit nicht per se flexibel. Insbesondere dann, wenn Mütter Teilzeit arbeiten, weil ihre Kinder nur am Vormittag in der Kita oder in der Schule betreut werden, ist Teilzeitarbeit sogar eine relativ starre Beschäftigungsform.

Dem stehen Teilzeitbeschäftigte mit einem Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung gegenüber. Während in Westdeutschland 1999 nur 8 vH der Teilzeitbeschäftigten lieber eine Vollzeitstelle hätten, steigt der Anteil der unfreiwillig teilzeitbeschäftigten ostdeutschen Frauen seit Jahren und lag 1999 bei rund einem Drittel.

Hinzu kommt, dass viele Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeiten um einige Stunden aufstücken möchten.²² Dies stellt im Vergleich zum Wunsch nach einer Vollzeittätigkeit ein deutlich höheres Beschäftigungspotential dar und betrifft vor allem Frauen auch in Westdeutschland (Tabelle 11). Vor allem geringfügig Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit massiv ausdehnen.

Unter den Personen, die die gesetzlichen Anspruchskriterien nach TzBfG erfüllen, streben 16 vH oder reichlich 3 Millionen eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit um sechs und mehr Stunden an; hinzu kommen 18 vH, das sind ca. 3,3 Millionen, die ihre Arbeitszeit um zwei bis fünf Stunden verkürzen möchten. Insgesamt errechnen Holst/Schupp auf Basis der Arbeitszeitwünsche der derzeit Erwerbstätigen ein Mehrbeschäftigungspotential von 400.000 Vollzeitstellen in Westdeutschland und 70.000 Vollzeitstellen in Ostdeutschland.

Betrachtet man die Gruppe der Nichterwerbstätigen, so zeigt sich ein im Zeitverlauf abnehmendes Interesse an Teilzeitarbeit: Von 1991 bis 2000 sank das Interesse an Teilzeitbeschäftigung von 61,6 vH auf 51,1 vH bei den nichterwerbstätigen westdeutschen und von 31,6 vH auf 18,6 vH bei den nichterwerbstätigen ostdeutschen Frauen (Tabelle 12).

Bielenski (2000) hat auf Basis sowohl der Arbeitszeitwünsche der Erwerbstätigen als auch der Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Nichterwerbstätigen errechnet, dass bei Realisierung aller Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in Deutschland das Arbeitsvolumen (gemessen an 1998) um ein Prozent steigen müsste.

Bei den Berechnungen zum Mehrbeschäftigungspotential und möglichen Umverteilungsprozessen muß berücksichtigt werden, dass deren Realisierung an weitere Voraussetzungen gebunden ist. So müssen z. B. die Qualifikationen und die regionale Verteilung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage übereinstimmen, da ansonsten das in einer bestimmten Region durch Arbeitszeitreduzierungen frei werdende Arbeitsvolumen nicht durch entsprechend qualifizierte Arbeitsuchende bzw. Erwerbstätige mit Arbeitszeitverlängerungswünschen gebunden werden und folglich Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel durchaus nebeneinander existieren könnten. Hinzu kommt, dass das rechnerische Mehrbeschäftigungspotential im Falle der praktischen Anpassung der Arbeitszeiten an die Wünsche aufgrund von Veränderungen der Arbeitsorganisation und Produktivitätssteigerungen nur zu einem Teil realisiert würde (vgl. ausführlicher Lehdorff 2001).

5.4 Teilzeitarbeit fördern?

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 Nebenbe-

²² Eine Aufstockung des Stundenvolumens in Teilzeit ist nach TzBfG nicht zur Förderung vorgesehen.

schäftigung ist, sie zeitweilig oder permanent ausgeübt wird usw. Teilzeitwünsche und mehr oder weniger frei gewählte Teilzeitarbeit gehen auf höchst unterschiedliche Motive zurück: Neben der eingeschränkten Verfügbarkeit aus familiären Gründen (wegen Kindererziehung oder Pflegeverantwortung bzw. sonstiger häuslicher Pflichten) sind es Aus- und Weiterbildung, das Interesse, mehr Zeit für Ehrenämter, Hobbies oder persönliche Dinge haben zu wollen, häufig aber auch eine angestrebte Entlastung vom Stress im Vollzeitjob.

Teilzeitarbeit ist in vielen Situationen die einzige bzw. die bessere Möglichkeit, Erwerbsarbeit mit anderen Tätigkeiten zu verbinden. Teilzeitarbeit aus gesellschaftlich akzeptierten Gründen – so z. B. bei Erziehung kleiner Kinder, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung oder der Übernahme eines Ehrenamtes – sollte gesellschaftlich gefördert werden. Eine Möglichkeit besteht darin, den Teilzeitbeschäftigten in diesen Fällen anteilige Lohnersatzleistungen zu zahlen. Es bedarf allerdings einer (derzeit kaum geführten) gesellschaftlichen Debatte darüber, welche Tatbestände in solche Regelungen einbezogen werden sollen.

Eine allgemeine Teilzeitförderung scheint hingegen keine sinnvolle Maßnahme zu sein. Es wäre mit erheblichen Ungerechtigkeiten verbunden, wenn jene, die sich eine Reduzierung der Arbeitszeit finanziell leisten können und wollen, dafür zusätzlich belohnt würden. Wenn das Ziel darin besteht, durch eine Umverteilung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens auf mehr Personen die Arbeitslosigkeit zu reduzieren, ist eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung der gerechtere Weg.

5.5 Abschied vom fixen Normalarbeitszeitstand?

Die Unterteilung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen in Vollzeit und Teilzeit setzt eine Grenze voraus, die die „Scheidelinie“ zwischen beiden bildet. Diese Grenze, der Normalarbeitszeitstandard, ist jedoch nicht fix, sondern beweglich. Die bis Mitte der 80er Jahre kontinuierlich vollzogenen Schritte kollektiver Arbeitszeitverkürzungen belegen dies. Es ist davon auszugehen, dass auch der heutige Arbeitszeitstandard Veränderungen unterliegen wird. Dann wenn sich Lebensentwürfe – insbesondere die überkommene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – und Lebensbedingungen ändern, werden andere Arbeitszeiten gewünscht und möglich. Arbeitszeitwünsche können aus diesem Grund als wichtige Indikatoren für ein vorhandenes Veränderungspotential dienen.

Befragungen zu Arbeitszeitwünschen zeigen, dass in Deutschland – ebenso wie in den anderen EU-Ländern - sowohl sehr lange als auch sehr kurze Arbeitszeiten deutlich seltener gewünscht werden, als sie derzeit in der Praxis vorkommen. Die Schaubilder 6 und 7 zeigen die Verteilung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern 1998 in Deutschland. Sie belegen, dass die Arbeitszeitwünsche sich im Unterschied zu den tatsächlichen Arbeitszeiten mehr in einem „Kernbereich“ konzentrieren, innerhalb dieses Bereichs allerdings breiter streuen. Deutlich häufiger als derzeit praktiziert werden Arbeitszeiten im Bereich von 30 bis 35 Stunden gewünscht. Diesen Bereich könnte man als Bereich kurzer Vollzeit- bzw. langer Teilzeit bezeichnen. Der überwiegende Teil der Arbeitszeitwünsche liegt im Bereich von 30 bis 40 Stunden (Tabelle 13).

Zwei Drittel der Frauen mit Kindern bis zum Grundschulalter wünschen sich – und zwar sowohl in West- als auch in Ostdeutschland – eine Arbeitsteilung, wo ein Elternteil Vollzeit und der/die andere Teilzeit arbeitet. Zumindest für diese Lebensphase scheint Teilzeitarbeit folglich ein sehr attraktives Modell zu sein (Tabelle 14).

Nimmt man diese Wünsche ernst, stellt sich erstens die Frage, ob ein (Normal-) Arbeitszeitstandard eine fixe Wochenstundenzahl vorschreiben muss²³, oder aber eher als Obergrenze für vertraglich zu vereinbarenden Arbeitszeiten fungieren kann. Je mehr individuelle Wahlfreiheiten in bezug auf die Dauer der Arbeitszeiten wahrgenommen werden können, desto inhaltsleerer wird die Teilung in Vollzeit und Teilzeit. Außerdem versteht sich von selbst: Je niedriger der Normalarbeitszeitstandard, desto geringer der Spielraum für darunter liegende Teilzeitarbeit.

Individuelle Wahlfreiheiten können sich zweitens auch in im Lebensverlauf wechselnden Erwerbsarbeitszeiten realisieren. Gerade in der Familienphase, insbesondere dann, wenn die Kinder noch klein sind, oder in Zeiten der Aus- und Weiterbildung oder auch im fortgeschrittenen Alter sind kürzere Arbeitszeiten wünschenswert. Manche/r würde dafür gern später aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit über den Lebensverlauf könnte den individuellen Zeitbedürfnissen vieler Menschen besser entsprechen als das derzeit praktizierte Muster des immer späteren Einstiegs in und des immer früheren Ausstiegs aus einer Erwerbsphase, in der zeitliche Belastung durch Erwerbsarbeit und zeitliche Erfordernisse für Kindererziehung zusammenfallen.

Ein Indikator für die Nachfrage nach lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten ist der Wunsch nach Sabbaticals: 53 vH der abhängig Beschäftigten in Deutschland äußern ein allgemeines Interesse an Sabbaticals. 70 vH von ihnen würden diese gern zum Reisen und Erholen nutzen, 28 vH für Weiterbildung, 18 vH für Eigenarbeit und 13 vH für Kindererziehung (Mehrfachnennungen). Gleichzeitig halten es nur 35 vH der an Sabbaticals Interessierten für möglich, auf ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz eine Blockfreizeit zu nehmen (Bielenski/Bosch/Wagner).

Aus heutiger Sicht ist es schwer, etwas über die künftige Entwicklung der tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeitstrukturen zu sagen. In Abhängigkeit davon, ob und wie es gelingt, Regulierungen von Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten durchzusetzen, sind unterschiedliche Szenarien denkbar: Möglich sind sowohl eine Zunahme der Differenziertheit von Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten bei fortschreitender Polarisierung der Arbeitszeiten und Zunahme von Teilzeitarbeit als Beschäftigungsform zweiter Klasse als auch eine Neuregulierung der Formen abhängiger Beschäftigung, z. B. durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung und Fixierung von Obergrenzen der Arbeitszeit bei Wahrung individueller Wahlfreiheiten, Regulierung von lebensphasenspezifischen Arbeitszeiten und Förderung von bestimmten, gesellschaftlich akzeptierten Formen der Teilzeitarbeit durch Lohnersatzleistungen. Je nach Szenario hätte Teilzeitarbeit eine völlig unterschiedliche Bedeutung - entweder als diskrimi-

²³ Gemeint ist hier die – gegebenenfalls über einen längeren Zeitraum zu erreichende - durchschnittliche Dauer, nicht die Verteilung der Arbeitszeit. Die flexible Verteilung der Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten ist bereits heute weit verbreitet.

nierte und häufig aufgezwungene zweitklassige Beschäftigungsform oder als in bestimmten Lebensphasen frei gewähltes und gesellschaftlich akzeptiertes und gefördertes Beschäftigungsverhältnis.

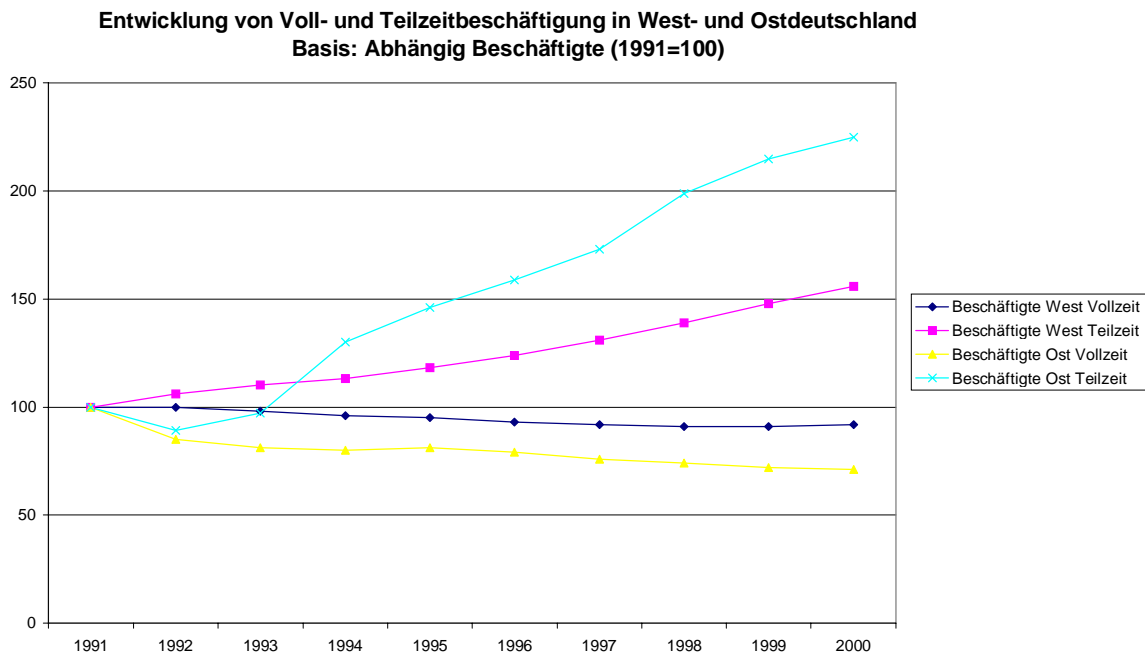
6 Literatur

- Bach, Hans-Uwe (2001), Arbeitsvolumen steigt wieder dank mehr Beschäftigung. IAB Kurzbericht Nr. 3 vom 20.2.2001
- Bauer, Frank (2001), Kann das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz die Geschlechterdiskriminierung aufbrechen? In: WSI-Mitteilungen 8, S. 508-513
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994), Riskante Freiheiten, Frankfurt/Main
- Beckmann, Petra/Kurtz, Beate (2001), Erwerbstätigkeit von Frauen. Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. IAB-Kurzbericht 10 vom 15. Juni
- Bielenski, Harald (2000), Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und in Europa - Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen 4
- Bielenski, Harald/Bosch Gerhard/Wagner Alexandra (2001), Employment Options for the Future: Actual and Preferred Working Hours, Forschungsbericht für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin (im Erscheinen)
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2000), Bevölkerung: Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen
- Dingeldey, Irene (1999), Riesters Unvollendete. Die neuen Regelungen der 630 Mark-Jobs. In: Soziale Sicherheit /, S. 230-233
- Düll, Herbert/Ellguth, Peter (1999), Betriebliche Strukturen der Teilzeitbeschäftigung in West- und Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 269-280
- Employment in Europe 2000
- Employment Options of the Future. Representative Survey in all 15 EU Member States and in Norway. Field Report and Cross Tabulations. Prepared by Infratest Burke Sozialforschung. December 1998
- Engelbrech, Gerhard/ Jungkunst, Maria (2001), Erwerbsbeteiligung von Frauen: Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? IAB-Kurzbericht Nr. 7 vom 12. April
- Engstler, H. (1998), Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Bonn
- Fauth-Herkner, Angela (Hrsg.) (2001), Flexibel ist nicht genug. Vom Arbeitszeitmodell zum effizienten Arbeits(zeit)management. Beispiele aus der Praxis, Frechen
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (TzBfG)
- Hamm, Ingo (2001), Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, Frankfurt/Main

- Heineck, Guido/ Schwarze, Johannes (2001), Auswirkungen der Einführung der Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung – Eine Evaluation des „630-DM-Job“-Reformgesetzes. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 314-327
- Hermann, Lars (2001), Das Beste aus dem Teilzeitgesetz machen. [www. Arbeitszeitberatung.de](http://www.Arbeitszeitberatung.de)
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen (1998), Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997 – Potential für Verkürzung der Arbeitszeit gesunken. In: DIW-Wochenbericht 37, S. 667-677 und DIW-Wochenbericht 44 (korrigierte Tabelle 5)
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen (2000), Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In: DIW-Wochenbericht 49, S. 825-832
- Holst, Elke/Schupp, Jürgen (2001), Erwerbsverhalten von Frauen: Trotz Annäherung immer noch deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. In: DIW-Wochenbericht 42, S. 648-658
- Lehndorff, Steffen (2001), Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg
- Ley, Katharina (1989) Kosten und Nutzen von Teilzeitarbeit im Betrieb: Beispiel eines Modellversuchs. In: Baillod, Jürg/Holenweger, Toni/Ley, Katharina/Saxenhofer, Peter, Handbuch Arbeitszeit. Zürich
- Stolz-Willig, Brigitte (1993), Wandel in Familien und Partnerschaften und Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, Hartmut (Hg.), Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. S. 196-218
- Wagner, Alexandra (2001), Normalarbeitsverhältnis – (k)ein Auslaufmodell. In: Zeitschrift Z Nr. 47, S. 135-149
- Wolf, Elke (1999), Arbeitszeiten im Wandel. Welche Rolle spielt die Veränderung der Wirtschaftsstruktur? Dokumentation Nr. 99-02, Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim

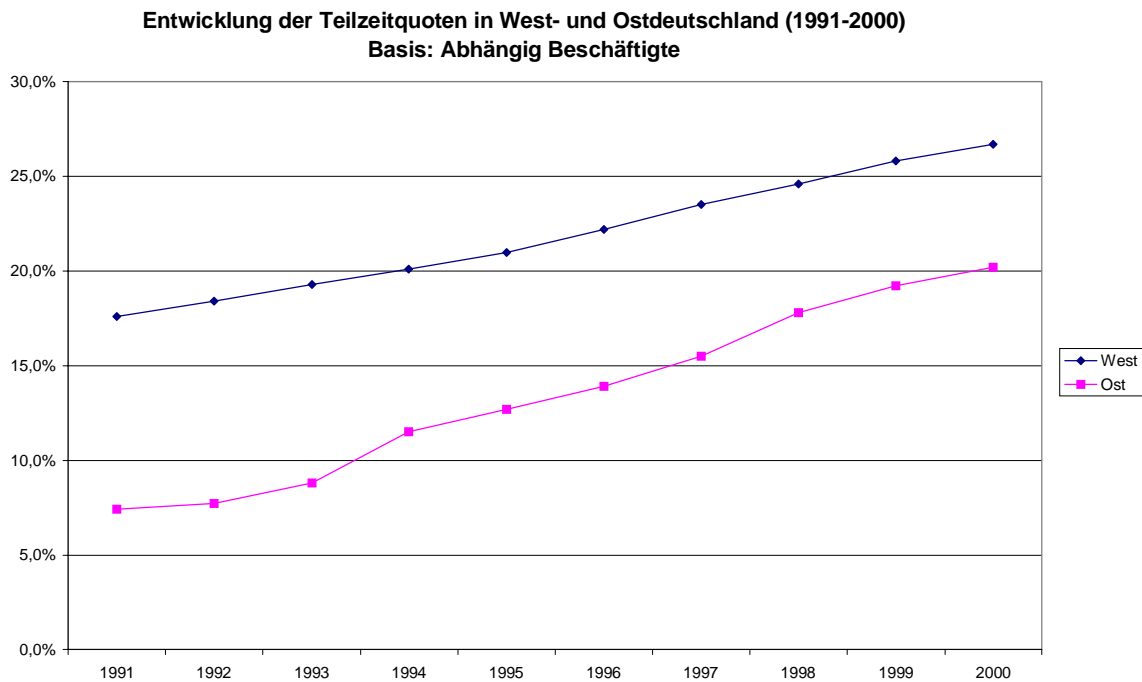
7 Tabellen und Schaubilder

Schaubild 1



Quelle: IAB

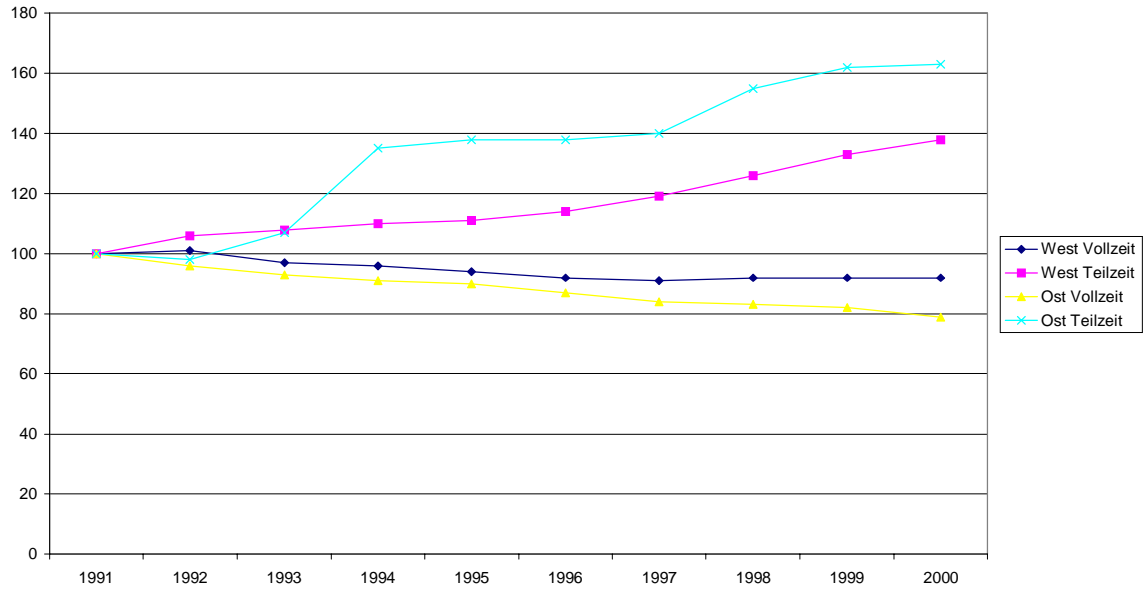
Schaubild 2



Quelle: IAB

Schaubild 3

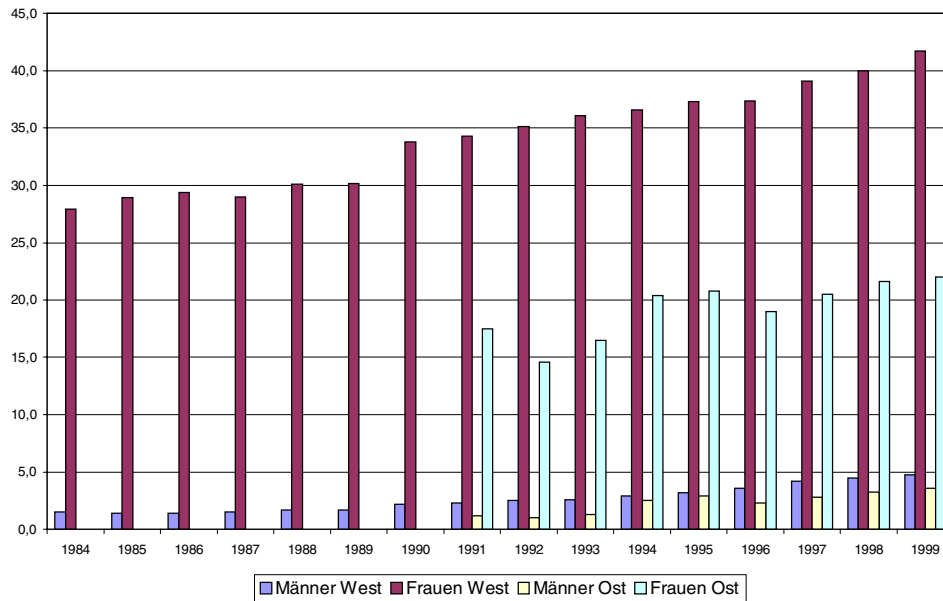
Entwicklung des auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung entfallenden Arbeitsvolumens in West- und Ostdeutschland (in Std. / Jahr, 1991=100)



Quelle: IAB

Schaubild 4

Teilzeitquoten in Ost- und Westdeutschland nach Geschlecht
Basis: abhängig Beschäftigte



Quelle: Mikrozensus

Tabelle 1

Beschäftigungsverhältnisse nach Art der Haupterwerbstätigkeit. Anteile in vH								
Westdeutschland								
	Insgesamt				Darunter Frauen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Sozialversicherungspflichtig	73,1	71,3	71,2	72,9	69,8	68,0	66,0	69,2
Vollzeit	63,3	61,5	59,5	58,4	49,4	46,8	44,8	42,3
Teilzeit	9,8	9,8	11,7	14,5	20,4	21,2	21,2	26,9
Geringfügig Beschäftigte	8,0	8,9	9,4	7,5	13,5	14,0	15,2	11,3
Beamte	7,7	8,0	7,1	7,1	4,3	5,1	4,8	5,1
Selbständige	9,3	9,7	9,4	9,3	8,1	8,0	7,5	7,6
Mutterschutz/ Erziehungsurlaub	1,9	2,2	2,9	3,2	4,3	4,9	6,5	6,8

Ostdeutschland								
	Insgesamt				Darunter Frauen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Sozialversicherungspflichtig	89,3	83,0	78,9	76,6	88,3	82,6	75,3	76,6
Vollzeit	81,5	75,2	70,0	65,4	73,0	67,4	58,2	56,5
Teilzeit	7,8	7,8	8,9	11,2	15,3	15,2	17,1	20,1
Geringfügig Beschäftigte	2,1	5,4	7,3	8,2	2,1	6,6	9,7	8,5
Beamte	1,0	2,1	3,0	2,8	0,4	1,0	2,4	1,8
Selbständige	4,7	7,2	8,0	9,8	3,1	4,8	6,8	7,9
Mutterschutz/ Erziehungsurlaub	2,9	2,3	2,8	2,5	6,1	5,0	5,8	5,2

Quelle: Holst/Schupp (2001)

Tabelle 2

Umfang und Struktur der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland		
	1998	2000
Umfang		
In 1000 Personen	4.137	4.429
In vH aller Erwerbstätigen		
Struktur	in vH aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten	
Männer	39,4	34,2
Frauen	60,6	65,8
darunter: verheiratet	31,6	37,8
in Ausbildung	31,1	28,0
Westdeutschland	84,3	81,2
Ostdeutschland	15,7	18,8

Quelle: Heineck/Schwarze (2001)

Tabelle 3

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Betriebsgröße 1993/1996/1998						
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Betriebsgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten)					Insgesamt
	1-19	20-199	200-499	500-1.999	2000 und mehr	
Westdeutschland 1993						
Alle Beschäftigte	22,0	14,2	15,1	14,7	11,5	16,3
Frauen	37,4	30,8	29,8	29,0	29,2	32,4
Männer	8,6	3,7	4,6	5,0	3,8	5,2
Westdeutschland 1996						
Alle Beschäftigte	26,9	21,0	21,9	18,7	12,8	21,7
Frauen	45,5	40,7	41,5	32,7	31,1	40,5
Männer	9,4	7,0	8,6	2,9	4,2	6,9
Westdeutschland 1998						
Alle Beschäftigte	30,0	21,9	20,0	17,3	12,9	22,8
Frauen	47,4	42,8	39,5	35,4	32,1	42,3
Männer	13,3	7,1	6,3	4,5	4,5	8,1
Ostdeutschland 1996						
Alle Beschäftigte	14,7	10,8	12,5	14,7	11,9	12,7
Frauen	27,1	24,3	22,0	23,5	20,1	24,3
Männer	4,5	2,1	3,6	5,5	2,6	3,4
Ostdeutschland 1998						
Alle Beschäftigte	16,8	15,2	20,8	13,9	14,3	16,2
Frauen	30,2	30,7	31,3	21,7	22,0	29,0
Männer	5,9	4,2	8,7	5,8	4,2	5,4

Quelle: Düll/Ellguth 1999, 271

Tabelle 4

Betriebe mit Teilzeit nach Betriebsgröße 1993/1996/1998						
Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung in vH	Betriebsgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten)					Insgesamt
	1-19	20-199	200-499	500-1.999	2000 und mehr	
Westdeutschland 1993	54,4	72,7	91,8	94,8	96,9	57,0
Westdeutschland 1996	61,2	83,8	94,4	97,4	99,1	64,5
Westdeutschland 1998	65,8	84,2	97,4	97,8	99,0	68,2
Ostdeutschland 1996	38,4	56,8	85,5	89,5	94,2	41,1
Ostdeutschland 1998	41,8	65,3	87,8	94,0	97,6	45,0

Quelle: Düll/Ellguth 1999, 273

Tabelle 5

Arbeitszeitumfang der Teilzeitarbeit nach Betriebsgröße 1998						
Umfang der Teilzeit (Stunden pro Woche) in vH	Betriebsgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten)					Insgesamt
	1-19	20-199	200-499	500-1.999	2000 und mehr	
Westdeutschland						
Mehr als 24 Stunden	14,5	21,0	20,9	25,5	25,1	19,1
15 bis 24 Stunden	29,7	37,2	37,6	43,4	53,3	35,7
Weniger als 15 Stunden	43,7	29,9	28,3	26,0	18,1	34,3
Ohne feste Stundenzahl	12,0	11,9	13,2	5,1	3,5	10,9
Teilzeit insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ostdeutschland						
Mehr als 24 Stunden	46,6	65,2	76,0	72,1	70,0	61,5
15 bis 24 Stunden	20,4	15,7	12,7	19,6	24,7	17,6
Weniger als 15 Stunden	27,2	17,1	9,4	7,5	4,8	17,8
Ohne feste Stundenzahl	5,7	2,1	1,9	0,8	0,5	3,1
Teilzeit insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

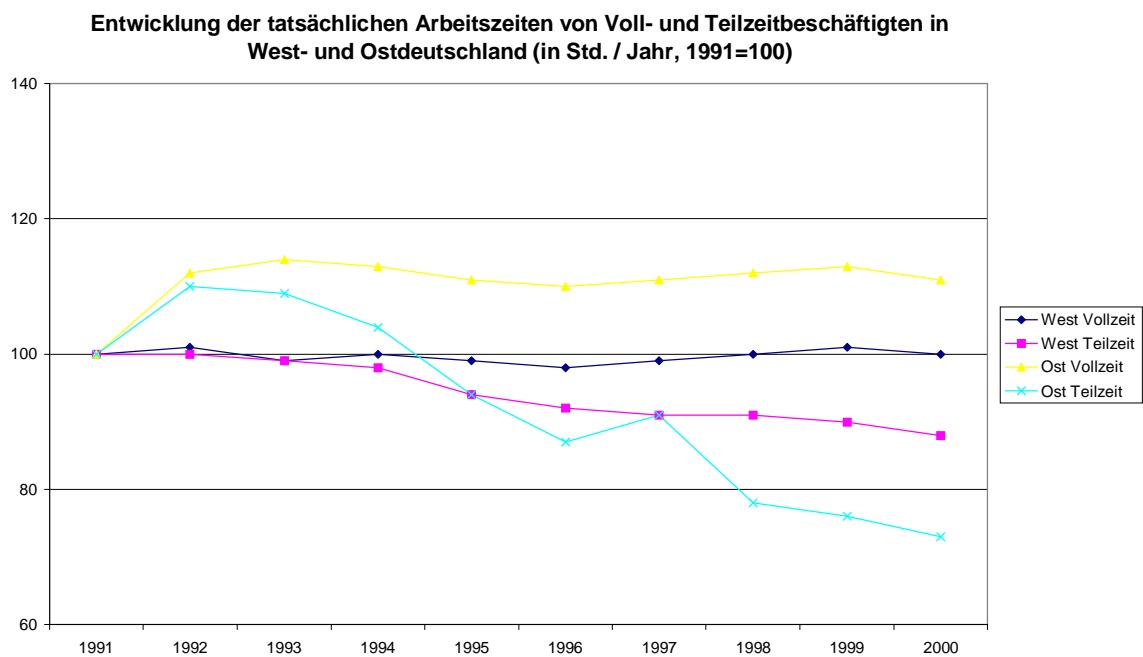
Quelle: Düll/Ellguth 1999, 275

Tabelle 6

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht und Branche 1998						
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in vH	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Landwirtschaft	21,4	40,2	12,3	12,6	22,7	5,7
Bergbau/Energie/Wasser	4,8	29,8	0,9	3,1	7,4	1,6
Verarbeitendes Gewerbe	10,0	27,9	3,7	5,8	14,9	2,0
Baugewerbe	11,0	44,9	6,4	4,1	24,5	1,5
Handel	32,1	52,1	11,1	23,8	40,7	4,4
Dienstleistungen	30,0	43,7	13,2	20,5	28,9	8,9
Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	24,6	41,5	6,1	25,6	32,6	13,2
Alle Wirtschaftszweige	22,8	42,3	8,1	16,2	29,0	5,4

Quelle: Düll/Ellguth 1999, 272

Schaubild 5



Quelle: IAB

Tabelle 7

Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern im Jahr 2000. Anteile in vH						
	Mütter von Kleinkindern		Mütter von Kindergartenkindern		Mütter von Grundschulkindern	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Vollzeit	5	12	10	36	16	40
Teilzeit	18	15	43	29	48	28
Erziehungsurlaub	47	44	-	-	-	-
arbeitslos/arbeits-suchend	2	6	8	23	3	23
Nicht erwerbstätig	28	23	39	12	33	9

Basis: Frauen, die nach 1991 Kinder geboren haben. Ergebnisse aus dem IAB-Projekt 3-523, 2000

Quelle: Engelbrech/Jungkunst 2001

Tabelle 8

Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen		
Anteile in vH		
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Kinder unter 3 Jahren in Kinderkrippen	2	16
Kinder von 3 bis unter 6 Jahren in Kindergärten	60	87
Kinder von 6 bis unter 9 Jahren im Hort	4	26

Quelle: Engelbrech/Jungkunst 2001

Tabelle 9

Teilzeitarbeit – Kritische Aspekte und Nutzen für das Unternehmen	
<i>Kritische Aspekte</i>	<i>Nutzen für das Unternehmen</i>
Erhöhte Organisation der Arbeitsabläufe und -inhalte, evtl. Ausstattung zusätzlicher Arbeitsplätze	Optimierung der Auslastung und Vermeidung von Überstunden
Koordination und Kontrolle	Höhere Flexibilität, Ausgleich von Stoßzeiten
Kopfzahlbezogene Kosten steigen (z. B. Gehaltsabrechnung, Beurteilungen)	Oft besseres Konzentrationsvermögen und Arbeitsqualität, vor allem bei kürzerer Tagesarbeitszeit
Steigende Infrastrukturkosten (z. B. Kantine, Parkplätze)	Steigerung der Produktivität
Erhöhte Anforderungen an Information und Kommunikation	Mitarbeiterbindung, Gewinnen von neuen Fachkräften
Vertretungsregelung, Qualifizierung und Verteilung auf mehrere Köpfe	Höhere Loyalität und Betriebstreue der Mitarbeiter
Erhöhter Aufwand für Einarbeitung und Fortbildung	Erfahrungsgemäß niedrigere Fehlzeiten
Evtl. Schwierigkeiten bei der Neubesetzung der Stelle	Optimierung der Organisation

Quelle: Fauth-Herkner, S. 214

Tabelle 10

Chancen der (Wieder-) Beschäftigung								
Einschätzung von Nichterwerbstätigen im Alter von 16 bis unter 60 Jahren (in vH)¹								
	Westdeutschland							
	Männer				Frauen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Leicht	28,5	14,1	6,9	15,9	15,1	12,8	10,8	14,2
Schwierig	31,7	49,8	50,3	41,7	27,1	35,0	38,4	35,2
Praktisch unmöglich	13,4	12,0	17,3	14,8	7,4	10,4	13,4	12,0
Beabsichtige, künftig keine Erwerbstätigkeit aufzunehmen	26,4	24,1	25,5	27,6	50,4	41,8	37,4	38,6
	Ostdeutschland							
	Männer				Frauen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Leicht	8,8	8,3	8,2	9,6	4,5	2,4	2,9	3,3
Schwierig	52,0	55,1	52,9	57,6	48,2	50,5	53,7	49,0
Praktisch unmöglich	19,9	15,3	21,4	14,8	16,5	24,1	23,9	28,0
Beabsichtige, künftig keine Erwerbstätigkeit aufzunehmen	19,3	21,3	17,5	18,0	30,8	23,0	19,5	19,7

¹ Frage: „Wenn Sie jetzt eine Arbeit suchen würden: Ist oder wäre es für Sie dann leicht, schwierig oder praktisch unmöglich, eine geeignete Stelle zu finden?“

Quelle: Holst/Schupp 2001

Tabelle 11

Differenz zwischen vereinbarter Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit abhängig Beschäftigter 1999						
	Beschäftigte insgesamt in 1.000	Wunsch, weniger zu arbeiten ⁴⁾		Übereinstimmung ⁵⁾	Wunsch, mehr zu arbeiten ⁴⁾	
		6 und mehr Stunden pro Woche	2 bis 5 Stunden pro Woche		2 bis 5 Stunden pro Woche	6 und mehr Stunden pro Woche
In vH						
Abhängig Beschäftigte ¹⁾ in Deutschland	30.661	14,6	15,1	44,3	10,1	16,0
Westdeutschland insgesamt	25.303	15,0	14,8	44,1	10,2	15,9
Männer	14.167	13,7	15,0	43,7	13,0	14,6
Frauen	11.136	16,7	14,5	44,6	6,6	17,6
Ostdeutschland insgesamt	5.358	12,6	16,3	45,3	9,5	16,3
Männer	2.900	9,3	15,9	50,3	9,1	15,4
Frauen	2.457	16,5	16,7	39,4	10,0	17,3
Vollzeitbeschäftigte ²⁾ mit Erfüllung der gesetzlichen Kriterien ³⁾						
Beschäftigte insgesamt	18.601	16,4	17,8	43,8	10,2	11,7
Westdeutschland insgesamt	15.462	17,4	17,8	42,2	10,9	11,8
Männer	10.564	13,2	16,6	42,8	13,7	13,6
Frauen	4.899	26,3	20,4	40,8	4,8	7,8
Ostdeutschland insgesamt	3.139	11,9	17,6	51,9	7,1	11,4
Männer	1.908	7,2	15,4	55,9	8,6	12,8
Frauen	1.231	19,3	20,9	45,7	4,8	9,3
Teilzeitbeschäftigte ²⁾						
Beschäftigte insgesamt	6.512	5,1	5,7	48,8	9,5	30,8
Westdeutschland insgesamt	5.722	5,2	5,7	50,8	8,3	30,1
Männer	1.038	5,3	1,6	52,9	7,2	33,0
Frauen	4.684	5,2	6,6	50,3	8,5	29,4
Ostdeutschland insgesamt	790	4,3	5,6	34,8	18,7	36,5
Männer	94	/	/	/	/	42,0
Frauen	696	4,5	6,4	34,4	18,9	35,8
<p>(/) Aufgrund geringer Fallzahl nicht ausgewiesen</p> <p>1) einschließlich Beamte, ohne Auszubildende sowie ohne geringfügig Beschäftigte mit subjektiver Zuordnung als „Nicht-erwerbstätige in der Haupttätigkeit“</p> <p>2) Arbeitszeitumfang nach Selbstzuordnung der Befragten</p> <p>3) Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber länger als 6 Monate und in einem Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten tätig</p> <p>4) Frage zur Wunscharbeitszeit: „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?“</p> <p>5) Differenz der vereinbarten Arbeitszeit zur Wunscharbeitszeit beträgt 0, 1 oder 1,5 Stunden.</p>						

Holst/Schupp, 829

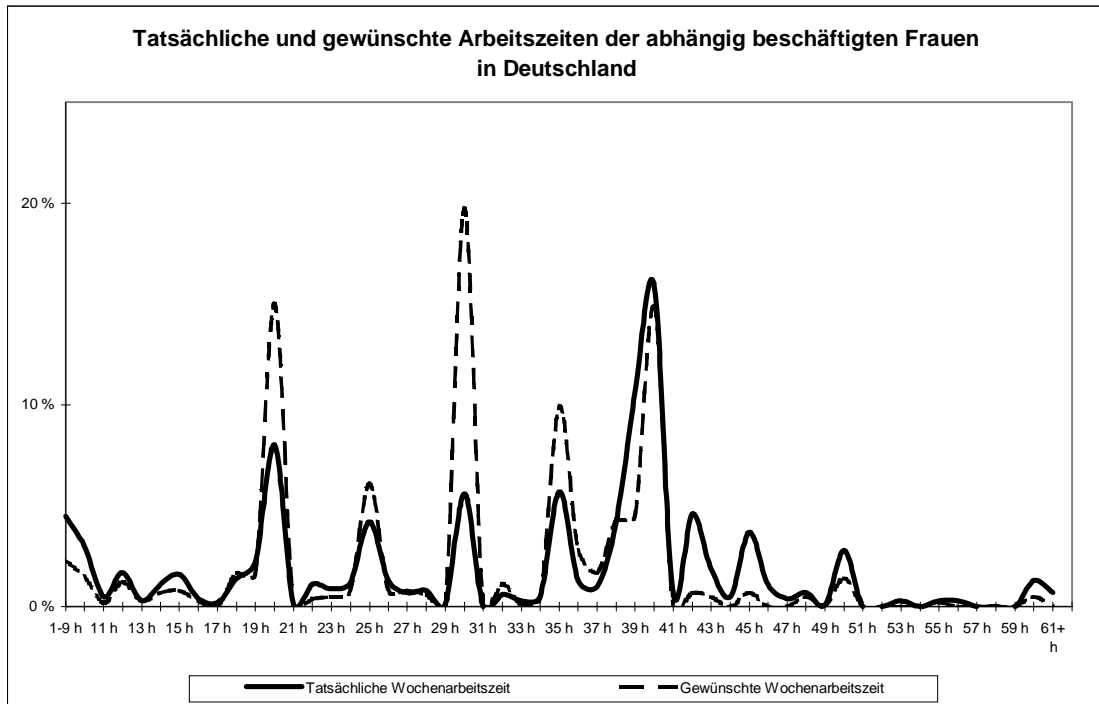
Tabelle 12

Interesse Nichterwerbstätiger an Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung								
Einschätzung von Nichterwerbstätigen im Alter von 16 bis unter 60 Jahren (in vH)¹								
	Westdeutschland							
	Männer				Frauen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Vollzeit	78,1	76,1	73,8	73,7	22,2	24,9	24,6	26,0
Teilzeit	5,0	3,5	6,9	4,3	61,6	51,8	54,6	51,1
Beides recht	12,1	13,9	12,8	13,3	8,0	9,2	13,1	12,8
Weiß noch nicht	4,8	6,5	6,5	8,7	8,2	14,1	7,7	10,1
	Ostdeutschland							
	Männer				Frauen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Vollzeit	73,9	81,9	72,0	77,3	37,1	46,1	38,6	46,1
Teilzeit	7,7	2,3	2,7	2,0	31,6	21,7	24,2	18,6
Beides recht	16,5	12,1	20,5	14,3	25,3	25,8	31,7	26,4
Weiß noch nicht	1,9	3,7	4,8	6,4	6,0	6,4	5,5	8,9

¹ Frage: „Wären Sie an einer Vollzeit- oder einer Teilzeitbeschäftigung interessiert, oder wäre Ihnen beides recht?“

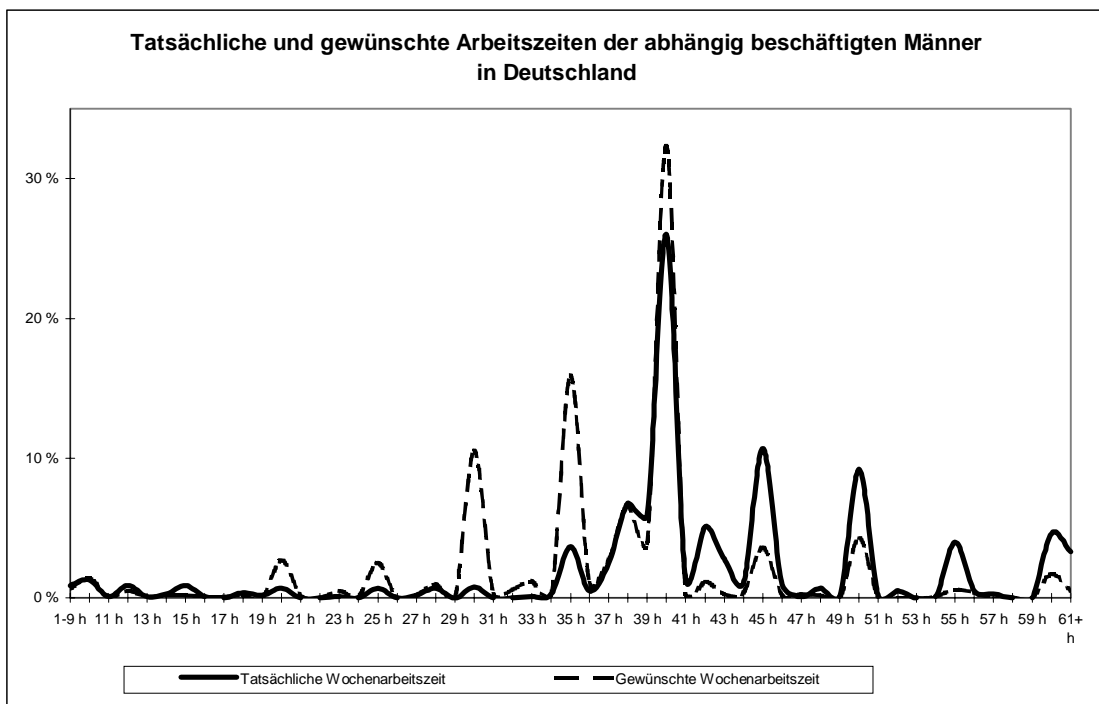
Quelle: Holst/Schupp 2001

Schaubild 6



Quelle: Bielski/Bosch/Wagner 2001

Schaubild 7



Quelle: Bielski/Bosch/Wagner 2001

Tabelle 13

Verteilung der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeiten von Männern und Frauen				
Angaben in vH				
Stunden pro Woche	Männer		Frauen	
	Tatsächlich	Gewünscht	Tatsächlich	Gewünscht
41 und mehr	46	14	19	5
30 bis 40 Stunden	47	75	46	60
30 bis 35 Stunden	5	29	13	31
20 bis 29	2	7	18	25
20 bis 25 Stunden	2	6	16	23

Quelle: Bielenski/Bosch/Wagner 2001

Tabelle 14

Von Frauen mit Kindern gewünschte Arbeitszeitkonstellation auf Haushaltsebene						
Anteile in vH						
	Mütter von Kleinkindern		Mütter von Kindergartenkindern		Mütter von Grundschulkindern	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Vollzeit/Vollzeit	7	17	5	24	6	19
Beide weniger als Vollzeit, aber mehr als die Hälfte der üblichen Arbeitszeit	9	9	9	8	9	6
Beide arbeiten die Hälfte der üblichen Arbeitszeit	7	5	6	2	9	2
Vollzeit/Teilzeit	63	65	64	63	65	66
Vollzeit/Nicht- werbstätigkeit	14	4	16	3	11	7

Basis: Frauen, die nach 1991 Kinder geboren haben. Ergebnisse aus dem IAB-Projekt 3-523, 2000

Quelle: Engelbrech/Jungkunst 2001