

Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

Bothfeld, Silke

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bothfeld, S. (1997). *Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten*. (Discussion Papers / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung, 97-205). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-128996>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

discussion paper

WZB

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG

SOCIAL SCIENCE RESEARCH
CENTER BERLIN

FS I 97 - 205

Teilzeitarbeit für alle?

Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in
Deutschland und Großbritannien unter
beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

Silke Bothfeld

Juli 1997
ISSN Nr. 1011-9523

**Research Area:
Labour Market and
Employment**

**Forschungsschwerpunkt:
Arbeitsmarkt und
Beschäftigung**

**Research Unit:
Labour Market Policy and
Employment**

**Abteilung:
Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung**

ZITIERWEISE / CITATION

Silke Bothfeld

Teilzeitarbeit für alle?

Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in
Deutschland und Großbritannien unter
beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten

Discussion Paper FS I 97 - 205
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1997

Forschungsschwerpunkt:

Arbeitsmarkt und
Beschäftigung

Research Area:

Labour Market and
Employment

Abteilung:

Arbeitsmarktpolitik und
Beschäftigung

Research Unit:

Labour Market Policy and
Employment

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

ZUSAMMENFASSUNG

Eine Verkürzung der Arbeitszeit oder die Ausdehnung von Teilzeitarbeit werden auf der nationalstaatlichen wie auf europäischer Ebene von Politik und Wissenschaft als eine beschäftigungspolitische Strategie empfohlen. Es ist jedoch zu beobachten, daß sich Teilzeitarbeit nach stärkeren Zuwächsen in den 70er und 80er Jahren, seit Beginn der 90er Jahre nur noch sehr zögerlich entwickelt. Zudem konzentriert sich Teilzeitarbeit in den EU-Ländern in bestimmten Sektoren und Berufsgruppen. Und schließlich: Nach wie vor ist Teilzeitarbeit Frauenarbeit.

Bei dem überall zu vernehmenden Ruf nach mehr Teilzeitarbeit bleibt meist eine Frage unbeantwortet: Wo kann die Politik ansetzen, um eine Umverteilung der Arbeit zu fördern und wo liegen die Grenzen dieser Strategie? Die vorliegende Arbeit rückt die Entscheidungssituation der ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt. Die Frage, wer sich unter welchen Bedingungen für Teilzeitarbeit entscheidet bzw. entscheiden kann, bildet den Leitfaden der hier geführten Argumentation. Ein Anliegen dabei ist, die vereinfachte Dichotomie von 'freiwilliger' bzw. 'unfreiwilliger' Teilzeitarbeit kritisch zu beleuchten, und zu fragen, unter welchen Bedingungen ArbeitnehmerInnen Präferenzen für eine teilzeitige Beschäftigung ausbilden. Für das theoretische Verständnis einer entsprechenden Entscheidungssituation können Ansätze der Rational-Choice-Theorie einen wichtigen Beitrag leisten, um potentielle Wirkungsweisen ökonomischer Faktoren zu beleuchten. Allerdings wird am Beispiel der Teilzeitentscheidung ganz deutlich, daß die impliziten Rationalitätsannahmen für ökonomische Entscheidungen, die in einen durch Institutionen strukturierten sozio-ökonomischen oder sozio-kulturellen Kontext eingebettet sind, nur begrenzte Gültigkeit haben. Dabei wird hier die These vertreten, daß die Ausbildung einer Präferenz für Teilzeitarbeit nur zum Teil mit Hilfe der Annahme nutzenmaximierenden Verhaltens zu erklären ist, und daß die 'freie Entscheidung' in der Regel durch institutionalisierte 'constraints' begrenzt ist. Demzufolge kann in den seltensten Fällen von Präferenzen für Teilzeitarbeit im Sinne von Freiwilligkeit gesprochen werden, sondern es muß davon ausgegangen werden, daß sich Präferenzen adaptiv, (d.h. in der Orientierung an den sozio-ökonomischen bzw. sozio-kulturellen Rahmenbedingungen) bilden.

Die empirische Grundlage dieser Arbeit bildet der Vergleich der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland und Großbritannien. Auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) für Deutschland und des britischen Haushaltspanels (BHPS) wird in einem Querschnittsvergleich gezeigt, daß sich in beiden Ländern Idealtypen von Teilzeitbeschäftigten ausmachen lassen, die sich provisorisch - als 'traditionelle', 'postmoderne' und 'funktionale' Teilzeitbeschäftigte unterscheiden lassen. Die Gruppe der 'postmodernen' Teilzeitbeschäftigten, die ihre Entscheidung unter minimalen Handlungszwängen treffen, erweist sich in beiden Ländern überraschenderweise als verschwindend gering, während die Gruppe der 'traditionellen' Teilzeitbeschäftigten, erwartungsgemäß die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten stellt.

Abschließend werden diese Erkenntnisse im Hinblick auf die Möglichkeiten einer Beschäftigungspolitik diskutiert, die nicht nur Effizienz- sondern auch Egalitätsansprüchen genügen muß, wenn sie die Marginalisierung von Teilzeitbeschäftigten verhindern und Teilzeitarbeit als eine Form der Erwerbstätigkeit für alle fördern soll.

ABSTRACT

A reduction of working time and an extension of part-time work has been recommended by political actors and researchers as a part of employment policy on the national as well as on the EU-level. However, during the 1990s this growth was somewhat limited, concentrated in a few sectors and professions, and remained a female preserve.

This paper sets out to examine: How can policy promote a redistribution of work and where are the limits of this strategy? This paper concentrates on the decision-making process of employees: who is ready to work part time and under which conditions? The paper critically examines the concept of 'voluntary part-timers' and explores the conditions under which employees preferences for part-time work are formed. The research examines the potential leverage offered by theoretical approaches within Rational Choice Theory. Although this appears to offer the potential of individual decision-making process in relation to economic factors, the approach is found wanting. It is argued that the implicit assumption of rationality in this theory needs to be embedded in the socio-economic or socio-cultural context which is structured by institutions. The underlying hypothesis in the argument is that the forming of preferences may only partly be explained by the assumption of utility-maximising behaviour. A 'free decision' in this specific field is in most cases constrained by institutional factors. Subsequently part-time preferences usually may not be interpreted at face values as a proof of a 'voluntary' choice by employees but as a result of adapting to a specific socio-economic or socio-cultural context.

The empirical part of the paper consists of a comparison of part-time employees in Germany and Great Britain using data from the German Socio-Economic Panel and the British Household Panel. As it is argued in the theoretical part of the paper, the amount of typical 'post-modern' part-time employees is very small (i.e. those who make their decisions without significant caring constraints). Whereas those who may be described as 'traditional' part-timers (i.e. married women with full-time working spouses) represent the large majority of part-timers in both countries.

Finally, it is argued that employment policy should be measured not only on 'efficiency' criteria but also on an equality criteria especially if a further marginalisation of part-timers is to be avoided and if part-time work is to become a real alternative for all employees over the working life cycle.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Teilzeitpräferenzen als politikwissenschaftliches und theoretisches Problemfeld	1
1.2	Teilzeitarbeit aus der institutionellen Perspektive	2
1.2.1	Teilzeitarbeit aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht	3
1.2.2	Teilzeitarbeit aus wohlfahrtsstaatlicher Sicht	5
1.3	Ziele dieser Arbeit	6
1.4	Zum Aufbau der Arbeit	8
2	Teilzeitarbeit - Versuch einer Definition	9
2.1	Für eine mehrdimensionale Definition von 'Teilzeitarbeit'	9
2.2	Eine oder 35 verschiedene Formen der Teilzeitarbeit?	14
3	Theorien individuellen Handelns	17
3.1	Grundannahmen	17
3.1.1	Beckers 'ökonomischer Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens'	19
3.1.2	Essers Modell der subjektiven Nutzenerwartung von 'habits' und 'frames'	20
3.1.3	Elsters Plädoyer für eine 'theory of rational belief'	22
3.2	Teilzeitpräferenzen als Ergebnis rationalen Nutzenkalküls	25
3.3	Teilzeitpräferenzen und sozialer Wandel	28
3.4	Teilzeitpräferenzen als adaptive Präferenzen	32
3.5	Zusammenfassung	35
4	Eine Typologisierung der Teilzeitpräferenzen	38
4.1	Traditionelle Teilzeitpräferenzen	39
4.2	Postmoderne Teilzeitpräferenzen	40
4.3	Funktionale Teilzeitpräferenzen	42
5	Möglichkeiten der Messung von Teilzeitpräferenzen	45
5.1	Teilzeitarbeit als 'geronnene Teilzeitpräferenz'	45
5.2	Die Unterscheidung von Teilzeitpräferenzen	47
5.3	Operationalisierung der traditionellen, funktionalen und postmodernen Teilzeitpräferenzen	49
5.4	Die Datenbasis: Sozio-Ökonomisches Panel und British Household Panel	52

6	Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit in Deutschland und Großbritannien	55
6.1	Arbeitsmarktentwicklung 1983-1994	55
6.2	Regulierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse.....	59
6.3	Die Arbeitsmarktintegration von Frauen	65
6.4	Zusammenfassung: Thesen für die Bildung von Teilzeitpräferenzen	69
7	Teilzeitarbeit und Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien im Vergleich	71
7.1	Allgemeine Ergebnisse	71
7.2	Postmoderne, traditionelle und funktionale Teilzeitpräferenzen	75
7.2.1	Postmoderne Teilzeitbeschäftigte	76
7.2.2	Traditionelle Teilzeitbeschäftigte.....	78
7.2.3	Funktionale Teilzeitbeschäftigte.....	79
7.3	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	81
8	Beschäftigungspolitische Schlußfolgerungen	83
8.1	Wie kann die Entwicklung von Teilzeitarbeit politisch gesteuert werden?	83
8.2	Teilzeitarbeit als beschäftigungspolitisches Instrument zwischen 'Equality' und 'Efficiency'	88
9	Ausblick	93
10	Bibliographie	95
	Anhang	102

1 Einleitung

1.1 Teilzeitpräferenzen als politikwissenschaftliches und theoretisches Problemfeld

Die Entwicklung der Teilzeitarbeit ist in den meisten Ländern der europäischen Union eines der hervorstechendsten Merkmale der Arbeitsmarktentwicklung der letzten 20 Jahre. Während die Niederlande seit langem den Spitzenplatz im Hinblick auf das Niveau der Teilzeitarbeit belegen (1994 waren 36,4% der abhängig Beschäftigten teilzeitbeschäftigt), bewegt sich zwar Großbritannien mit 24,3% ebenfalls im Spitzenfeld, Deutschland mit 15,9% jedoch nur im Mittelfeld des EU-Rankings (Eurostat 1995)¹. In Deutschland und Großbritannien ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den letzten 10 Jahren nur geringfügig angewachsen. Diese zögerliche Entwicklung mag erstaunen, wenn man bedenkt, daß der Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit in Großbritannien wie in Deutschland doch relativ verbreitet ist: 1994 gaben 59% der britischen und 40%² der deutschen ArbeitnehmerInnen an, ihre Arbeitszeit mit entsprechenden Lohneinbußen verkürzen zu wollen. Da wesentliche Arbeitszeitverkürzungen wichtige Beschäftigungseffekte produzieren können (Scharpf und Schettkat 1986) und besondere Arbeitszeitformen, wie z.B. Teilzeitarbeit den Arbeitgebern Flexibilitätsgewinne verschaffen können (O'Reilly 1996a) stellt sich die Frage, da ja bei den drei betroffenen Akteuren ein potentiell Interesse an Teilzeitarbeit zu erwarten ist, ob Teilzeitarbeit also ein beschäftigungspolitisches Allheilmittel sein kann. Wie ist außerdem zu erklären, warum hauptsächlich Frauen Teilzeit arbeiten? Warum entwickelt sich Teilzeitarbeit in den meisten westlichen Industrieländern insgesamt so zögerlich? Wo müssen beschäftigungspolitische Instrumente ansetzen?

In dem vorliegenden Beitrag soll es darum gehen, die *Grundannahmen* für eine beschäftigungswirksame Förderung von Teilzeitarbeit neu zu diskutieren. Dabei soll Teilzeitarbeit aus der Sicht der Beschäftigten thematisiert und die Faktoren für eine Entscheidung für Teilzeitarbeit neu beleuchtet werden. Es wird nämlich angenommen, daß eine beschäftigungswirksame Entwicklung von Teilzeitarbeit nur dann erfolgen wird, wenn sich ArbeitnehmerInnen zu einem Wechsel in Teilzeitarbeit bzw. einer erheblichen Verkürzung der Arbeitszeit entschließen (können). Eine Entscheidung für Teilzeitarbeit wird jedoch nur

¹ Für einen internationalen Vergleich der Teilzeitarbeit s.a. O'Reilly und Bothfeld, 1996.

² Quelle: BHPS, Welle C und SOEP, Welle K (eigene Berechnungen).

dann getroffen werden, wenn aufgrund bestimmter Erwägungen oder Verhaltensroutinen Präferenzen für Teilzeitarbeit entwickelt werden.

Die leitende theoretische Fragestellung ist daher folgende: Inwiefern lassen sich Teilzeitpräferenzen auf der Grundlage institutioneller und struktureller Faktoren erklären bzw. welchen Beitrag kann ein eher handlungstheoretischer Ansatz zur Erklärung von individuellen Präferenzen für Teilzeitarbeit leisten?

1.2 Teilzeitarbeit aus der institutionellen Perspektive

Die Betrachtung der Präferenzen von Teilzeitarbeit unterscheidet sich von der bisherigen Forschung in diesem Bereich dadurch, daß - anders als bei institutionellen Sichtweisen - die Perspektive wechselt: Geblickt wird aus der Perspektive des Individuums, das unter bestimmten Bedingungen seine Handlungsentscheidungen trifft. Dies ist natürlich nicht ohne die Bezugnahme auf die institutionellen Erklärungen möglich, die die Entwicklung von Teilzeitarbeit entweder als ein Ergebnis von Arbeitsmarktprozessen oder als ein Ergebnis geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung auf einer gesellschaftlichen Ebene betrachten.

Institutionelle Ansätze nehmen an, daß menschliches Verhalten nicht biologisch determiniert ist, sondern vielmehr „institutionell geprägt und begrenzt [ist] durch kulturelle Traditionen, soziale Normen, formale und informelle Organisationen, etablierte Interorganisationsbeziehungen sowie durch die Macht- und Abhängigkeitsstrukturen sozio-ökonomischer und politischer Makro-Systeme.“ (Scharpf 1983:10). Es werden also kausale Beziehungen zwischen übergeordneter Regime- bzw. Systemebene und Individuum postuliert, wobei diese Beziehungen allerdings nicht nur in eine Richtung wirken, sondern die Institutionen selbst als ein Ergebnis politischer Prozesse, als eine Art 'geronnener politischer Wille' (Schmid und Schömann 1994:18) betrachtet werden müssen.

Institutionen, die auf das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen wirken, können - systematisierend - auf zwei Ebenen ausgemacht werden: der des Arbeitsmarktes und - allgemeiner - der des wohlfahrtsstaatlichen Regimes. Diese Unterteilung entspricht der Sichtweise, daß das Erwerbsverhalten in 'erster Instanz' als ökonomisches oder auch 'Marktverhalten' interpretierbar ist, bei der die Ware 'Arbeit' auf einem Markt - dem Arbeitsmarkt feilgeboten wird und dabei in einem generelleren Zusammenhang auch eine soziale Dimension beinhaltet, die auf die Kombination von marktförmiger Erwerbsarbeit und anderen Formen der Arbeit (Reproduktions-, Haus- oder Eigenarbeit etc.) verweist. Die Prämisse, daß der Arbeitsmarkt als eine 'soziale Institution' zu verstehen und dabei nicht anderen beliebigen Gütermärkten vergleichbar ist (Schmid 1987) rechtfertigt m.E. das Vorgehen, Erwerbsverhalten bzw. -entscheidungen

und damit Entscheidungen für Teilzeitarbeit nicht allein dem individuellen Nutzenkalkül folgend als ökonomisches Verhalten zu interpretieren, sondern immer auch als Reaktion auf die Strukturbedingungen des Arbeitsmarktes oder die Organisation des wohlfahrtsstaatlichen Systems zu verstehen ist.

1.2.1 Teilzeitarbeit aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht

Im Bereich der Arbeitsmarkttheorien hat die Segmentationstheorie die Erklärung von Lohnunterschieden und -rigiditäten, Lohn- und Qualifikationsstrukturen sowie die Diskriminierung von Gruppen etc. zum Ziel. Der grundlegende Gedanke von Segmentationstheorien ist, daß die in der neoklassischen Theorie präjudizierte Homogenität eines nationalen Arbeitsmarktes in Frage gestellt wird. Vielmehr wird davon ausgegangen, daß die Nachfrageseite der Arbeit Strukturierungsprozesse auslöst, die die Strukturierung des Arbeitsmarktes und damit des Arbeitskräfteangebotes zur Folge haben. In dem Konzept des institutionellen Teilarbeitsmarktes, wird die Strukturierung und die „selektive Zuteilung“ von Arbeitskräften durch die Arbeitsmarktakteure und nicht durch die Marktkräfte gestaltet, sondern „Autonomie, Macht und Strategie sowie daraus resultierende Übereinkünfte und Regulierungen treten an die Stelle der Marktkräfte oder ergänzen sie zumindest“. (Sengenberger 1987:81).

Die Segmentation ist jedoch nicht statisch, sondern sie unterliegt einem Prozess der (Eigen-) Dynamik. Die Segmentation, d.h. die Aufspaltung eines Arbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte ergibt sich dabei aus dem Zusammenwirken der Differenzierung von Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Beschäftigungschancen und dem Vorhandensein institutionalisierter Zutrittsbeschränkungen zwischen den Segmenten (vgl. Sengenberger, 1987:61ff). Außerdem ist die „Interaktion von Mikro- und Makroebene des Arbeitsmarkts“, d.h. die Konditionierung des Verhaltens auf der Seite der Arbeitgeber als dritter Aspekt der dynamischen Segmentation zu betrachten (z.B. Vorurteile, Stigmatisierung). Auf der Angebotsseite kommen dabei nicht alleine Merkmale zum Tragen, die sich auf formale Kriterien des Arbeitsplatzes beziehen (Qualifikation, zeitliche Verfügbarkeit) sondern auch das Geschlecht kann bei der Strukturierung eine tragende Rolle spielen, Segmente des Arbeitsmarktes sozusagen entlang der Geschlechterlinie „segregiert“ werden (vgl. hierzu Pfau-Effinger 1992).

Die 'primäre Machtasymmetrie' unterliegt jedoch drei Einflußfaktoren. Erstens bestimmt der Wirkungsgrad des Mechanismus der Arbeitskraftreserve, inwiefern die Angebotsbedingungen der Arbeitsplatzstruktur an die ArbeitnehmerInnen weitergegeben werden. Zweitens besteht die potentielle Möglichkeit, die Autonomie des Arbeitgebers durch kollektive Organisation der ArbeitnehmerInnen einzuschränken und drittens, kann die Mobilitätsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen deren Position verbessern helfen.

Segmentationstheoretische Ansätze vermögen also zum einen die Entwicklung teilzeitiger Beschäftigungsverhältnisse durch die Mobilisierung der weiblichen Arbeitskraftreserve zu erklären (vgl. u.a. Fagan, Rubery, Plantenga, 1996) wobei diese mit der Erklärung der fortdauernden Konzentration der Teilzeitarbeit in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes eng verschränkt ist. Als zweiter Faktor werden außerdem die Expansion des Dienstleistungssektors sowie dessen Mobilitätsanforderungen angeführt. (vgl. Schoer 1986; Lane 1994; Rubery und Fagan 1994). Längsschnittuntersuchungen bestätigen außerdem, daß der oftmals unterdurchschnittliche Qualifikationsgrad der Teilzeitarbeitsplätze bei langjährigem Verbleib auf diesen Arbeitsplätzen zu einem De-Qualifizierungsprozess führt, der die Mobilitätschancen der Teilzeitbeschäftigten weiter vermindert (Quack 1993:219; Sundström 1991). International vergleichende Untersuchungen, die unter dem Stichwort 'Teilzeitregime' die institutionellen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit im Blickfeld haben, kommen außerdem zu dem Schluß, daß die quantitative wie qualitative Entwicklung der Teilzeitarbeit maßgeblich durch die Interessen der Arbeitgeber (Kostensparnis) bestimmt und die Autonomie und Strategiefähigkeit der Teilzeitbeschäftigten auf das äußerste beschränkt ist (Maier 1994:180; O'Reilly 1994). Ein wichtiger Schluß in diesen Ansätzen ist, daß Teilzeitarbeit bzw. die soziale Absicherung der Teilzeitbeschäftigten ein politikfähiges Thema ist und auch in der zukünftigen beschäftigungspolitischen Debatte als solches behandelt werden soll.

Hier setzen auch die erweiterten Sichtweisen an, die in der Teilzeitarbeit nicht nur eine Anpassung an Flexibilitätserfordernisse bestimmter Produktionsbereiche sehen, sondern auch die beschäftigungspolitische Dimension sowie ein potentiell Interesse bei den Beschäftigten an verkürzten Arbeitszeiten lokalisieren. Die Entwicklung der Teilzeitarbeit wird dabei als ein Gegenstand (beschäftigungs-) politischer Steuerung erkannt (O'Reilly 1996a; Schmid 1993).

Am deutlichsten wird diese Argumentation in dem Konzept der 'Übergangsarbeitsmärkte' (vgl. Schmid 1996). Dem Konzept, das auf die Umverteilung der Erwerbsarbeit setzt, liegt die Neudefinition der Vollbeschäftigung zugrunde: danach soll es möglich werden, außerhalb der Erwerbstätigkeit liegende Aktivitäten mit einer reduzierten Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Anstatt die Aufspaltung des Arbeitsmarktes in einen Vollzeit- und einen zweiten (öffentlich geförderten) Arbeitsmarkt zu akzeptieren, sei es möglich, durch die Förderung von sogenannten Arbeitsmarktübergängen oder Beschäftigungsbrücken neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Reduzierung der Arbeitszeit - also im weitesten Sinne die Teilzeitarbeit (vgl. Kap. 1) - ist in dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte eine Strategie der Arbeitsmarktpolitik, die der Koordination und der Verhandlung der beteiligten Institutionen und Akteure bedarf, um suboptimale Wirkungen zu unterbinden und die mit reduzierter Arbeitszeit verbundene Negativ-Anreize abzubauen.

1.2.2 Teilzeitarbeit aus wohlfahrtsstaatlicher Sicht

Wohlfahrtsstaatstheorien hingegen zielen generell auf die Erklärung des Verhältnisses zwischen Erwerbsarbeit und wohlfahrtsstaatlicher Fürsorge sowie die Entstehung sozialer Ungleichheiten als Folge dieses Verhältnisses. Der sozial- und arbeitsmarktpolitische Einfluß auf das Erwerbsverhalten wird besonders in der vergleichenden Perspektive sichtbar. Gösta Esping-Andersen, der drei Idealtypen von Wohlfahrtsstaaten nach dem Grad des wohlfahrtsstaatlichen Fürsorgeniveaus unterscheidet, hat gezeigt, daß die Wohlfahrtsstaatsfunktion in den westeuropäischen Industriestaaten in unterschiedlichem Maße erfüllt wird³. Unter dem Begriff der „de-commodification“ wird das Maß der Abhängigkeit bzw. Unabhängigkeit von Erwerbseinkommen zur Absicherung der materiellen Grundbedürfnisse in einem Wohlfahrtsstaat, oder genereller, der Grad der Einflußnahme staatlicher Aktivitäten auf bestehende soziale Ungleichheiten (z.B. die Garantie sozialer Rechte) untersucht. Aus dieser Perspektive ließe sich zwar der Umfang des Arbeitskräfteangebotes der Privathaushalte (Anzahl und zeitlicher Umfang der Erwerbsverhältnisse) begründen, über die Aufteilung der Erwerbs- und der Reproduktionsarbeit sowie den geschlechtsspezifischen ‘bias’ der Teilzeitarbeit ist hieraus jedoch nichts zu lernen.

Von seiten der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung ist die Typologisierung von Esping-Andersen daher als unvollständig oder ‘gender blind’ (Duncan 1995; Lewis 1992) kritisiert worden. Jane Lewis (1992) hat diese Kritik am deutlichsten formuliert: Der Begriff der ‘de-commodification’ sei nicht geschlechtsneutral, da die Tatsache unberücksichtigt bliebe, daß die ‘de-commodification’ (d.h. die Wohlfahrtsproduktion) ebenso von unbezahlter weiblicher Hausarbeit abhängen würde, wie von staatlicher Sozialpolitik. Lewis (1992) schlägt daher vor, Wohlfahrtsstaatsregime nach dem Grad der Ausprägung der ‘männlichen Versorgerehe’ (‘male bread-winner-model’) zu unterscheiden. Mit dem Modell der ‘Versorger-Ehe’ werden zwei Dimensionen der gesellschaftlichen Integration der Frauen zusammengefaßt: Zum einen der Grad der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Bewertung häuslicher Reproduktionsarbeit und zum anderen die Art der sozialen Absicherung von Frauen während der Kinderphase. Der Staat hat dabei die Möglichkeit, mittels der Regulierung der Sozialversicherung und des Steuerrechtes einerseits, sowie der Zurverfügungstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen andererseits, Anreize oder Negativanreize für die Erwerbstätigkeit von (Ehe-) Frauen zu setzen. Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung von Frauen (also auch die Entwicklung und Feminisierung der Teilzeitarbeit) werden in dieser Perspektive als eine direkte Folge institutioneller geschlechtsspezifisch wirksamer Rahmen-

³ Esping-Andersen, Gösta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: Polity Press. Zur Kritik an den Idealtypen vgl. u.a. Kohl (1993), Offe (1993), Lessenich (1995) und Lewis (1992), ausführlicher Leibfried (1993).

bedingungen bewertet, wobei Lewis' Grundmodell sich um neue Faktoren erweitern läßt (vgl. Lane 1995; Buchmann und Charles 1995).

Ein neuerer Ansatz, der auf der Idee des 'Male-breadwinner model' aufbaut, ihn aber substantiell erweitert, ist das Konzept des 'Gender-Arrangement' von Birgit Pfau-Effinger (1996). Pfau-Effingers These lautet, daß die Existenz wohlfahrtsstaatlicher Institutionen allein das Erwerbsverhalten von Frauen nicht hinreichend erklärt, da kein automatisches „Reiz-Reaktionsschema“ unterstellt werden darf. Vielmehr würden institutionelle Bedingungen nur die Spielräume abstecken, wobei bestimmte kollektive Verhaltensmuster innerhalb dieser Spielräume letztendlich von kulturellen Werten und Normen abhängen, an denen sich die Individuen in ihrem Handeln orientieren (Pfau-Effinger 1994:635). Unter dem Begriff des 'Gender Arrangement', das Ausdruck eines bestimmten - sozialgeschichtlich abgeleiteten - sozio-kulturellen Konsenses ist, wird die 'Kultur' als eine 'weiche' Variable in das Erklärungsmodell eingefügt. Diese Variable scheint dazu geeignet zu sein, die Brücke zwischen den rein institutionellen Ansätzen und den mikro-fundierten handlungstheoretischen Ansätzen zu schlagen (vgl. auch Schulz-Nieswandt, der die Kultur als Vermittlungsvariable zwischen der Mikro- und der Makrowelt bezeichnet; Schulz-Nieswandt 1993:51).

Die Einbeziehung der Variable der Kultur verweist uns auf ein Grundproblem, das m.E. besonders in der Diskussion um Teilzeitarbeit zum Tragen kommt: Kultur und daraus hervorgehende kulturelle Werte und Normen, sind historisch 'gewachsene' Kategorien, die sich der direkten politischen Steuerung entziehen. Während grundsätzlich die Möglichkeit besteht, bestimmte (nicht alle - vgl. dazu Schmid 1987:140) wohlfahrtsstaatliche Institutionen durch politische Entscheidungen zu verändern, unterliegen kulturell geprägte Werte und Verhaltensmuster dem Einfluß des sozialen Wandels. Dieses Problem wird später in der Diskussion um die politische Steuerung zum Tragen kommen.

Die Überlegung, in welchem Maße kulturelle Normen individuelles Handeln determinieren und wieviel Spielraum letztendlich für eine 'rationale' Handlung verbleibt, soll Gegenstand der theoretischen Überlegungen des dritten Kapitels sein.

1.3 Ziele dieser Arbeit

Handlungstheoretische Ansätze können m.E. helfen, die Verarbeitung exogener Anreize durch das Individuum zu erklären und die Grundannahme institutioneller Ansätze sinnvoll zu ergänzen. Der Präferenzbegriff erweist sich für die Frage nach Teilzeitarbeitsentscheidungen insofern als reizvoll, da hiermit Individuen als Akteure in die Analyse einbezogen werden können und es möglich wird, die *Interdependenz* zwischen Institutionen und Individuen zu erklären.

Der Begriff der Präferenz ist hier, auch wenn das Erwerbsverhalten erst einmal als ökonomisches Verhalten verstanden wird, nicht im Sinne gängiger ökonomischer Auffassungen zu verstehen. Präferenzen werden nicht als ein Ergebnis rationaler Kosten-Nutzen-Kalküle betrachtet, sondern viel grundsätzlicher als das „Vorziehen eines Wertes oder Zieles vor einem oder mehreren anderen (Fuchs-Heinitz et al. 1994). Die unterschiedlichen Dimensionen des Konzeptes von Präferenzen sowie die Annahmen über deren Entstehung sollen im dritten Kapitel eingehend diskutiert werden. Auf der theoretischen Ebene ist das Ziel dieser Arbeit also, am Beispiel der Teilzeitarbeit zu prüfen, unter welchen Bedingungen Ansätze des ‘methodologischen Individualismus’ diese „Erklärungslücke“ füllen können. Neu an der Frage ist also nicht, *ob*, sondern *in welchem Verhältnis* individuelle Nutzenkalküle und wohlfahrtsstaatliche Institutionen oder die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes die individuellen Präferenzen für Teilzeitarbeit prägen.

Zum zweiten erweist sich die Themenstellung in methodologischer Hinsicht als eine Herausforderung, weil empirische Untersuchungen von Arbeitszeitpräferenzen sich bisher auf die Interpretation direkter Äußerungen von Befragten stützten, und somit das Präferenzkonzept (ideologiekritisch) unhinterfragt blieb⁴. Die Möglichkeit der statistischen Erfassung von Präferenzen muß m.E. neu überdacht werden, sollen individuelle wie institutionelle Faktoren gleichermaßen Berücksichtigung finden. Ein zweites Ziel dieser Arbeit soll daher sein, ein mehrdimensionales Konzept von (Arbeitszeit-)Präferenzen zu entwickeln, die das Individuum in seinem sozio-ökonomischen Kontext erfassen und zu zeigen, auf welche Weise die so definierten Präferenzen gemessen werden können. Die Entwicklung von Haushaltspanel-Befragungen bieten dafür die statistische Grundlage, da diese es ermöglichen, die Merkmale des sozio-ökonomischen Umfeldes der Teilzeitbeschäftigten als Einflußfaktoren für Teilzeitpräferenzen zu modellieren.

Die dritte Herausforderung besteht schließlich in der Wahl der komparativen Perspektive. Da es nicht allein darum geht, „universelle“ Faktoren, wie z.B. Geld- oder Zeitpräferenzen, als Faktoren für Teilzeitpräferenzen auszumachen, sondern außerdem darum, institutionelle Faktoren in ihrer geschlechtsspezifischen Wirkung auf individuelle Präferenzbildung zu untersuchen, eignet sich der Vergleich um herauszufinden, welche institutionellen Faktoren auf die Bildung von Präferenzen einwirken. Der Vergleich von Deutschland und Großbritannien läßt sich zweifach begründen. Erstens legen die recht unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatskonzepte des deutschen konservativ-korporatistischen und des britischen liberalen Wohlfahrtsstaat (Esping-Andersen 1990) die Ver-

⁴ Eine Ausnahme bildet die Untersuchung der Teilzeitarbeit aus handlungstheoretischer Perspektive für die Bundesrepublik von Jürgen Schupp (1994). Allerdings bleiben hier institutionelle und politische Aspekte als Wirkungsfaktoren weitgehend unberücksichtigt, da Schupp sich auf die (soziologische) Fragestellung der Wirkung des sozialen Wandels auf Teilzeitentscheidungen konzentriert.

mutung nahe, daß die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen sich entsprechend auf die Teilzeitpräferenzen auswirken. Zum zweiten wird diese Wahl durch technische Argumente begründet: In beiden Ländern gibt es Haushaltspanel-Befragungen, nämlich das Deutsche Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) und „The British Household Panel Study“ (BHPS), die die empirische Umsetzung eines um sozio-ökonomische Variablen erweiterten Meßkonzeptes von Teilzeitpräferenzen erlauben. Dies ist insofern reizvoll, als daß komparative Arbeitsmarktforschung auf der Grundlage von Individualdaten bisher erst in den Anfängen steckt.

Eine Herausforderung konnte in diesem Rahmen allerdings nicht angenommen werden. Ich möchte mich vorerst auf eine statische Analyse beschränken, auch wenn eine dynamische Analyse von Präferenzen, d.h. dem Wandel von Präferenzen im Zeitverlauf, theoretisch möglich ist, und die Paneldaten dafür eine ideale Datenbasis bieten. In der vorliegenden Arbeit soll der Schwerpunkt auf die Entwicklung theoretischer und methodischer Konzepte gelegt werden, die im empirischen Teil exemplarisch an einer Querschnittsuntersuchung illustriert werden.

1.4 Zum Aufbau der Arbeit

Im folgenden Kapitel soll deutlich gemacht werden, daß es sich bei dem Begriff 'Teilzeitarbeit' um eine sehr heterogene Form der Erwerbstätigkeit handelt, und gezeigt werden, anhand welcher Kriterien diese sehr unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse bewertet werden können. Im dritten Kapitel werden Teilzeitpräferenzen aus der Perspektive individueller Wahlhandlungstheorien erklärt, wobei die theoretischen Überlegungen hinsichtlich des institutionellen und des methodologisch-individualistischen Paradigmas schließlich in der Entwicklung von drei unterschiedlichen Typen von Teilzeitpräferenzen zusammengefaßt werden (Kap. 4).

Im 5. Kapitel werden dann die Implikationen der Meßbarkeit von Teilzeitpräferenzen diskutiert. Im folgenden empirischen Teil werden dann die institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit in beiden Ländern dargestellt und daraus Thesen für die Existenz der Präferenztypen abgeleitet (Kap. 6). Existenz und Umfang der Präferenztypen werden anschließend überprüft und diskutiert (Kapitel 7). Abschließend möchte ich diskutieren, welche Schlußfolgerungen für die Politik aus meinen Ergebnissen gezogen werden können. Dabei möchte ich zum einen die eher 'technische' politikwissenschaftliche Dimension des Problems erörtern und es abschließend mit den normativen Kriterien der 'Effizienz' und der 'Gleichheit' konfrontieren. Dabei steht folgende Frage im Mittelpunkt: Kann es „Teilzeitarbeit für alle“ geben, und wenn ja, unter welchen Bedingungen?

2 Teilzeitarbeit - Versuch einer Definition

Teilzeitarbeit ist eine Form der Erwerbsarbeit, die sich nicht nur im Hinblick auf die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit von der Vollzeitarbeit unterscheidet. Vielmehr ist es die unterschiedliche institutionelle Rahmung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses, die ihre Wirkung auf Nachfrage und Angebot von Teilzeitarbeit entfaltet. Die chronometrische Definition erweist sich insofern als eindimensional, als daß sie strukturelle Merkmale von Teilzeitarbeit nicht erfaßt und eine Analyse der Interessen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern erschwert. Neben der Dauer und Verteilung der Arbeitszeit sollen daher im folgenden die Art der Regulierung und die aus dem Teilzeitarbeitsverhältnis folgenden direkten materiellen und immateriellen Benachteiligungen dargestellt und Kriterien entwickelt werden, die helfen können, die Qualität teilzeitiger Arbeitsverhältnisse zu beurteilen.

2.1 Für eine mehrdimensionale Definition von 'Teilzeitarbeit'

Das offensichtlichste Unterscheidungsmerkmal zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit ist in der Tat der Umfang der Arbeitszeit. Als Teilzeitarbeit gilt demnach ein Arbeitsverhältnis, das "in chronometrischer Hinsicht vom Normalarbeitszeitstandard der vollen Erwerbstätigkeit oder Vollzeitbeschäftigung" (Büchtemann und Schupp 1986:9) abweicht. In der deutschen Beschäftigungsstatistik wird eine ähnliche Definition verwandt, wobei allerdings sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse, d.h. sehr kurze Teilzeitarbeit nicht erfaßt werden. In Großbritannien gelten in der Arbeitsmarktstatistik hingegen solche Beschäftigte als teilzeitbeschäftigt, deren wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht überschreitet (Naylor, 1994). In der statistischen Erfassung der Teilzeitbeschäftigung in der europäischen Arbeitskräftestichprobe wird das Problem der zwischen den EU-Ländern divergierenden Definitionen dadurch umgangen, daß die Selbsteinschätzung der Befragten als Kriterium für die Einordnung zugrundegelegt wird (vgl. Diskussion der Meßkonzepte für TZA im Anhang 1).

Gesetzlich sind Teilzeitbeschäftigte in Deutschland definiert als „Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist, als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes...“⁵. In Großbritannien hingegen gibt es keinerlei gesetzliche Definition von Teilzeitarbeit (vgl. dazu Fagan und Rubery 1994).

⁵ Vgl. Beschäftigungsförderungsgesetz § 2 Abs. 2.

Eine Untergrenze für die wöchentliche Dauer von Teilzeitarbeit gibt es auch in Deutschland weder auf gesetzlicher noch auf tarifvertraglicher Ebene, so daß es dem Arbeitgeber überlassen bleibt, die Dauer (und Verteilung) der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festzuschreiben⁶.

Die durch tarifliche oder temporäre Arbeitszeitverkürzung zunehmende Variierung der Vollzeitarbeitsverhältnisse erschwert es jedoch zunehmend, ein 'Normal'-Arbeitsverhältnis von einem Teilzeitarbeitsverhältnis zu unterscheiden (vgl. hierzu auch Mückenberger 1985)⁷. Außerdem sind die Möglichkeiten für den Abschluß von Jahresarbeitszeitverträgen und die Erweiterung von Ausgleichszeiträumen in Deutschland mit dem neuen Arbeitszeitgesetz von 1994 erweitert worden⁸. Schließlich kann die Dauer eines Normalarbeitsverhältnisses durch das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit verkürzt werden, das in allen großen Ländern der EU mit der Ausnahme Großbritanniens existiert⁹. Das teilzeitige Arbeitsverhältnis hingegen kann 'nach oben' hin durch die Anordnung von Überstunden verlängert werden¹⁰.

Die chronometrischen Variationen des Vollzeitarbeitsverhältnisses unterscheiden sich vor allem hinsichtlich der *Art der Regulierung* von einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Reduzierung der normalen Arbeitszeit sowie die Einführung von Kurzarbeit oder die Anordnung von Überstunden unterliegen (zumindest in Deutschland) kollektiven Aushandlungsprozessen (vgl. Schmid, 1990), wodurch die Umverteilung der mit der Arbeitszeitreduzierung verbundenen Kosten zum Gegenstand einer öffentlichen politischen Debatte

⁶ Ein Mindestgrenze für die tägliche Arbeitszeit beinhaltet nur das Beschäftigungsförderungsgesetz, das besagt, daß die tägliche Arbeitszeit die Dauer von 3 aufeinanderfolgende Stunden nicht unterschreiten darf (§4 Abs. 3 BeschfG). Allerdings umfaßt die wöchentliche Arbeitszeit automatisch mindestens 10 Stunden/Woche, wenn keine andere Arbeitszeit vereinbart wird (BeschfG §4 Abs. 1).

⁷ Tarifliche Wochenarbeitszeiten können in Deutschland je nach Branche und nach Region zwischen 35 und 40 Stunden/Woche schwanken (Bispinck, 1993). Auf der Grundlage des Metall-Tarifvertrages von 1994 können temporäre Arbeitszeitverkürzungen kürzer wöchentliche Arbeitszeiten von z.B. 28 Stunden - wie im Fall VW, vereinbart werden

⁸ Vgl. Arbeitszeitgesetz §7 Abs. 1, Ziffer 1.

⁹ In Deutschland ermöglicht die Kurzarbeitsregelung des Arbeitsförderungsgesetzes eine öffentlich geförderte Verkürzung der Arbeitszeit, die in besonderen Fällen bis zu 24 Monate andauern kann. (vgl. hierzu Mosley/Kruppe/Speckesser 1995). Wenn auch eine zeitliche Befristung dieser besonderen Form der Arbeitszeitverkürzung vorgesehen ist, so wird dieses Instrument in vielen Fällen zur strukturellen Anpassung von Betrieben benutzt.

¹⁰ Der Anreiz der Arbeitgeber hierfür ist relativ hoch, da die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten in Deutschland tarifrechtlich nicht als solche gilt, solange die betriebsübliche Wochenarbeitszeit nicht überschritten wird. Daß diese Regelung weder gegen den Gleichheitsgrundsatz noch gegen das Diskriminierungsverbot verstößt, wurde 1995 vom Bundesarbeitsgericht bestätigt. Dies gilt, wenn die Überstundenregelungen vor allem auf den Schutz der Arbeitnehmer von *zusätzlichen* Belastungen abzielen (Süddeutsche Zeitung, Nr.141 v. 22.6.1995).

werden¹¹. Das Teilzeitarbeitsverhältnis hingegen wird, die Arbeitsbedingungen eingeschlossen, auf der individuellen Ebene und unter Ausschluß der Öffentlichkeit verhandelt. Der Verzicht auf potentielles Einkommen und eine entsprechende soziale Sicherung werden hierdurch individualisiert und auf die Beschäftigten verschoben. Zudem besteht kein rechtlicher Anspruch auf einen späteren Übergang in ein Vollzeitarbeitsverhältnis. Diese 'Kosten' sind jedoch beim Abschluß des Arbeitsverhältnisses - zumindest theoretisch - bekannt.

Die Unterschiede in der Art der Regulierung bergen zwei Nachteile, die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbar erscheinen. Zum einen kann der Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten aus kollektiv vereinbarten Regelungen zu einer indirekten, *prozessuralen* Benachteiligung und andererseits zu direkten immateriellen und materiellen Benachteiligungen der Teilzeitbeschäftigten führen. Das ohnehin vorhandene Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen vergrößert sich noch für die Teilzeitbeschäftigten, da der 'Hebel' der kollektiven Interessenvertretung für Teilzeitbeschäftigte in wichtigen Bereichen fehlt. Damit lastet bei teilzeitigen Arbeitsverträgen ein größeres Aushandlungsgewicht auf dem Einzelvertrag, wodurch die gesetzliche Regulierung an Bedeutung gewinnt. Aus dem personellen Geltungsbereich kollektiver Vereinbarungen sind Teilzeitbeschäftigte in der Regel ausgeschlossen¹², sofern sie nicht explizit als betroffener Personenkreis im Tarifvertrag genannt sind oder bestimmte 'Schwellenkriterien' erfüllen (Nassauer, 1989:60; Büchtemann und Quack 1989; Maier 1991); dementsprechend weisen diese in der Regel einen erheblich niedrigeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf¹³. Zudem sind die Teilzeitbeschäftigten aufgrund kürzerer Arbeitszeit oder auch ihrer marginalisierten Position im Betrieb weniger in die Diskussionen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingebunden¹⁴. Durch diese beiden Mechanismen werden materielle Benachteiligungen verstärkt und zementiert.

¹¹ In der Regel kann in Kollektivverhandlungen eine Umverteilung der entstehenden Einkommensverluste und eine Rückkehr zum regulären Stundenumfang vereinbart werden. Derartige Arbeitszeitreduzierungen sind in der Regel, außer im Falle der tariflich vereinbarten permanenten Arbeitszeitverkürzungen nur vorübergehend (Vgl. hierzu Rosdächer und Seifert (1994).

¹² Die ersten spezifischen Tarifverträge über Teilzeitarbeit wurden 1987 von der IG Chemie, Papier, Keramik und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr abgeschlossen. Während der IG CPK-Tarifvertrag vor allem Regeln für den Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit festschreibt, vereinbart der ÖTV-Tarifvertrag die Ausweitung bzw. Angleichung bestimmter Regelungen für Teilzeitbeschäftigte wie z.B. für die senioritätsgebundene Höhergruppierung, Betriebsrenten und Zuwendungen. Allerdings bleiben in beiden Verträgen geringfügig Beschäftigte (d.h. weniger als 15 Stunden/Woche) auch weiterhin ausgeschlossen (vgl. Nassauer, 1989:70).

¹³ Nassauer (1989:62) spricht diesbezüglich von einer 'Organisationsdistanz', die allerdings, so räumt sie ein, als „gewerkschaftspolitisch mitfabriziert“ betrachtet werden muß. Sengenberger (1987) verweist auf den Beitrag der Gewerkschaften zur Segmentierung des Arbeitsmarktes.

¹⁴ Dies wird am Beispiel der Überstundenregelungen in Deutschland deutlich: Während für Vollzeitbeschäftigte die Anordnung von Überstunden der Mitbestimmung des Betriebsrates

Ob eine gesetzliche Verankerungen von Mindeststandards und ein stringent angewandtes Verbot der Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten die 'Schutzschild'-Funktion der kollektiven Interessenvertretung ersetzen könnten, ist fraglich. In Deutschland hat der Gesetzgeber immerhin mit dem Ungleichbehandlungsverbot¹⁵ auf diese Situation reagiert, während in Großbritannien entsprechende Arbeitsbedingungen gesetzlich nicht geregelt oder an die Mindestarbeitszeit von 16 Stunden/Woche und eine vorausgehende Dauer des Arbeitsverhältnisses geknüpft sind (Maier 1991, O'Reilly 1994).

Direkte materielle wie immateriellen Benachteiligungen ergeben sich in einer kurz- wie auch langfristigen Perspektive, da sich Teilzeitarbeit nicht nur direkt auf das Arbeitseinkommen sondern auch langfristig auf die davon abhängige soziale Sicherung niederschlägt. Außerdem ist Teilzeitarbeit in der Regel mit einem erheblich geringeren beruflichen Prestige sowie einer erheblichen Einschränkung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten verbunden.

Kurzfristige Einkommenseinbußen ergeben sich aus drei Mechanismen der Lohnbildungssysteme:

- Verzicht auf potentiell Einkommen und meistens auch auf die Funktion der Sicherung des Lebenserwerbs der Beschäftigten und ihrer Familien¹⁶
- Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von bestimmten tarifvertraglich oder gesetzlich vereinbarten Regelungen (wie z.B. tarifliche Sonderleistungen oder Krankengeld, Zuschläge und Teillohnausgleiche)
- direkte oder indirekte Lohndiskriminierung, die mit der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung kumulieren kann¹⁷.

In korporativen Wohlfahrtsstaaten (Esping-Andersen 1990), zu denen Deutschland zählt, werden bestehende Einkommensunterschiede in das soziale Sicherungssystem hinein verlängert. Aber auch in liberalen

unterliegen (und Zuschläge bzw. Freizeitausgleich im Tarifvertrag geregelt sind), sind die Mitsprachemöglichkeiten bei Arbeitszeitangelegenheiten von Teilzeitbeschäftigten eingeschränkt (vgl. §87 des Betriebsverfassungsgesetzes; die Teilzeitarbeit ist hiervon also nicht betroffen; vgl. hierzu auch Schmid 1990). Die sogenannte 'kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit' (KAPOVAZ), die es dem Arbeitgeber ermöglicht, sein Personal kurzfristige abzurufen, ist sicherlich die extremste Form der Arbeitszeitflexibilisierung von Teilzeitarbeit (Vgl. BMAS, 1994:36).

¹⁵ Beschäftigungsförderungsgesetz § 2 Abs.1.

¹⁶ Außerdem ist das Arbeitseinkommen aus einer Vollzeittätigkeit gegen durch den Rückgang der Produktion bedingte Arbeitszeitreduzierungen durch verschiedene Maßnahmen abgesichert (z.B. Kurzarbeitergeld, Teil-Lohnausgleich), das der Teilzeitbeschäftigten hingegen nicht (vgl. hierzu Humphries und Rubery (1984), die eine feministische Begründung dafür liefern, daß Vollzeitarbeitsentlohnung und Lohnersatzleistungen an dem Maßstab des (den Familienunterhalt sichernden) Einkommens bemessen werden.

¹⁷ Lohndiskriminierung kann direkt entstehen, wenn ein niedrigerer Stundenlohn mit der kürzeren Arbeitszeit gerechtfertigt wird oder indirekt, wenn Teilzeitarbeit sich auf bestimmte Branchen konzentriert, in denen das Lohnniveau unterdurchschnittlich ist (vgl. dazu Silvera 1995).

Sozialstaatsregimen wie Großbritannien, in denen ursprünglich eine Grundsicherung bei Arbeitslosigkeit oder im Alter garantiert war¹⁸, führt durch den fortschreitenden Abbau sozialer Leistungen zu einer Benachteiligung von Personengruppen, die nicht voll in den Arbeitsmarkt integriert sind und aufgrund eines sehr reduzierten Erwerbseinkommens keine private Vorsorge treffen können. In beiden Fällen wirkt sich vor allem langjährige Teilzeitarbeit in der Art nachteilig auf die Höhe der Renten und des Arbeitslosengeldes aus, so daß die Sicherung des Lebenserwerbs oft nicht mehr gesichert ist (Quack 1993:230). Die geschilderten Probleme stellen sich dann in noch verschärfter Form, wenn überhaupt keine Sozialversicherungspflicht vorliegt ('geringfügige Beschäftigung'), oder diese von dem Arbeitszeitumfang bzw. dem Arbeitseinkommen abhängig¹⁹ sind.

Die Entscheidung für Teilzeitarbeit bedeutet außerdem i.d.R. eine Verminderung des sozialen Ansehen und der Aufstiegsmöglichkeiten. Eine Minderung des Sozialprestige kann sich indirekt aus der Konzentration der Teilzeitbeschäftigten in bestimmten Berufsgruppen ergeben, die mit einem geringen sozialen Prestige verbunden sind²⁰ oder aber durch die Verminderung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Rubery, Fagan und Maier (1996) zeigen. Teilzeitarbeit kann sogar einen langfristigen beruflichen Abstieg nach sich ziehen (Dex 1985:8; Ott 1991)²¹. Segregationsmechanismen können dementsprechend auch innerhalb eines Betriebes wirken, wenn z.B. die kurze Arbeitszeit als ein Mangel an beruflichem Interesse der Beschäftigten interpretiert wird. Zusammengenommen bedeutet dies, daß Teilzeitarbeit nicht als ein 'normales', lediglich zeitlich verkürztes Arbeitsverhältnis betrachtet werden kann, sondern daß es sich auch *qualitativ* von einem vollzeitigen 'Normalarbeitsverhältnis' unterscheidet bzw. 'automatisch' Diskriminierung erzeugt.

¹⁸ Esping-Andersen (1990) hat gezeigt, in welcher Weise sich der Sozialabbau in dem britischen Grundsicherungssystem auf die soziale Absicherung der BürgerInnen auswirkt.

¹⁹ Während in Großbritannien die Sozialversicherungspflicht mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 Stunden (oder einem Wochenverdienst von 56 Pfund in 1995) beginnt, sind in Deutschland Arbeitsverhältnisse ab 15 Stunden für die Renten- und Krankenversicherung (bzw. Einem monatl. Einkommen von 610DM bzw. 510 DM) und ab 18 für die Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig. In Dänemark oder den Niederlanden hingegen, beides Länder mit hohen Teilzeitquoten, gibt es diese Grenzen nicht (vgl. hierzu Maier, 1994).

²⁰ Sozialprestige von Erwerbstätigen ist über die Einordnung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten auf ordinal oder sogar metrisch skalierten Prestigeskalen meßbar gemacht worden (vgl. z.B. Wegener 1985). Zu einer Diskussion der verschiedenen Skalen und ihre Anwendbarkeit in international vergleichender Perspektive vgl. Wolf (1995). Für Deutschland und Großbritannien hat Schoer (1986) gezeigt, daß sich Teilzeitarbeit - in Großbritannien mehr noch als in Deutschland - überwiegend in gering qualifizierten und niedrig entlohnten Bereichen des Dienstleistungssektors konzentriert. Inwiefern die individuelle Verkürzung der Arbeitszeit zu direkten Einbußen von sozialem Ansehen führt, ist bisher nicht systematisch untersucht worden

²¹ Dieses Phänomen ist u.a. von Büchtemann und Quack (1989) als 'Arbeitsmarktfalle' beschrieben worden.

2.2 Eine oder 35 verschiedene Formen der Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit unterscheidet sich jedoch nicht als eine Form der Erwerbstätigkeit von der Vollzeittätigkeit in immer gleicher Weise. Vielmehr kann Teilzeitarbeit sehr viele verschiedene Formen annehmen, die die dichotome Kategorisierung der 'guten' und der 'schlechten' (weil z.B. sozialversicherungsfreien) Teilzeitarbeit sprengen. Je nach Umfang und Flexibilität der Teilzeitbeschäftigung und je nach Dauer und Verdienst und der damit verknüpften sozialen Absicherung kann Teilzeitarbeit verschiedene Funktionen in der Absicherung der Existenz der/des Teilzeitbeschäftigten haben und ein mehr oder weniger großes Maß an Zeitsouveränität erlauben, so daß eine objektive Beurteilung der Qualität eines Teilzeitarbeitsverhältnisses schwierig erscheint.

Die diskutierten institutionellen Rahmenbedingungen lassen sich entlang zweier Argumentationslinien ordnen, die über die Qualität einer Teilzeitbeschäftigung Aufschluß geben können: der Gewährleistung der 'materiellen Souveränität' und der 'Zeitsouveränität'²². Die verschiedenen Formen der Teilzeitarbeit lassen sich dann in eine zweidimensionalen Matrix einordnen (vgl. Abbildung 1), in der auf der einen Achse die Dimension der Verteilung und der Lage der Arbeitszeit bzw. die Mitbestimmungsmöglichkeiten, und auf der anderen Achse die Dimension der Dauer der Arbeitszeit und die damit verknüpfte Höhe des Einkommens abgetragen werden.

Abbildung 1: Formen teilzeitiger Arbeitsverhältnisse						
			'Zeitsouveränität' Lage und Verteilung der Arbeitszeit			
			abhängig		autonom	
			flexibel	starr	starr	flexibel
'materielle Souveränität'	gering	kurz	1	2	3	4
		lang	5	6	7	8
Dauer und Einkommen	hoch	kurz	9	10	11	12
		lang	13	14	15	16

Die Dimension der Zeitsouveränität läßt sich durch die Kategorien autonom/abhängig und durch die Kategorien starr/flexibel ausdrücken. Die Zeitsouveränität ist umso größer, je weniger der Entscheidungsspielraum durch die Vorgaben des Arbeitgebers über den Beginn und das Ende der Arbeitszeit eingeschränkt ist (Starrheit vs. Flexibilität), und je größer die eigene Kompetenz

²² Der Begriff der 'Zeitsouveränität' wurde in Deutschland am Ende der 1970er Jahre durch Teriet (1977) zur Betonung des Autonomieaspektes der ArbeitnehmerInnen in der Diskussion um die Arbeitszeitgestaltung eingeführt.

ist, über die Lage ihrer Arbeitszeit selbst zu entscheiden (Autonomie vs. Abhängigkeit).

Volle Zeitsouveränität (Felder 4, 8, 12, 16) würde dabei bedeuten, daß die Teilzeitbeschäftigten Arbeitsergebnisse zu bestimmten Stichtagen liefern und so die Dauer und Lage der täglichen, wöchentlichen oder gar monatlichen Arbeitszeit frei bestimmen kann. Eine Starrheit bei relativer Autonomie (Felder 3, 7, 11, 15) würden dann bestehen, wenn entweder bestimmte Vorgaben über Kernarbeitszeiten (z.B. Gleitzeit) bestehen, oder die Liefertermine für die Arbeitsergebnisse so gefaßt sind, daß sie die Zeitsouveränität einschränken (z.B. bei Heimarbeit mit wöchentlichen Arbeitseinheiten). Ein geringes Maß an Zeitsouveränität besteht hingegen dann, wenn der Arbeitgeber den Beginn und das Ende der Arbeitszeit verbindlich fest schreibt. In diesem Falle haben die Beschäftigten immerhin die Möglichkeit, die Lage ihrer Arbeitszeit vorauszusehen und ihre Freizeit entsprechend zu planen (Felder 2, 6, 10, 14). Die Starrheit wird damit zum Vorteil für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wenn der Beginn und das Ende der Arbeitszeit oder Überstunden vom Arbeitgeber kurzfristig angeordnet werden und die Selbstbestimmungsrechte der Beschäftigten praktisch nicht existieren, ist die Zeitsouveränität der Beschäftigten gleich null (Felder 1, 5, 9, 13)²³.

Die "materielle Souveränität" richtet sich nach der Höhe des Stundenverdienstes und der Dauer der Arbeitszeit, wobei der Spielraum für die Dauer mit dem Stundeneinkommen ansteigt. Die materielle Souveränität ist dann am größten, wenn neben der Grundversorgung außerdem zusätzliche Konsummöglichkeiten gesichert sind. In diesem Sinne kann eine gut bezahlte, kurze Teilzeittätigkeit zu einem höheren Einkommen führen, als eine schlecht bezahlte Teilzeittätigkeit mit einer langen Wochenarbeitszeit. Teilzeittätigkeiten mit geringen Löhnen (Felder 1-8) sind in der Regel nicht geeignet, die eigenständige materielle Existenz bzw. zusätzliche Konsummöglichkeiten zu sichern, wobei nicht nur der eigene Lebenserwerb, sondern auch der anderer Haushaltsmitglieder als Maßstab angelegt werden müssen. Die soziale Absicherung gering bezahlter Teilzeitbeschäftigter muß somit auf andere Weise (Ehe, Sozialtransfer) gewährleistet sein, wenn die Teilzeitbeschäftigung nicht nur vorübergehend sein soll.

Die Qualität - und damit die Attraktivität von Teilzeitarbeit ergibt sich also nicht allein aus der Dauer der Arbeitszeit sondern durch das Zusammenwirken zweier Faktoren, der materiellen Souveränität einerseits und der individuellen

²³ Hinrichs (1989: 39ff) hat in seiner Erörterung der Vor- und Nachteile von Geld vs. Zeit deutlich gemacht, daß der Wert der freien Zeit sich nicht nur aus deren Dauer, sondern auch aus der Kontrolle der Beschäftigten über die Lage bzw. Unterbrechungen resultiert. Die Zerstückelung der freien Zeit durch unvorhersehbare Arbeitseinsätze oder die ungünstige Lage von Freizeit mindert in diesem Sinne den Wert der Freizeit. Die KAPOVAZ-Modelle sind hierfür wiederum ein gutes Beispiel.

Zeitsouveränität andererseits. Diese Faktoren werden wiederum durch eine Vielzahl von Variablen beeinflusst, von denen hier nur eine Auswahl behandelt werden konnte: der Dauer der Arbeitszeit, der Art der Regulierung, tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen, sozialversicherungsrechtliche Implikationen und schließlich Lohndiskriminierung und Segregationsmechanismen. Aus der Interaktion dieser Faktoren ergibt sich also, wie wir gesehen haben, eine Bandbreite unterschiedlich attraktiver Arbeitsverhältnisse. Hieran wird deutlich, daß auch die Nachfrage nach Teilzeitarbeit auf der Grundlage unterschiedlicher Teilzeitpräferenzen entsteht und Teilzeitarbeit eine Lösung für ganz unterschiedliche Problemlagen sein kann. Dementsprechend soll im folgenden erörtert werden, inwiefern Theorien individuellen Handelns zur Erklärung von Präferenzen für Teilzeitarbeit beitragen können.

3 Theorien individuellen Handelns

Im folgenden soll nun die Frage erörtert werden, auf welche Weise Erwerbsentscheidungen aus der Sicht des Individuums erklärt werden können, ohne jedoch die Kontextbedingungen als Einflußfaktoren auszuschließen. Daher soll nun der eigentlich aus der Ökonomie stammende Begriff der Präferenzen hinterfragt und die Entstehung von Präferenzen ins Zentrum der Betrachtung gerückt werden. Es wird davon ausgegangen, daß mikrofundierte Ansätze einen wesentlichen Beitrag leisten können, wenn die zugrundeliegenden Annahmen kritisch diskutiert werden und wenn Präferenzen nicht als gegeben und universell (durch Utilitarismus, Altruismus) geprägt, sondern als sozial konstruiert angesehen werden. Da hier der Zusammenhang zwischen Institutionen und individuellen Entscheidungen besonders interessiert, wird ein wichtiges Kriterium bei der Diskussion der Ansätze sein, auf welche Art und Weise sie Kontextbedingungen in das Konzept der individuellen Entscheidung miteinbeziehen. Die Plausibilität dieser Ansätze für die Erklärung von Teilzeitpräferenzen soll in einem zweiten Schritt erörtert werden.

3.1 Grundannahmen

In einer Erörterung der wissenschaftstheoretischen Bedeutung von Rational-Choice-Ansätzen konstatiert Wiesenthal den Niedergang der 'großen' auf Durckheim, Weber und Parsons basierenden Sozialtheorien und gibt die Gründe für den augenscheinlichen Erfolg der Rational Choice-Theorien wie folgt an: Die Ergebnisse des Modernisierungsprozesses, d.h. die soziale Desorganisation verknüpft mit Traditions- und Sinnvernichtung, hätten zur Folge, daß "die Akteure nichts anderes mehr zu tun haben, als sich individuell an subjektiven Präferenzen und Kosten zu orientieren" (Wiesenthal 1987c:7). Daß diese Annahme der Realität entspricht, konnte bisher natürlich nicht bewiesen werden. Fest steht jedoch, daß die Perspektiven dieser zwei großen theoretischen Paradigmen ganz unterschiedliche sind. Während in der Systemtheorie Parsons (1937) eine „Hierarchie von Mitteln, Zielen, Normen und Werten [...] die Systemizität oder den Systemcharakter des Handelns“ (zitiert nach Stichweh 1995:395; vgl. dazu auch Mikl-Horke 1994) ausmacht, versucht die Rational-Choice-Theorie kollektive Handlungsmuster ohne Zuhilfenahme institutionalisierter Normen zu erklären, oder zu beweisen, daß die Entstehung von Normen und Werten selbst auf Selbstinteresse oder Nutzenmaximierung beruht (vgl. dazu Stichweh, 1995:396f. und Mikl-Horke 1994).

Grundsätzlich lassen sich Entscheidungssituationen im Hinblick auf zwei Kriterien unterscheiden: Entscheidungen bei perfekter oder imperfekter Information einerseits und parametrische und strategische Entscheidungen andererseits (Elster 1986:5f.). Während das Kriterium der Information, das den zu erwartenden Nutzen bestimmt, ein Gegenstand der inneren Diskussion von Rational-Choice-Vertretern ist, kann die Unterscheidung zwischen *strategischen* und *parametrischen* Entscheidungen zur Systematisierung der Debatte problemlos übernommen werden²⁴.

In der parametrischen Entscheidungssituation, auf die wir uns vorerst konzentrieren wollen, steht die Wahl zwischen zwei Alternativen nicht in direkter Wechselwirkung mit Entscheidungen anderer Individuen. Friedrichs et al. (1993:3) beschreiben die Grundzüge des Entscheidungsprozesses in neoklassischen Rational-Choice-Theorien, die sich an dem Tauschmodell der rationalen Wahlhandlungen auf dem Waren- und Dienstleistungsmarkt, orientiert wie folgt:

„Der Kern der Rational-Choice Theorie besteht aus wenigen Annahmen und einer (normativen) Entscheidungsregel : Individuen handeln zielgerichtet und nehmen eine rationale Bewertung der von ihnen wahrgenommenen Handlungskonsequenzen nach deren Nutzen und Kosten vor. Sie verhalten sich nutzenmaximierend und wählen diejenige Handlungsalternative, die ihnen den größten subjektiven Nutzen verspricht.“ (Friedrichs et al. 1993:3).

Nach dieser Definition, die gewissermaßen als Grundlage für die Anwendung von Rational-Choice-Theorien in den Sozialwissenschaften gelten kann, lassen sich die drei Grundmomente der rationalen Wahlhandlung, die in allen Ansätzen mehr oder weniger stark ausgeprägt sind, isolieren: die Formulierung bzw. Existenz eines Ziels oder Präferenzen, die Bewertung der Handlungsoptionen und ihrer Konsequenzen unter Berücksichtigung von handlungseinschränkenden ‘constraints’ und schließlich der Moment der Wahl (choice), der den eigenen Nutzen maximieren soll. Die drei hier impliziten Grundannahmen (völlige Informiertheit, Konsistenz der Präferenzen, Utilitarismus) sind in vielen Ansätzen jedoch ‘gelockert’ worden (vgl. hierzu die Übersichten von Wiesenthal 1987b; Mikl-Horke 1994; Stichweh 1995), wobei die Grundannahme der Möglichkeit des rationalen und strategischen Handelns von Individuen jedoch unberührt bleibt.

²⁴ Im Gegensatz zur parametrischen Entscheidung, ist eine *strategische* Entscheidungssituation durch die Interdependenz mehrerer Entscheidungen charakterisiert (Elster, 1986:7). Strategische Entscheidungen sind damit Gegenstand der Spieltheorie, die sich mit den Problemen der Wirkung von Kooperation oder Kooperationsverweigerung zwischen Akteuren auf das Ergebnis der Entscheidung beschäftigt. Zur Anwendung spieltheoretischer Ansätze auf Erwerbsentscheidungen, die innerhalb eines Haushaltes getroffen werden vgl. Ott (1992).

3.1.1 Beckers 'ökonomischer Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens'

Der 'ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens' Beckers (1982, englisch: 1976) ist repräsentativ für die neoklassische Wahlhandlungstheorie. Becker geht davon aus, daß das handelnde Individuum weitestgehend informiert ist, und durch rationales Handeln und Denken utilitaristische Ziele verfolgt. Die Maximierung des Nutzens wird dabei anhand der monetären oder psychischen Kosten (Preise oder 'Schattenpreise' bzw. 'opportunity costs') der Informationsbeschaffung oder der Entscheidung selbst berechnet (vgl. Becker 1982:4). Institutionen spielen für individuelle Entscheidungen insofern eine Rolle, als daß sie als 'constraints' für Entscheidungen kostensteigernd bzw. -mindernd wirken können. Eine normative Wirkung von Institutionen, die die Entscheidung von Individuen direkt beeinflußt und dabei der Nutzenmaximierungskalkül unterminiert, finden in der neoklassischen Perspektive keine Berücksichtigung.

Eine weitere wichtige Annahme ist schließlich die der Stabilität der Präferenzen, die als gegeben und unveränderlich, d.h. konsistent betrachtet werden²⁵ (Becker 1982:4). Scheinbar widersprüchliche Ziele sind dabei kein Beweis für nicht- oder irrationales Handeln, sondern sie müssen als Hinweis darauf gesehen werden, daß es für Individuen auch konfligierende Ziele geben kann, wobei die Nutzenmaximierung in beiden Fällen verfolgt wird. Der Kern Beckers Argumentation ist,

„daß menschliches Verhalten nicht schizophren ist: einmal auf Maximierung ausgerichtet, einmal nicht; manchmal durch stabile Präferenzen motiviert, manchmal durch unbeständige; manchmal zu einer optimalen Akkumulation von Informationen führen, manchmal nicht. Alles menschliche Verhalten kann vielmehr so betrachtet werden, als habe man es mit Akteuren zu tun, die ihren Nutzen, bezogen auf ein stabiles Präferenzsystem, maximieren und sich in verschiedenen Märkten eine optimale Ausstattung an Information und anderen Faktoren schaffen.“ (Becker 1982:15).

Die Rationalität des Verhaltens bei Becker mißt sich also nicht in der Realisierung bestimmter Wünschen oder Präferenzen, sondern vielmehr an der Effizienz des Prozesses, in dem äußere Zwänge verarbeitet werden. Scheinbar irrationales Verhalten, das der Realisierung des eigenen maximalen Nutzens entgegenwirkt, wird in dieser Perspektive mit der Einbeziehung des Altruismus erklärt (vgl. Becker 1981:317f)²⁶. Maier (1993:560) kritisiert jedoch zurecht, daß

²⁵ March (1986) hebt in seiner Kritik am neoklassischen Begriff der Präferenz hervor, daß Präferenzen als absolut, relevant, stabil, konsistent, konkret und exogen angenommen werden (March, 1986:153). Zu der Diskussion um Konsistenz und Stabilität von Präferenzen vgl. auch Sen (1986), der an den konsumtheoretischen Ursprung des Präferenzbegriffs bei Paul Samuelson erinnert (s.a. Kap. 5.1).

²⁶ Wie Becker (ebenda) und auch Frank (1988) zeigen, kann der Altruismus als 'Schmiermittel' in sozialen Zusammenhängen betrachtet werden. Die Herstellung von Harmonie und der Verzicht auf individuelle Nutzenmaximierung würde in letzter Konsequenz, bei angenommener Reziprozität auch dem altruistischen Individuum zugute kommen.

der Beckersche Ansatz altruistisches oder egoistisches Verhalten nicht erklären kann: In der Tat führt Becker letztlich soziobiologische Erklärungen an (Becker 1981:326f), und beschränkt sich darauf, das jeweilige Verhalten als rational zu bezeichnen²⁷.

In der neoklassischen Perspektive wird der Rational-Choice-Ansatz ungeachtet der Kritik auf die ganze Bandbreite menschlichen Verhaltens angewandt. Auf Beckers Ausführungen zum Erwerbsverhalten von Männern und Frauen soll später noch näher eingegangen werden.

3.1.2 Essers Modell der subjektiven Nutzenerwartung von 'habits' und 'frames'

Ein Versuch zur Erweiterung dieses strikten Rational-Choice-Modells ist in Deutschland von Hartmut Esser unternommen worden. In seinem Aufsatz über 'Habits, Frames und Rational Choice' (1990) hat Esser am Beispiel von Befragtenverhalten versucht zu zeigen, daß scheinbar unlogisches Handeln nicht den Erklärungswert des Rational-Choice-Bezugsrahmens sprengt, sondern daß vielmehr routiniertes oder habitualisiertes Verhalten ('habits') sowie die unterschiedliche Perzeption der Entscheidungssituation ('frames') in dieses Konzept integriert werden können (vgl. auch die Argumentation in Esser 1991).

Der handlungstheoretische Dreischritt besteht bei Esser in der Kognition der Situation, der Evaluation der Konsequenzen bestimmter Handlungen und der Selektion der Option mit der höchsten Nutzenerwartung. Die Präferenzen, die als Maßstab für die Bewertung der Alternativen dienen, werden nicht hinterfragt. Auch objektiv als nicht-rational erscheinende Handlungen erweisen sich hier in subjektiver Hinsicht als höchst rational, da sie die Kosten der Suche nach Alternativen und deren Bewertung, sowie des Abwägens der Wahrscheinlichkeit des Eintretens des höheren Nutzens minimieren. 'Habits' und 'Frames' wirken somit als Filter, die die Entscheidungssituation sowie den Selektionsprozess vereinfachen.²⁸

²⁷ Von vielen Seiten ist Kritik an dem Konzept des homo oeconomicus geübt worden. Zur einer Diskussion des Grundkonzeptes vgl. den Sammelband von Bievert und Held (1991), zur feministischen Kritik z.B. Maier (1993) oder zur Kritik aus demokratietheoretischer Perspektive Altvater (1992:352f) oder Elster (1986).

²⁸ Während 'habits' als „Bündel sequentieller Reaktionen, die auf bestimmte Umgebungsreize hin ausgelöst werden“ (ebenda:234) den Prozeß der Selektion vereinfachen, bezieht sich der Begriff des 'framing' auf die Kognitionsphase, in der das Individuum eine gegebene Situation mit den gespeicherten Merkmalen einer typischen Situation vergleicht und einen 'Situationsvektor' auswählt. Die Wahl eines 'frames' bestimmt damit über die Anordnung von Zielprioritäten.

Die Persistenz habitualisierten Verhaltens oder 'Rezepthandelns' erklärt Esser letztendlich mit dessen Institutionalisierung: Zum einen wirken sich Institutionen im Sinne einer Verminderung der Transaktionskosten auf die Effizienz von 'habits' positiv aus und zum anderen seien Verhaltensroutinen normativ gestützt, indem das entscheidende Individuum an sich eine Erwartung gestellt sieht, sich „an der unaufwendigen Nutzung von Rezepten [zu] beteiligen, weil ansonsten die Vorteile des gesamten Kooperationszusammenhangs gefährdet wären.“ (Esser 1990: 235). Der Wandel habitualisierter Verhaltensweisen muß daher als ein Ergebnis der Berechnung eines Wertes nach der Theorie der subjektiven Nutzenerwartung ('subjective expected utility' - SEU) betrachtet werden: Es wird erst dann nach Alternativen gesucht, wenn sich die Wahrscheinlichkeit, eine bessere Lösung zu finden, für das Individuum erhöht.

In diesen Annahmen bleiben jedoch zwei Aspekte unberücksichtigt. Wenn auch Institutionen eine Hilfestellung bei der Handlungsorientierung der Individuen bieten, so können Institutionen auch als 'constraints' für die Realisierung der individuellen Präferenzen betrachtet werden und somit bewirken, daß eine Diskrepanz zwischen den eigentlichen Präferenzen und den zu verwirklichenden Handlungsoptionen besteht. Das Problem wird deutlicher, wenn man fragt, ob (institutionalisierte) 'habits' in jedem Fall den eigentlichen Präferenzen entsprechen. Wenn Esser nämlich meint, daß diejenige Alternative den höchsten Wert hat, die „in der Identität des Befragten tatsächlich verankert“ ist (ebenda: 232), gilt das dann auch, wenn die Zielstrukturen entsprechend der Definition der Situation ('framing') angepaßt werden? In Essers Konzept der Identität, das er selbst nicht weiter erläutert, wird davon ausgegangen, daß verschiedene Zielprioritäten vorhanden sind, die - abhängig von der jeweiligen Situation - angeordnet werden ('frame-switch'). Die Anpassung von Zielen, die von Institutionen erzwungen werden kann, widersprechen nach wie vor nicht dem Konzept des Rational-Choice, sondern bestätigen es: Der Entscheidungsvorgang kann nach der erneuten Zielanordnung effizient vollzogen werden (Esser 1990:239). 'Habits' und 'Frames' sind daher als „erfolgreiche und begründbare Vereinfachungen von Situationen zu sehen, die der vernünftige Akteur nicht mit der kleinsten Situationsschwankung aufgibt“ (ebenda: 244). Dieser Institutionenbegriff ist jedoch eindimensional, weil eine Komponente des Entstehungsprozesses von Institutionen ausgeblendet bleibt. Esser vertritt die Auffassung, daß Institutionen grundsätzlich effizient seien, da sie Folge von längeren Prozessen der arbeitsteiligen Abstimmung von Produktionsabläufen seien. Dabei bleibt das Argument unberücksichtigt, daß Institutionen schließlich auch ein Reflex geronnener politischer Machtverhältnisse oder Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen mit unterschiedlichen Machtressourcen ausgestatteten Akteure sein können. In diesem Sinne sind Institutionen eher als Ergebnis eines gesellschaftlichen Kompromisses zu begreifen, deren Effizienz sich nicht für alle Individuen gleichermaßen erschließt. Die Bedeutung der Institutionen als 'constraints' wird dadurch vernachlässigt.

Hiermit verknüpft ist zweitens das Problem, daß die im Entscheidungsprozess entstehenden 'kognitiven Dissonanzen' und die darausfolgende Präferenzbildung nicht differenziert betrachtet werden. Vielmehr wird davon ausgegangen, daß es irgenwo in der Identität jedes Menschen eine den Zwängen der Institutionen entsprechende Zielstruktur gibt und individuelle Präferenzen nicht in Konflikt mit den Institutionen geraten. Zwar wird auf diese Weise die Komplexität der Entscheidungssituation entschärft, so daß wiederum die Effizienz des Entscheidungsprozess gesteigert wird, allerdings bleibt das Verhältnis zwischen individueller Präferenz und Institution dabei ungeklärt.

Trotz dieser Einwände ist Essers Beitrag fruchtbar für die Anwendung der Rational-Choice-Theorie auf die Erwerbsentscheidung, weil einerseits den Institutionen eine wichtige Bedeutung zugemessen wird und diese in sein Modell miteinbezogen werden und andererseits ein Wandel von Präferenzen in dem Analysemodell als eine theoretische Möglichkeit berücksichtigt wird.

3.1.3 Elsters Plädoyer für eine 'theory of rational belief'

Auch für Jon Elster (1986) ist die Unterstellung von bei allen Menschen vorhandenen konsistenter Wünschen und Annahmen ('desires' und 'beliefs') als Schlüssel zur Erklärung menschlichen Handelns unentbehrlich (Elster 1986:27). Dennoch ist Elster weit davon entfernt, der Rationalität menschlichen Verhaltens einen allumfassenden Erklärungswert zuzuschreiben. Vielmehr betont Elster die Notwendigkeit, das Versagen der Rational-Choice-Theorie mit einer generelleren Betrachtung menschlichen Verhaltens zu erklären, wobei das Konzept der Rationalität eine „privileged, but not exclusive role“ (ebenda) haben kann. Dieser Grundauffassung entsprechend, wandelt Elster den entscheidungstheoretischen Dreischritt ab. Ausschlaggebend sind bei Elster weniger die nutzenmaximierenden Entscheidungen, sondern die Formung von Wünschen ('feasible set of desires') und Annahmen über die kausale Struktur der Situation, die die Realisierbarkeit der Wünsche determiniert ('beliefs' oder 'cognitions') und schließlich das 'subjective ranking' der Handlungsoptionen entsprechend diesen Annahmen²⁹. Rational zu handeln bedeutet demnach nur noch, die in der Reihenfolge erstplazierte Handlungsoption auszuwählen (Elster 1986:4).

Die Bedingungen der Rationalität von Wünschen und Annahmen, werden bei Elster ins Zentrum der Betrachtung gerückt. Es wird davon ausgegangen,

²⁹ Elster schlägt die Erweiterung des in der Rational-Choice-Theorie verwandte Modell der zwei Filter 'constraints' und 'choice' zu einem Drei-Filter-Modell vor: „...action must be considered as the outcome of three filters, not two. First, the constraints operate to define the feasible set; secondly, rationality operates to exclude some elements of that set; thirdly, some other mechanism operates to single out one member among the remaining ones.“ (vgl. Elster, 1986:20).

daß diese als Teil eines rationalen Entscheidungsprozesses der Überprüfung dreier Bedingungen standhalten müssen: der Optimalitäts-, der Konsistenz- und der kausalen Bedingungen³⁰. Die meisten Rational-Choice-Ansätze, so die Kritik Elsters, würden ausschließlich die Erfüllung der Optimalitätsbedingungen fordern (Elster, 1986: 16). Elster zeigt jedoch, daß jeder einzelne Teilprozess (Selektion, Bewertung, Bildung von Präferenzen) nicht unbedingt rational ist, sondern durch menschliches Verhalten konterkariert werden kann. Die rationale Entscheidung, kann nämlich durch die Willensschwäche der Menschen unterlaufen werden ('akratic behaviour' oder 'weakness of the will'; Elster 1986:15). In diesem Moment verstößt das Individuum gegen die vorherige Gewichtung der Wünsche und handelt irrational. Dieses Phänomen zu erklären, ist mit Hilfe der gängigen Rational-Choice-Theorien schwierig.

Das Problem der rationalen Bewertung ('rational beliefs') liegt darin begründet, daß Annahmen auf der Grundlage einer bestimmten Menge von Informationen angestellt werden, wobei aber unklar bleibt, wie groß diese Menge sein muß. Die Menge der zu sammelnden Information, so Elster, wird durch die Problemsituation, in der sich das Individuum befindet, (Wünsche eingeschlossen) bestimmt. Becker wie auch Esser versuchen das Problem dahingehend zu lösen, daß hier die absolute Rationalität durch das Konzept der auf Herbert Simon (1957) zurückgehenden 'bounded rationality' oder des 'satisficing behaviour' ersetzt wird, und der Entscheidungsprozess damit weiterhin als rational betrachtet wird. Elster hingegen betont, daß es keine universelle Formel für das Suchverhalten der Menschen geben kann und daß daher jede Wahlentscheidung von einer 'shadow decision' über das Maß der zu suchenden Information begleitet ist (Elster, 1986:14). Ein absolut und allgemeingültiges Maß zu bestimmen, sei eine der ungelösten Aufgaben der Rational-Choice-Theorie.

Auch die Entstehung von Wünschen oder Präferenzen, die in anderen Rational-Choice-Ansätzen als gegeben und konsistent angenommen werden, kann nicht grundsätzlich als rationaler Prozeß betrachtet werden. So kann z.B. die Zeitlichkeit, die in anderen Rational-Choice-Ansätzen meist unberücksichtigt bleibt, die Konsistenz von Wünschen und Präferenzen unterminieren.³¹ Für die

³⁰ Erstens, bestehen die *Optimalitätsbedingungen* darin, daß vorausgesetzt werden kann, daß die gewählte Handlung das beste Mittel ist, die Wünsche zu erfüllen, die ihrerseits offenkundig ('grounded on evidence') d.h. 'optimal' sein müssen. Die Annahmen über die kausale Struktur der Situation müssen ebenso auf einem optimalen Maß an Information beruhen. Zweitens müssen *Konsistenzbedingungen* erfüllt sein, die darin bestehen, daß die Wünsche und Annahmen ('desires' und 'beliefs') frei von inneren Widersprüchen sind, und die Handlung aufgrund der Gewichtung der verschiedenen, vielleicht konträren Wünschen erfolgt. Drittens schließlich müssen *kausale Bedingungen* erfüllt sein, denen zufolge sich die Handlung nicht nur auf den rationalen Wünschen und Annahmen beruht, sondern sich zudem aus ihnen begründet (Elster 1986:16).

³¹ Bei Elster hingegen wirkt die Zeit auf die Bildung von Wünschen oder Präferenzen auf zweierlei Weise: Zum einen muß die Existenz von 'time preferences', d.h. die Existenz von temporären Präferenzen angenommen werden, die im Zeitverlauf hervor oder wieder in

Lösung dieses Problems führt Elster das Kriterium der Autonomie zur Beurteilung der Rationalität von Wünschen ein, das dem Kriterium der Konsistenz überlegen zu sein scheint. Ein Wunsch ist nach diesem Maßstab rational, wenn er sich einerseits an die Menge der realisierbaren Möglichkeiten anpaßt (davon gehen auch Becker und Esser aus) und die Zusatzbedingung erfüllt, Ausdruck eines freien und bewußten Willens zu sein:

„To be rational, the adjustment of desires to possibilities would have to be freely and consciously willed. This course was advocated by Buddhism, the Stoa and Spinoza. It amounts to making autonomy part of the notion of rationality, and is thus inconsistent with any purely welfarist conception of rational choice. Acting rationally means more than acting in ways that are conducive to welfare: it also implies that the beliefs and desires behind the action have a causal history with which we can identify ourselves.“
(Elster 1986:15).

Anders als bei Esser begründet sich die individuelle Präferenz nicht ausschließlich mit der Anpassung der Zielprioritäten, sondern ist in der Identität des Individuums unabhängig von den situationsspezifischen 'constraints' vorhanden. Eine Voraussetzung für die Möglichkeit von Individuen, rationale Entscheidungen treffen zu können ist also, daß die Individuen in ihren Wünschen autonom sind.

Die Rational-Choice-Theorie erweist sich in Elsters Auffassung als unzureichend, menschliches Verhalten zu erklären. Sie dennoch für die Erklärung menschlichen Verhaltens verwenden zu können, würde verlangen, daß diese um eine 'theory of rational belief' ergänzt würde³². Elsters Ansatz ist daher von großer Bedeutung, als daß der Rationalitätsbegriff relativiert und die Bedingungen für die Präferenzanpassung differenziert betrachtet werden. Wenn Teilzeitarbeit als ein in den sozialen Kontext eingebundenes Phänomen betrachtet wird, das sich augenscheinlich in Wechselwirkung mit anderen gesellschaftlichen Prozessen (Arbeitsmarkt, Wohlfahrtsstaat, Geschlechterverhältnis) entwickelt, und sich nicht als ein neutrales Aggregat individueller Entscheidungen erweist, dann ist es angemessen, nach den zugrundeliegenden Prozessen der Anpassung von Präferenzen zu fragen. Aus diesem Grunde soll auch Elsters Ansatz später noch weiter vertieft werden.

den Hintergrund treten können. Zum anderen beschreibt Elster das Phänomen der 'temporal utility externalities', das besagt, daß Wünschen zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedliche Bedeutung beigemessen werden kann. So kann für ein Individuum, das unter Gefühlszuständen wie Bedauern oder Erwartung entscheidet und dabei von Annahmen über zukünftige Präferenzen ausgeht (vgl. hierzu March, 1986:144), das Ergebnis dieser Entscheidung suboptimal sein, auch wenn der Entscheidungsprozess selbst als rational eingestuft werden kann.

³² Alternativ dazu, wäre eine Sozialtheorie zu entwickeln, die die Beziehungen zwischen sozialen Normen und instrumentaler Rationalität erklären könnte. Bis dahin, so Elster, müßte die Dominanz neoklassischer Theorie Ausgangspunkt methodologisch-individualistischer Perspektive bleiben „ensured by the fact that one can't beat something with nothing.“
(Elster 1986:27).

3.2 Teilzeitpräferenzen als Ergebnis rationalen Nutzenkalküls

Die neoklassische Theorie der 'New Home Economics' hat erstmals den Haushalt als ein Ort der Produktion von Wohlfahrt in die Analyse von ökonomischen Prozessen miteinbezogen. Aus dieser Perspektive wird unter Einbeziehung humankapitaltheoretischer Argumente versucht zu erklären a) warum Männer und Frauen ein unterschiedliches Erwerbsverhalten zeigen und b) daß die unterschiedliche Verteilung von Arbeitsmarktchancen und Entlohnung zwischen Männern und Frauen auf diesem unterschiedlichen Verhalten beruhen.

Becker (1981), auf dessen Argumentation viele neuere neoklassische Erklärungsversuche weiblichen Erwerbsverhaltens beruhen (Hakim 1991; Gustafsson 1991; Ott 1991) argumentiert, daß im Falle einer Haushaltsgründung die Maximierung des Nutzens des Haushaltes den individuellen Nutzen der beiden Partner als Handlungsziel ersetzt und sich hieraus die möglichst effiziente Arbeitsteilung zwischen den Partnern begründet (Becker 1981:16). Grundsätzlich sei diese Erklärung geschlechtsneutral, wobei die Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf biologischen Dispositionen beruhen (ebenda). Zeit und physische und psychische Energien der Partner werden dabei als in einem Haushalt knappe Ressourcen, die optimal genutzt werden müssen, betrachtet. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ergibt sich nun also aus den Investitionen in (auf dem Arbeitsmarkt verwertbares) Humankapital der beiden Ehepartner, die durch exogen vorgegebene Löhne stimuliert werden, und aus der Allokation der zur Verfügung stehenden Energie andererseits (Becker 1985). Da aufgrund der niedrigeren Frauenlöhne die Produktivität der Frauen auf dem Arbeitsmarkt geringer ist als die der Männer, und die biologische Disposition der Frauen zur Haus- und Erziehungsarbeit zumindest z.T. gegeben sei, erweist es sich eine Spezialisierung der Partner, d.h. der Männer auf die Erwerbstätigkeit und der Frauen auf die Hausarbeit, als effizient für den Gesamtnutzen des Haushaltes. Dabei wird angenommen, daß Frauen diese Arbeitsteilung antizipieren und Präferenzen für die Hausarbeit entwickeln, da diese grundsätzlich weniger Interesse an der Investition in arbeitsmarktrelevantes Humankapital haben (Becker 1985:53). Diese Annahmen werden als Theorem der 'komparativen Vorteile' bezeichnet, wobei allerdings betont wird, daß die Effekte der komparativen Vorteile durch Humankapitalinvestitionen nur verstärkt, aber nicht begründet würden (ebenda:41)³³. Beckers Schlußfolgerung besteht darin, daß er

³³ Becker geht außerdem von einer individuellen Allokation der physischen und psychischen Energie zwischen den Alltagsaufgaben aus. Da Frauen in der Regel die Verantwortlichkeit für die Hausarbeit haben und dort viel Energie und Kraft investieren, führe die Energieverknappung dazu, daß die 'Marginalkosten' der in die Erwerbstätigkeit zu investierende Energie sich erhöhen. Aus diesem Grunde würde weniger Energie in die Erwerbstätigkeit investiert (ebenda:47). Wenn erwerbstätige Müttern nun also ihre Energie rational auf ihre Aufgaben verteilen, folge daraus, daß die Produktivität einer Arbeitsstunde von Müttern sehr viel geringer sei, als die eines erwerbstätigen Vaters. Das Argument, kürzere Arbeits-

Arbeitsmarktsegregation und Lohndiskriminierung als Folge der Verantwortung der Frauen für die Hausarbeit betrachtet (ebenda:35).

Diese Argumentation ist von Hakim (1991) zugespitzt worden, die betont, daß Arbeitsmarktsegregation mit dem Verhalten und den Bildungsinvestitionen der Frauen zu erklären wären. Laut Hakim passen Frauen weder ihre Präferenzen an die Gegebenheiten an (Hakim 1991:103f) noch seien strukturelle, soziale oder kulturelle Bedingungen als Faktoren für die schlechtere Arbeitsmarktposition von Frauen anzuführen. Vielmehr entscheide die individuelle Prioritätenwahl darüber, ob Frauen beruflichen Erfolg anstreben oder sich der Hausarbeit zuwenden. Die höhere Arbeitszufriedenheit der Frauen erklärt Hakim nicht mit der Qualität des Arbeitsverhältnisses, sondern mit der von den Frauen geschätzten Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit mit familiären Verpflichtungen (Hakim 1991:108). Ihre Argumentation unterscheidet sich insofern von der Beckers, als daß die Bedeutung der Bildungsinvestitionen für das Erwerbsverhalten in den Hintergrund rückt und die Bedeutung von Werten und Einstellungen hervorhebt (Hakim 1991:113). Eine Analyse von geschlechtsspezifischer Segregation und Lohndiskriminierung kann, so lautet Hakims Schlußfolgerung, nur dann zuverlässig untersucht werden, wenn man die erwerbstätigen Frauen in zwei Gruppen unterteilt: diejenigen mit einer ausgeprägten Erwerbsneigung ('self-made women') und solche, bei denen die Erwerbsneigung weniger ausgeprägt sei ('grateful slaves'). Als Hilfsindikator für die Erwerbsneigung schlägt Hakim vor, nach vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen zu unterscheiden, wobei teilzeitarbeitende Frauen in der Grauzone zwischen Haushalt und Arbeitsmarkt als Gegenstand von Arbeitsmarktanalysen unberücksichtigt bleiben sollen (Hakim 1991:114)³⁴.

Beckers und Hakims Argumentation gleichen sich insofern, als daß das Arbeitsmarktverhalten bzw. die Arbeitszufriedenheit der Frauen als rational bezeichnet wird und gesellschaftliche Strukturierungsprozesse einseitig mit dem Verhalten der Frauen erklärt werden. Weder bei Becker noch bei Hakim wird berücksichtigt, daß Präferenzen für ein bestimmtes Verhalten durch soziale Institutionen konstruiert sein könnten. Zurecht kann der Beckersche Ansatz daher als zirkulär (vgl. Etzioni 1988:142) und unzureichend, weil auf biologistischen Annahmen beruhend (Maier 1993:556) kritisiert werden.

Ein anderer Ansatz, der zwar auch den Grundannahmen der 'New Home Economics' verpflichtet ist, aber dennoch neue interessante Aspekte für die Erwerbsbeteiligung von Frauen einzubringen vermag, ist der spieltheoretische Ansatz von Notburga Ott. Während die Prämissen der haushaltlichen

zeiten wären mit höherer durchschnittlichen Arbeitsproduktivität verbunden, übergeht Becker mit der Behauptung, längere Arbeitszeiten würden vielmehr einen Anreiz bieten, mehr Energie und Humankapitalinvestitionen für die Erwerbstätigkeit aufzubringen und damit die durchschnittliche Produktivität der Arbeitsstunden erhöhen (ebenda:51).

³⁴ Zur Kritik daran vgl. O'Reilly (1996:23f).

Nutzenmaximierung und der komparativen Vorteile aus dem 'New Home Economics'-Ansatz abgeleitet werden, besteht die Besonderheit dieses Ansatzes darin, daß Ott (1990 und 1991) die Haushaltssituation als eine Verhandlungssituation zwischen den Partnern modelliert. Ott (1991) verweist damit auf zwei neue Implikationen, die für die Diskussionen von Teilzeitpräferenzen von großer Bedeutung sind. Bei der Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes kann nicht mehr von einem statischen Modell ausgegangen werden, sondern der Haushalt kann wieder aufgelöst und die Partner daraus entlassen werden. Damit bezieht Ott den Zeitaspekt, der von Elster als 'time externalities utility' beschrieben wurde, mit in die Analyse ein. Ott betont, daß die Wohlfahrtsgewinne aus der Spezialisierung der Partner zwar *allen Haushaltsmitgliedern* zugute kommt, daß hingegen das *Risiko* des auf den Haushalt spezialisierten Partners *individuell* getragen wird (Ott 1991:389). Die Spezialisierung, die mit Verminderung oder gar Unterbrechung der Erwerbsarbeit einhergeht, führe nicht nur kurzfristig zu Einkommensverlusten, sondern auch langfristig zu einem irreversiblen Verlust von Einkommenskapazitäten. Mit der Auflösung des Haushaltes verliert der nicht-erwerbstätige Ehepartner einen Teil der Verwertungsmöglichkeiten seiner Spezialisierung, wobei gleichzeitig der Verlust an Einkommenskapazitäten nicht ausgeglichen werden kann.

Zweitens argumentiert Ott, daß sich innerhalb der Partnerschaft die Machtposition zwischen den Partnern mit der Marktfähigkeit des spezifischen Humankapitals verändert. Wenn Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und ihre eigenen Einkommenskapazitäten vermindern, verschlechtert sich gleichzeitig deren Verhandlungsposition innerhalb der Familie zugunsten des auf Marktarbeit spezialisierten Partners. Die langfristige Sicherheit der Vereinbarung über die Arbeitsteilung oder die Kompensation des Verlustes von Einkommenskapazitäten bestimmt, ob die Partner bereitwillig die eigene Verhandlungsposition schwächen, und die Erwerbstätigkeit zugunsten der Kindererziehung unterbrechen (Ott 1991:391). Da diese Sicherheit niemals vollständig gegeben ist, und auch durch Vereinbarungen (über die vertragliche oder gesetzliche Regelung von Arbeitsteilung oder Kompensation) nicht zureichend hergestellt werden kann, beeinflusst die Wahrnehmung der individuellen Risiken das Verhalten bei Familienbildungsprozessen (ebenda:394). Während bei einer Machtsymmetrie der Partner ein „Gefangenen-Dilemma“ entsteht, trifft dies nicht zu, wenn sich die Frauen von vornherein in einer schwächeren Verhandlungsposition befinden (ebenda:397). Als Ziele beider Partner werden in beiden Fällen die Steigerung des gemeinsamen Wohlfahrtsgewinns sowie die Aufrechterhaltung einer günstigen Verhandlungsposition angenommen, wobei die Möglichkeit der Erwerbsunterbrechung für beide Partner gleichermaßen unterstellt wird.

Wie auch Becker und Hakim blendet Ott den Aspekt aus, daß das Erwerbs- sowie das generative Verhalten durch soziale Strukturen oder kulturelle Normen geprägt ist. Sie betont stattdessen, daß sich Individuen in ihrer

Erwerbsentscheidung an persönlichen Kosten-Nutzen-Kalkulationen, hier, an ihrer Verhandlungsposition innerhalb der Partnerschaft orientieren. Erwerbstätigkeit, z.B. nach der Kinderphase wird daher nicht als Ziel an sich verstanden, sondern als eine Reaktion auf den Partner, der Vereinbarungen brechen und eine günstigere Verhandlungsposition erlangen kann (Ott:400). Allerdings beansprucht Ott nicht, generell Erwerbsentscheidungen der Frauen als rationale Entscheidungen zu beschreiben, sondern sie modelliert den (Sonder-) Fall, wo rationale Akteure über die Arbeitsteilung verhandeln und dementsprechend ihre individuellen Entscheidungen ausrichten. Die Frage nach der empirischen Relevanz dieses Modells bleibt ebenso offen wie die Frage, ob nicht noch andere Faktoren wie z.B. soziale Normen diesen als rational modellierten Entscheidungsprozess zu unterminieren vermögen. Ebenso kann eingewandt werden, daß Männer aufgrund ihres Rollenverhalten in der Situation des Prisoners' Dilemma nicht den gleichen Druck empfinden, auf ihre Erwerbstätigkeit zu verzichten, wie die Frauen. Außerdem erscheint es nicht plausibel, davon auszugehen, daß die Unterschiede in der Machtposition in innerfamiliären Verhandlungssituationen erst durch die Aushandlung der Arbeitsteilung zustande kommen. Meines Erachtens sollte hier der Aspekt berücksichtigt werden, daß sich Frauen nicht nur in der Situation eines 'moralischen Dilemmas' (Pfau-Effinger 1996) bezüglich der Kindererziehung befinden, sondern auch aufgrund ihrer Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen - zumindest statistisch betrachtet - eine schwächere Verhandlungsposition innehaben. Interessant sind dennoch die Vorschläge, die Ott für familienpolitische Maßnahmen unterbreitet. Diese Vorschläge zielen darauf, die Verschlechterung der Verhandlungsposition zu vermeiden, eine Absicherung von Kompensationsvereinbarungen per Gesetz zu institutionalisieren sowie Negativ-Anreize für die geschlechtsspezifische Spezialisierung zu schaffen (Ott, 1991:402ff)³⁵.

3.3 Teilzeitpräferenzen und sozialer Wandel

In der Bundesrepublik wurden in den 1980er Jahren in den Sozialwissenschaften die Debatte um Arbeitszeitverkürzung mit entscheidungstheoretischen Ansätzen fundiert. Die individuellen Präferenzen kürzerer Arbeitszeiten werden dabei mit dem allgemeinen Wertewandel bezüglich der Arbeitsgesellschaft verknüpft und außerdem ein Potential für weitere Arbeitszeitverkürzungen diagnostiziert³⁶. In dieser Perspektive wird das Grundkonzept des rationalen Handelns des Rational-Choice-Konzeptes übernommen, aber grundsätzlich von dem Normalfall der Begrenztheit ('boundedness') der Rationalität der Menschen ausgegangen. Wiesenthal betont, daß das Optimierungskriterium der Rationalität lediglich die

³⁵ Auf die politische Behandlung dieser Probleme soll im 8. Kapitel zurückgekommen werden.

³⁶ Vgl. hierzu den als repräsentativ für diese Debatte geltenden Sammelband von Offe, Hinrichs und Wiesenthal (Hg.)(1982).

Unterscheidbarkeit zwischen besseren und schlechteren Alternativen, d.h. von Handlungserfolg und Mißerfolg unterstellt, und daß „soziale Realität samt ihren constraints als Resultat des kausal-intentionalen Optimierungshandelns von Individuen“ (Wiesenthal 1987:21f) verstanden werden muß. Dabei wird angenommen, - anders als bei Elster - daß sich die Kausalität allein auf den Verursachungsaspekt von Mikro- und Makrophänomen bezieht und nicht auf die - zwischengeschalteten - Prozesse der Kognition oder der Präferenzbildung (ebenda). In diesem Sinne können Entscheidungen, die auf der Grundlage vorhandener Werte getroffen werden, als rationale Entscheidungsprozesse gelten, ohne daß die Rationalität dieser Werte für das Individuum hinterfragt würde.

Der Präferenzwandel für Arbeitszeitverkürzungen wird als ein Makrophänomen im Kontext des sozialen Wandels, d.h. als ein Aggregat individueller (wertegeprägter) Wahlentscheidungen zwischen einer Geld- und einer Zeitpräferenz modelliert. Sozialer Wandel wird dabei nicht als grundlegende Veränderung³⁷, sondern als *Diversifizierung* der Wertestruktur behandelt. In diesem Sinne wird der Wandel von Gesellschaftsstrukturen als Einflußfaktor auf Wahlhandlungsentscheidungen „nur in einem metaphorischen Sinne“ (Wiesenthal 1987a:21) akzeptiert, weil dadurch Hypothesen über Veränderungen im Verhältnis zwischen ‘choices’ und ‘constraints’ zu erklären seien.

Der Begriff der Präferenzen, die als Grundlage einer Wahlentscheidung gelten, werden bei Wiesenthal unter den Begriffen Werte und Einstellungen diskutiert. Werte haben in der Rational-Choice-Theorie, so Wiesenthal den Status von Meta-Präferenzen und damit

„strategieempfehlenden aber keinen taktischen, d.h. handlungsbestimmenden Charakter wie die situationsbezogenen Einstellungen. Als Meta-Präferenzen legen sie dem Akteur nahe, im Interesse der Sicherung personaler und sozialer Identität besser andere Präferenzen (Einstellungen) als die aktuell gehaltenen auszubilden. Sie bezeichnen ein mögliches Ziel des endogenen Präferenzwandels, aber nicht den Weg dorthin. Deshalb handelt es sich auch nicht um Anomie, sondern um triviale Aspekte sozialer Realität, daß Raucher zu rauchen wünschen und zugleich die Metapräferenz haben, Nichtraucher zu sein.“ (Wiesenthal 1987a:29).

Werte allein jedoch reichen nicht aus, um Handlungen erklären oder gar vorhersagen zu können, vielmehr können situative Handlungsbedingungen der Wertrealisierung zuwiderlaufen. Da hierdurch auch die Realisierung des einen Wertes die Verletzung eines anderen Wertes mit sich ziehen kann, ist es notwendig, daß das Individuum Werthierarchien ausbaut. Wiesenthals

³⁷ Wiesenthal sieht dabei die Bedingungen von sozialem Wandel (die er bei dem Wertewandel der 1960er und 1970er als nicht gegeben ansieht) darin, daß „sich ein neues reproduktionsfähiges Korrespondenzverhältnis zwischen Wertorientierungen (auf der Ebene von Interaktion) und sozialen Institutionen der Verteilung von Handlungschancen (auf der Ebene von Organisation) herausgebildet hätte.“ (Wiesenthal 1987a:28).

Auffassung nach ist die wachsende soziale Komplexität somit ein Auslöser für die verschärfte Aufmerksamkeit für Werthierarchien sowie die „nahen Schmerzgrenzen“ bei der Verletzung derselben (Wiesenthal 1987:30).

Wie auch Esser setzt Wiesenthal damit voraus, daß in der Identität des Individuums verschiedene und z.T. auch widersprüchliche Wertestrukturen vorhanden und abrufbar sind. Zwar werden dabei 'Schmerzen' verursacht, jedoch wird nicht differenziert betrachtet, inwiefern die Werte tatsächlich mit den individuellen und identitätsbildenden Wünschen vereinbar sind, oder ob es sich bei den Wertvorstellungen um adaptierte, normativ gestützte Wertkonzepte handelt. Der nähere Lebenskontext der Individuen, der den Entscheidungsspielraum entscheidend verändern kann, bleibt hier unberücksichtigt.

Die Zielvorstellungen, die bei einer Abwägung zwischen Geld- und Zeitpräferenzen verfolgt werden können, zeigt sich am deutlichsten bei Hinrichs (1989), der wiederum den Haushalt zu der Untersuchungseinheit erhebt (Hinrichs 1989:13). Die leitende Fragestellung seiner Untersuchung ist dabei, wie und unter welchen Bedingungen die (Zeit-) Ressourcen eines Haushaltes für die Wohlfahrtsproduktion genutzt werden können. Er geht davon aus, daß die Hausarbeit, die er nach (personen- und haushaltsbezogener) Reproduktions- und (veräußerbarer) Eigenarbeit unterscheidet, in einem größeren Maße Tauschwert besitzt, als das von den Vertretern der 'New Home Economics' angenommen wird. Eigenarbeit könne vielmehr einen Teil der Erwerbsarbeit dadurch substituieren, daß die mit Knappheit an Geldressourcen einhergehenden Konsumbeschränkungen durch Eigenleistungen ersetzt werden. Durch diese Argumentation wird die neoklassische Auffassung der Wohlfahrtsproduktion durch Arbeitsteilung und Spezialisierung in Frage gestellt und der Wert der für die Erwerbsarbeit verwendete Zeit relativiert.³⁸

Grundsätzlich ist mit Hinrichs Argumentation die Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen in Richtung 'mehr Freizeit' zu begründen, sowie die hypothetische Äußerung vieler Beschäftigten, sie würden eine Arbeitszeitverkürzung mit einem entsprechenden Lohnverzicht wünschen (Schupp und Holst 1994). Andererseits kann diese Argumentation nicht auf die in der Realität vorhandenen Präferenzen für Teilzeitarbeit angewandt werden,

³⁸ Allerdings gilt dies nicht für die Gesamtheit der Haushalte: Ob die von Erwerbsarbeit befreite Zeit genutzt wird, um einen Beitrag - welcher Form auch immer - zu der Steigerung der Wohlfahrt des Haushaltes zu leisten, hängt schließlich von den verfügbaren Geldressourcen der Haushalte, aber auch davon ab, ob soziale Netzwerke 'zwischenhaushaltliche Bedarfsausgleichssysteme' (d.h. Tauschzusammenhänge) vorhanden sind, die die Nutzung freier Zeitkontingente für die Haushaltsproduktion unterstützen. Das Eigenarbeitsengagement ist Hinrichs Schlußfolgerungen nach in solchen Haushalten stark, wo mindestens ein stabiles Erwerbsarbeitsverhältnis, ein durchschnittliches Einkommensniveau, ein hohes Ausstattungsniveau (z.B. Eigenheimbesitz) sowie bestimmte Bedarfslagen für den Austausch von Leistungen aus Eigenarbeit vorhanden sind (Hinrichs 1989:92).

weil hier eine grundsätzlich andere Gruppe von Beschäftigten betroffen ist und der Wunsch nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung bei normalen Beschäftigungsverhältnissen nicht mit einer Präferenz für Teilzeitarbeit gleichgesetzt werden kann (vgl. dazu die Diskussion in Abschnitt 2.1). Daher betont Hinrichs (an anderer Stelle), daß diese Argumentation nicht auf den Fall der individuellen Arbeitszeitverkürzung bei teilzeitbeschäftigten Frauen anzuwenden wäre (Hinrichs 1992:319). Trotz dieser Einwände kann die hier geführte systematische Erörterung von Zielvorstellungen dazu dienlich sein, einen Teil der Arbeitszeitverkürzungswünsche - die hypothetisch argumentiert, Ausdruck in Übergängen in Teilzeitarbeitsverhältnisse finden könnten - zu erklären.

Eine weitere interessante Untersuchung von Arbeitszeitpräferenzen, diesmal bezogen auf Teilzeitarbeit weist in eine ähnliche Richtung. Schupp (1993) hat in seiner Längsschnittuntersuchung die Bedeutung des sozialen Wandels für die Entwicklung von Teilzeitarbeit untersucht. Grundsätzlich folgt er der mikro-ökonomischen Arbeitsangebotstheorie, die er als geeigneten Rahmen für die empirische Modellierung individueller Handlungslogik betrachtet. Schupp greift dazu den Esserschen Ansatz der subjektiven Werteerwartungstheorie auf, den er für sein Untersuchungsdesign weiterentwickelt: Um Aussagen über Veränderungen sozialer Normen und Präferenzen treffen zu können, schlägt er vor, die Operationalisierung des Ansatzes um die Variable 'Zeit' zu erweitern (Schupp 1993:126). Im Gegensatz zu bisherigen Ansätzen zur Erklärung von Erwerbsverhalten oder -präferenzen setzt Schupp jedoch nicht nur auf die Untersuchung subjektiver Indikatoren, sondern verweist ausdrücklich auf die Möglichkeit, individuelles Handeln unter Zuhilfenahme kontextueller Variablen zu betrachten (ebenda:167).³⁹ Ein Ergebnis dieser Untersuchung ist, „daß mit Expansion der Teilzeitarbeitsverhältnisse in den 80er Jahren nur in geringer Weise auch ein Wertewandel verbunden“ und „daß Wertewandel weniger Ursache als vielmehr Folge von Veränderungen im Erwerbsverhalten war..“. Allerdings betont Schupp, daß mit der Wertedifferenzierung die Wahrscheinlichkeit für einen 'frame-switch' (Veränderung von Zielorientierungen) steigt, und die Geltung von 'frames' zunehmend in Frage gestellt werden (Schupp 1993:250). Andererseits, so Schupp, müßte den 'constraints' bei der Erklärung von Erwerbsverhalten eine höhere Bedeutung zugemessen werden.

³⁹ Die Datenbasis des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) erweist sich dabei als eine ideale empirische Grundlage: Schupps Modell bezieht die drei Komponenten individuelle Kovariaten (d.h. die Bedeutung von Werten und Präferenzen), Indikatoren des subjektiven Wohlbefindens und schließlich die objektiven Lebensbedingungen in seine Längsschnittanalyse mit ein. Diese Analyse gibt schließlich Aufschluß über die Bestimmungsfaktoren für a) die Erwerbswünsche Nichterwerbstätiger, b) die Erwerbsbeteiligung in der Längsschnittperspektive, c) die Optionalität der Erwerbsbeteiligung und d) den Einfluß von Werten auf die Erwerbsbeteiligung.

Diese Erkenntnisse erweisen sich insofern als interessant für meine Argumentation, als daß ein empirisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Wandel von Einstellungen und Werten und dem Erwerbsverhalten nicht nachgewiesen wird. Die Tatsache, daß Schupp auf die Bedeutung von 'constraints' als einen wichtigen Erklärungsfaktor für Erwerbsverhalten verweist, zeigt, daß eine Revision des Wahlhandlungsmodells notwendig ist, wenn es für die Erklärung von Erwerbsverhalten und Teilzeitpräferenzen fruchtbar sein soll.

3.4 Teilzeitpräferenzen als adaptive Präferenzen

Bisher wurde deutlich, daß Rational-Choice-Ansätze darauf zielen, Präferenzen für Teilzeitarbeit entweder mit der Nutzenmaximierung des Haushaltes oder als ein Resultat einer nutzenmaximierenden Abwägung zwischen Geld- und Zeitpräferenzen erklärt werden. In beiden Fällen wäre eine Präferenz für Teilzeitarbeit also das Ergebnis einer bewußten Abwägung zwischen miteinander konkurrierenden, aber dem Individuum inhärenten Zielen. Die Auffassung, die in institutionellen Wohlfahrtsstaats- oder Arbeitsmarkttheorien vertreten wird, daß Präferenzen und Verhalten maßgeblich durch den sozialen Kontext, d.h. durch die 'constraints' bestimmt wären und sich in den Entscheidungssituationen entsprechend anpassen, wurde in diesen Ansätzen vernachlässigt. Bisher wurde vielmehr davon ausgegangen, daß die jeweiligen Präferenzen vorhanden und konsistent seien, oder aber sich bestenfalls - wie Esser argumentiert - aufgrund von Kosten-Nutzen-Kalkulationen hinsichtlich neuer Alternativen wandeln können. Diese Ansätze sind für die Erklärung von Teilzeitverhalten und Teilzeitpräferenzen jedoch nur bedingt zu gebrauchen, da nicht angenommen werden kann, daß jede Entscheidung eines Individuums einer der Identität inhärenten, abrufbaren Präferenz entspricht. Desweiteren bleibt fraglich, ob das von beiden Ansätzen präjudizierte Ziel der Nutzenmaximierung tatsächlich in jedem Fall als globales Handlungsziel der Individuen vorausgesetzt werden kann.

Hier soll erörtert werden, auf welche Weise das Individuum seine Präferenzen an die Möglichkeiten der Situation anpassen kann und ob nicht scheinbar rationale Entscheidungen auch zu einem für das Individuum suboptimalen Ergebnis führen können. Die Bewertung der Wirkungen von Entscheidungen soll dabei jedoch nicht allein an dem Kriterium der (materiellen) Wohlfahrtssteigerung gemessen werden, sondern muß sich, so Elsters Vorschlag, an der Autonomie der zugrundeliegenden Bedürfnissen orientieren (Elster 1986b:240f). Wie verändern sich also Präferenzen in Entscheidungssituationen? Ist es gerechtfertigt, von dem Entscheidungsprozess exogenen, vorhandenen Präferenzen (Becker, Esser und Wiesenthal) auszugehen, die abhängig von der Entscheidungssituation jeweils abgerufen werden können?

Wie bereits angedeutet, ist diese Annahme von Elster (1986 und 1987) angezweifelt worden und auch bei March (1986) finden sich Argumente dafür, daß sich Präferenzen unter dem Einfluß der Entscheidungssituation - also endogen - verändern oder bilden. Das Konzept der 'sauren Trauben' mit dem Elster (1987) den endogenen, adaptiven Präferenzwandel bezeichnet, ist hilfreich, um eine Veränderung der Präferenzen zu beschreiben. Die Anpassung von Präferenzen in einer Entscheidungssituation hat grundsätzlich zum Ziel, 'kognitive Dissonanzen' d.h. eine Nicht-Übereinstimmung zwischen den eigenen Wünschen und den gegebenen Möglichkeiten, zu verringern. Die Anpassung von Präferenzen kann auf unterschiedliche Weise erfolgen, und verschiedene Ergebnisse in der Dimension des Wohlfahrtsgewinns und der Dimension der Autonomie andererseits erzielen. Die beiden Extremformen der Anpassungsprozesse sind dabei der 'adaptive Präferenzwandel', den Elster auch als das Theorem der 'Sauren Trauben' bezeichnet und das sogenannte 'character planning', dh. eine Anpassung durch geplante Persönlichkeitsentwicklung und bewußte Verarbeitung der kognitiven Dissonanz (Elster, 1986b:219). Andere Formen des Präferenzwandels, die Elster den 'sauren Trauben' gegenüberstellt, die hier aber nicht vertieft werden können, sind Präferenzwandel durch 'kontra-adaptive' Präferenzen („verbotene Früchte sind süß“), Lernen, Verpflichtung, Manipulation, vorherige Änderung von Attributgewichten, Abhängigkeit, zustandsabhängige Präferenzen und Rationalisierung der Entscheidungssituation ('wishful thinking').

'Adaptive Präferenzen' die den Prozeß der Gewöhnung und Resignation widerspiegeln, zeichnen sich dadurch aus, daß sie im Gegensatz zu anderen Anpassungsprozessen wie Präferenzwandel durch Lernen nicht utilitaristisch und keine gesellschaftliche erwartete Form der Anpassung sind, aber dennoch sehr häufig auftreten (Elster, 1986b:212). Ein adaptiver Präferenzwandel erfolgt demnach vor allem mit der Intention, die kognitiven Dissonanzen zu verringern, wobei in der Regel auch der Wohlfahrtsaspekt verfolgt, wenn auch nicht immer realisiert wird. Zudem erweisen sich adaptive Präferenzen - im Gegensatz zu Präferenzen, die auf der Grundlage von Erfahrungen gebildet wurden, als instabil und reversibel, auch wenn die Rückbildung dieser Präferenzen zeitverzögert eintreten kann. Wie bei der Verpflichtung führt auch die adaptive Präferenzbildung dazu, daß die gewählte Option in der realisierbaren Menge auch die gewählte Möglichkeit innerhalb einer größeren Menge von vorstellbaren Alternativen ist (ebenda:216). Während die (Selbst-) Verpflichtung (Elster führt hier das Beispiel der Heirat an) jedoch erst zu der bewußten Formung der Menge der Möglichkeiten führt, und die Präferenzbildung demnach der Einschränkung vorausgeht, verhält es sich bei den adaptiven Präferenzen andersherum: Sie entstehen aus der eingeschränkten Menge der Möglichkeiten als eine chronologisch nachgeordnete Folge dieser Einschränkung. Im Gegensatz zu zustandsabhängigen Präferenzen, d.h. Zielorientierungen, die bei Esser (vgl. Abschnitt 3.1.2.) durch den 'frame-switch' in den jeweiligen Situationen abgerufen werden, sind adaptive Präferenzen möglichkeitsabhängig. Adaptive Präferenzen werden nicht wie

zustandsabhängige Präferenzen von gegenwärtigen oder vorausgegangenen Entscheidungen geformt, sondern von der gesamten realisierbaren Menge. Als Beispiel argumentiert Elster:

„Meine gegenwärtigen Lese-Präferenzen zum Beispiel können nicht nur durch das Buch bestimmt sein, das ich gerade lese, sondern gleichermaßen durch die Bücher, die sich gerade in meinem Bücherregal befinden. Meine Präferenzen für Frauen können durch meine gegenwärtige Gemahlin bestimmt sein oder durch die Menge der Frauen, bei denen es denkbar ist, daß sie meinen Antrag annehmen. Und saure Trauben können genommen werden, um entweder die nicht gewählten oder die nicht verfügbaren Möglichkeiten abzuwerten.“ (Elster 1987:223).

Schließlich warnt Elster vor der Verwechslung von adaptiver Präferenzbildung und der geplanten Persönlichkeitsentwicklung da diese mit sehr unterschiedlichen Implikationen hinsichtlich der Freiheit und der Wohlfahrt des Individuums verbunden seien. Die Einschränkung der realisierbaren Menge von Möglichkeiten kann zwar nach wie vor die Wahl der global besten Alternative erlauben, sie kann aber außerdem zu einer Präferenzumkehrung führen und damit die Autonomiebedingung für Präferenzen verletzen. Der Unterschied zwischen adaptiven und autonomen Präferenzen wird deutlich, wenn man die Möglichkeiten der Wahl von Alternativen aus einer eingeschränkten Menge von Möglichkeiten betrachtet:

„Um ein auf Mutmaßungen beruhendes Beispiel für eine Präferenzänderung zu nehmen, das diese Autonomiebedingung verletzt, könnte ich - als freier - Bürger - lieber ein freier Bürger sein wollen als ein Gefangener in einem Konzentrationslager und lieber ein Gefangener als ein Aufseher in einem Lager. Wenn ich jedoch erst einmal im Lager bin, könnte ich lieber ein Wächter sein wollen als ein freier Bürger, dessen Leben als Gefangener niedriger einzustufen ist. Mit anderen Worten: wenn die realisierbare Menge $\{x,y,z\}$ ist, ziehe ich x gegenüber y vor und y gegenüber z , doch wenn sie auf $\{x,y\}$ eingeschränkt ist, bevorzuge ich z gegenüber x und x gegenüber y . In beiden Fällen ist das beste Element in der realisierbaren Menge auch das global beste, nicht für sich bereits ein Zeichen nichtvorhandener Autonomie. Doch bringt die Einschränkung der realisierbaren Menge zusätzlich noch eine Präferenzumkehrung hervor, die die Bedingungen verletzt.“ (Elster 1987:233)

Während, wie hier gezeigt wird, bei der adaptiven Präferenzbildung die Autonomiebedingung eindeutig verletzt wird, wäre das bei einer 'geplanten Persönlichkeitsentwicklung', die die Verminderung von Präferenzen zu Indifferenzen oder die Erweiterung von Indifferenzen zu Präferenzen erlaubt, aber eine vollständige Umkehrung der Rangfolge von Präferenzen ausschließt, nicht der Fall gewesen. In dem Beispiel wäre „wenn die eingeschränkte Menge zu einer Indifferenz zwischen x und y geführt hätte, wobei beide gegenüber z bevorzugt würden, [...] dies ein Beweis für eine wahrhaft stoische Beherrschung des Selbst“ gewesen (ebenda).

Anhand dieses Beispiels werden zwei weitere Aspekte deutlich. Zum einen können sich adaptive Präferenzen bei einer Änderung der realisierbaren Menge neu anpassen oder es kann auf die adaptive Präferenzbildung verzichtet werden. Das bedeutet, daß adaptive Präferenzen reversibel und damit

grundsätzlich inkonsistent sind. Zum anderen wird deutlich, daß die Bildung adaptiver Präferenzen und die 'geplante Persönlichkeitsentwicklung sehr unterschiedliche Auswirkungen auf die Steigerung der Wohlfahrt des Individuums haben können. Adaptive Präferenzen orientieren sich grundsätzlich an dem globalen Ziel der Steigerung der Wohlfahrt und die Befreiung von adaptiven Präferenzen kann zwar „für die Autonomiedimension gut, für die Wohlfahrtsdimension hingegen schlecht sein“ (ebenda:240). Entscheidungen, die nach einer bewußten Anpassung von Präferenzen ('character planning') vollzogen werden, schmälern zwar den Wohlfahrtsgewinn, oder führen gar zu einem Verlust an Wohlfahrt, aber es ist auch möglich, mit ihrer Hilfe die individuelle Wohlfahrt ohne einen Verlust an Autonomie zu erhöhen.

Dies begründet Elster mit der Frustration, die in der Regel als eine Nebenwirkung des Anpassungsprozesses entsteht. Das Maß der Frustration, so Elster, bliebe beim 'character planning' begrenzt, da in der Regel die realisierbaren Möglichkeiten aufgewertet würden. Das bei geplanter Persönlichkeitsentwicklung entstehende Maß an Frustrationen sei sogar optimal, da die Zielvorstellungen nicht auf des Maß des Möglichen beschränkt seien. Bei adaptiver Präferenzbildung hingegen würde sich ein suboptimales Maß an Frustrationen ergeben, da sich die Zielvorstellung auf das Maß des Möglichen, oder sogar darunter einpendeln würde (ebenda:241). Der objektive Wohlfahrtsgewinn durch adaptive Präferenzbildung ist also ambivalent: Der mögliche Gewinn an Wohlfahrt wird in der Regel mit einem Verlust an Autonomie und einem suboptimalen Maß an Frustrationen 'bezahlt'. Ob dieses Ergebnis als global bestes Ergebnis bewertet werden kann, ist daher kritisch zu betrachten. Grundsätzlich lautet daher die Elsters Empfehlung, daß Wünsche oder Präferenzen im Rahmen einer Theorie gesellschaftlicher Entscheidung nicht als gegeben betrachtet werden, sondern ihre Rationalität oder ihre Autonomie untersucht werden sollten⁴⁰.

3.5 Zusammenfassung

Diese Erweiterung der Rational-Choice Theorie um die differenzierte Betrachtung der den Entscheidungen zugrundeliegender Präferenzen, kann als ein Brückenschlag zu solchen institutionellen Ansätze der Arbeitsmarkt- und Wohlfahrtsstaatsforschung gelten, die ihrerseits akteurszentrierte Komponenten entwickelt haben. In diesen Ansätzen wird betont, daß die Präferenzen entweder durch die sozialen Institutionen beeinflusst (Schmid und

⁴⁰ Dies ist eine Auffassung, die auch March (1986) teilt. March schlägt die Unterscheidung zwischen 'calculated rationalities' zu denen er 'limited', 'contextual', 'game' und 'process rationality' zählt und 'systemic rationalities' zu denen er 'adaptive', 'selected' und 'posterior rationality' zählt. Allerdings sind diese Kategorien mit Elsters Kategorien nicht zu vergleichen, da sie nicht die gleiche analytische Tiefe besitzen (vgl. March, 1986:148f).

Schömann 1994:11) oder in eine soziale Umwelt eingebettet sind und sich mit ihnen verändern (Dex 1985) oder sich an die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes anpassen⁴¹. Insbesondere in der Segregationsforschung wurde in neueren Untersuchungen hervorgehoben, daß die Präferenzen von Frauen zum einen von sozialen Erwartungen hinsichtlich der Arbeitsteilung im Haushalt und andererseits durch die Einschätzung der Beschäftigungschancen in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten determiniert werden:

„The gender segregated labour market imposes constraints on women's options, constraints that are reflected in women's expressed preferences for particular types of jobs and employment careers“. (Rubery, Fagan und Maier, 1996)

Auf diese Weise lassen sich auch Präferenzen für Teilzeitarbeit erklären. In vielen Fällen ist hier anzunehmen, daß eben nicht im Sinne einer Nutzenmaximierung des Haushaltes bestimmte Präferenzen bestehen, sondern daß der von Ott (1991) beschriebene Zwiespalt zwischen allgemeinem Nutzen der Spezialisierung auf Hausarbeit und dem individuellen Risiko sehr wohl existent ist und verarbeitet werden muß. Da es unrealistisch ist, in der Mehrzahl der Fälle von bewußten Verhandlungsprozessen zwischen den Partnern auszugehen, die ja die Möglichkeit des 'character planning' für beide Partner bietet⁴², erscheint es plausibler, die Anpassung der meisten teilzeitarbeitenden Ehefrauen und Mütter als eine 'adaptive Präferenzbildung' zu betrachten. Zum einen wird die gesellschaftliche Erwartung an sie gestellt, die Rolle der Reproduktionsarbeit zu übernehmen, die in sozial- und arbeitsmarktpolitischen Bereichen institutionalisiert ist (vgl. Kap. 1). Zum anderen bieten Arbeitsmärkte, wie wir aus den Erkenntnissen der Segmentationstheorie schließen können, Tätigkeiten in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes an, die Frauen leichter zugänglich sind als Kernbereiche des Arbeitsmarktes. Teilzeitpräferenzen können also tatsächlich für einen Großteil der Teilzeitbeschäftigten als das Ergebnis einer 'adaptiven Präferenzbildung' im Sinne Elsters betrachtet werden. An dieser Stelle muß auch Hakim widersprochen werden, die die Verantwortung anhaltender Arbeitsmarktsegregation bei dem Verhalten der Frauen verortete. Geht man davon aus, daß diese Präferenzen adaptiv gebildet sind, bedeutet dies, daß die Präferenzen sich an die eingeschränkte Menge der Möglichkeiten (Verantwortung für Reproduktionsarbeit, Arbeitsmarktsegmentation, Vorurteile oder statistische Diskriminierung, vgl. hierzu Rubery, Fagan und Maier 1996:7)

⁴¹ Dieses Argument ist kompatibel mit Stichwehs Diagnose, die besagt, daß es zwischen Rational-Choice und Systemtheorie „instruktive Punkte der Überschneidung und parallele Problemlagen gibt“ die trotz der Diversität der beiden theoretischen Paradigmen eine Annäherung rechtfertigen würden (Stichweh, 1995:402).

⁴² Die Erörterung der Rolle der Ehemänner in der Erwerbsentscheidung von Frauen ist ein interessanter Aspekt, auf den übrigens auch Hakim (1991:110), (wenn auch mit anderer Schlußfolgerung) verweist. Dieser Aspekt ist von Blossfeld u.a. (1995) aufgegriffen und untersucht worden. Die Autoren stellen dabei fest, daß sozio-strukturelle Rahmenbedingungen (soziale Herkunft der Ehepartner, beruflicher Status des Ehemannes etc.) einen maßgeblichen Einfluß auf die Erwerbsentscheidungen der (Ehe-) Frauen haben, die dann nicht mehr mithilfe der neoklassischen Annahme der rationalen Nutzenmaximierung erklärt werden können (vgl. Blossfeld, Drobic und Rohwer, 1995).

anpassen. Dieses Verhalten, das in der Tat die Segregation aufrechterhält oder weiter verstärkt, liegt jedoch in den 'constraints' und nicht in den sich an die 'constraints' anpassenden Frauen begründet. Nicht ganz außer Acht gelassen soll jedoch die Argumentation Wiesenthals und Schupps, daß Präferenzen für eine kürzere Arbeitszeit oder Teilzeitarbeit auch mit einer Ablösung der Erwerbszentriertheit durch eine Pluralität und Varianz gesellschaftlicher Wertmuster zu erklären seien (Wiesenthal 1987a:24f). Zur Erklärung des Präferenzwandels hinsichtlich der Arbeitszeit ist sicherlich auch das Essersche Modell der 'subjektiven Nutzenerwartung' brauchbar. Allerdings ist anzunehmen, daß eine rationale Abwägung von Geld- und Zeitpräferenzen erst dort zum Tragen kommt, wo die 'constraints', d.h. die objektiven Zwänge relativ unbedeutsam sind, d.h. keine Verpflichtungen im Bereich der Reproduktion oder übermäßige Knappheit der Geldressourcen bestehen. Dies bedeutet, daß in diesen Fällen eben *kein* Konflikt zwischen den (wirklichen) Meta-Präferenzen (d.h. bei Wiesenthal Wertorientierungen oder 'frames' bei Esser) des Individuums (Bedürfnis nach Freizeit; Bedürfnis eines bestimmten Konsumniveaus) und Präferenzen, die aus der Einschränkung der Menge der Möglichkeiten entstehen, besteht. Wie bereits angedeutet wurde, kann also angenommen werden, daß Präferenzen für Teilzeitarbeit nicht einheitlich sind und nicht bei allen Teilzeitbeschäftigten aufgrund des gleichen Prozesses der Präferenzbildung entstehen. Im folgenden Kapitel soll daher nun zusammenfassend dargestellt werden, welche unterschiedlichen Präferenzordnungen es für Teilzeitarbeit geben kann und welche Rolle die arbeitsmarkt- und wohlfahrtsstaatsbedingten 'constraints' bei dieser Präferenzbildung spielen können.

4 Eine Typologisierung der Teilzeitpräferenzen

Vorhergehend ist dargestellt worden, daß sich Präferenzen für Teilzeitarbeit sehr gut aus der Perspektive des individuellen Handelns darstellen lassen. Die Wechselwirkung zwischen Institutionen und individuellen Präferenzen kann als Prämisse ebenso wie in arbeitsmarkt- bzw. wohlfahrtsstaatstheoretischen Ansätzen berücksichtigt werden. Während handlungstheoretischen Annahmen in wohlfahrtsstaatlichen Ansätzen insbesondere in dem Konzept des 'gender arrangements' (Pfau-Effinger 1996) aufgenommen werden, wo sozio-kulturelle 'arrangements' als Handlungsrahmen der Individuen identifiziert werden, eignen sich im Bereich der arbeitsmarkttheoretischen Ansätze insbesondere der Regime-Ansatz zur Erklärung der Wechselwirkung zwischen den Akteuren, da dieser die Interaktionen der Arbeitsmarktakteure berücksichtigt und daher an den Interessenlagen und Handlungsdispositionen der Akteure interessiert ist. Eine interaktive Präferenzbildung zwischen Institutionen (des Wohlfahrtsstaates oder des Arbeitsmarktes) wurde damit *im Prinzip* aus arbeitsmarkt- oder wohlfahrtsstaatlicher Perspektive erklärbar.

Erst die individualistische Sichtweise der Rational-Choice-Theorie vermag jedoch den Prozeß der Handlungsentscheidung zu zerlegen und die Herausbildung von Präferenzen zu erklären. Dies ist ein Beitrag, der aus der eher systemischen Perspektive nicht zu leisten ist. Allerdings eignet sich die Rational-Choice-Theorie m. E. nicht, sozio-ökonomisches Verhalten wie Erwerbsentscheidungen und Arbeitszeitpräferenzen als Ergebnis 'endogener' Entscheidungsprozesse zu erklären, sondern sie erweist sich nur dann als ein nützliches Instrument, wenn institutionelle 'constraints' als konstitutiv für die Präferenzbildung und Entscheidung einbezogen, d.h. Teilzeitpräferenzen *auch* als sozial konstruierte Präferenzen erklärt werden. Elsters Unterscheidung zwischen adaptiver und autonomer Präferenzbildung ist hilfreich, dieses Defizit konventioneller Rational-Choice-Ansätze auszugleichen.

An dieser Stelle kann aus den bisherigen Erkenntnissen kein neues theoretisches Modell für die Erklärung von Erwerbsverhalten oder Präferenzen entwickelt werden, das institutionalistische und handlungstheoretische Komponenten integrieren und empirischen Überprüfungen standhalten würde. Dennoch möchte ich versuchen, die theoretischen Erkenntnisse zu bündeln und für die Erklärung von Teilzeitarbeit fruchtbar zu machen. Ich schlage daher die Entwicklung einer Typologie auf der Grundlage der geführten Argumentation vor. Dabei wird angenommen, daß sich ein Teil - nicht aber die Gesamtheit - der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland wie in Großbritannien mithilfe der erörterten institutionellen Faktoren oder der Strukturierung der

Nachfrageseite der Arbeit problemlos erklären lassen. Andersherum sind Theorien individuellen Handelns, wenn sie auf strikten Rationalitätsannahmen beruhen, vermutlich in sehr viel geringerem Maße für die Erklärung von Teilzeitpräferenzen nützlich. Das erweiterte Rational-Choice-Modell von Elster hingegen, das die von der Diversität von Präferenzen ausgeht hat vermutlich einen grundsätzlichen Erklärungswert für die Entstehung von Teilzeitpräferenzen. Aus beschäftigungspolitischer Sicht erscheint es sinnvoll, 'Typen' von Teilzeitbeschäftigten bzw. Präferenzen im Sinne von Zielgruppen für den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente aufgrund ihrer Interessen- und Bedürfnislagen zu unterscheiden. Eine alleinige Unterscheidung zwischen 'freiwilliger' und 'unfreiwilliger' Teilzeitarbeit ist, wie wir anhand der wohlfahrtsstaatstheoretischen Argumentation - oder kontrafaktisch an Hakims (1991) Argumentation sehen konnten - kein Kriterium, das auf zuverlässige Art und Weise die Vielfalt der Präferenzen und damit die komplexe soziale Realität widerspiegelt. Wie läßt sich aber nun erklären, wer sich aus welchen Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung entscheidet?

Ich möchte hier einen (provisorischen) Kompromiß vorschlagen, und eine Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Teilzeitpräferenzen vornehmen, die anhand theoretisch abgeleiteter Kriterien voneinander abgegrenzt werden können: der 'traditionellen', der 'postmodernen' und der 'funktionalen' Teilzeitpräferenzen (oder auch - in Anlehnung an Schmid (1996) der 'Übergangsteilzeitarbeit'). Diese Konzepte sind in Übersicht 1 dargestellt.

4.1 Traditionelle Teilzeitpräferenzen

Die traditionellen Teilzeitpräferenzen können am besten aus der Sicht des Wohlfahrtsstaates und der Untereinheiten der Haushalte bzw. der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erklärt werden. Hierbei wird angenommen, daß eine Interdependenz zwischen den Individuen und den Institutionen des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarktes besteht und die Präferenzen für Erwerbstätigkeit maßgeblich durch sie bestimmt werden. Im internationalen Vergleich auftretende Unterschiede können schließlich mit der unterschiedlichen Ausprägung sozio-kultureller Normen und Werte erklärt werden. Die Existenz von den individuellen Handlungsspielraum einschränkenden 'constraints' wird dabei vorausgesetzt. Diese können in der direkten Verpflichtung zur Erledigung der Reproduktionsarbeit, oder indirekt durch gesellschaftliche Erwartungen oder Normen begründet sein. Eine Hilfe zu der Verarbeitung dieser 'constraints' wird dabei von staatlicher Seite nicht zur Verfügung gestellt, weder durch Reformen, die die Gültigkeit traditioneller Normen relativieren, noch durch eine grundsätzliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Bildung traditioneller Teilzeitpräferenzen ist also eine Konsequenz der durch Institutionen und Normen bedingten Einschränkung der Menge der Handlungsoptionen (geringer

Handlungsspielraum) und ist daher als 'adaptive Präferenzbildung' im Elsterschen Sinne zu verstehen.

Die Entwicklung traditionelle Teilzeitpräferenzen und Teilzeitarbeit wird daher in Wohlfahrtsstaaten, die durch die Persistenz des 'male-breadwinner'-Modells gekennzeichnet sind, in einem größeren Ausmaß finden lassen. Zu bedenken ist dabei, daß diese Art von Teilzeitarbeit mit der Fortentwicklung der Lebensphasengestaltung der Frauen ebenfalls einem Prozess der Diversifizierung unterliegt. Die von Myrdal und Klein 1960 beschriebene „Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf“ (zit. n. Quack 1993:19) spricht das Problem der Abfolge von Lebensphasen an, für die die Teilzeitarbeit eine gestaltende Funktion haben kann. Eine Weiterentwicklung dieses 3-Phasen-Modells des weiblichen Lebenserwerbsverlaufs zu einem „Patchwork“-Modell wird bei Maier (1995) erörtert, wobei auf eine zunehmende Erwerbsorientierung der Frauen bei anhaltender geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Bereich der Reproduktion verwiesen wird. Es ist daher anzunehmen, daß traditionelle Teilzeitpräferenzen auch noch in weiterer Zukunft zu beobachten sein werden, sich gleichzeitig aber eine Entwicklung von kontinuierlicher traditioneller zu *vorübergehender* traditioneller Teilzeitarbeit vollzieht. Die Schwierigkeiten, vorübergehende 'traditionelle' von 'Übergangsteilzeitarbeit' abzugrenzen, soll weiter unten besprochen werden.

4.2 Postmoderne Teilzeitpräferenzen

Im Gegensatz zu traditioneller Teilzeitarbeit sollen postmoderne Teilzeitpräferenzen in dieser Typologisierung durch die Betrachtung der 'constraints' und 'opportunities' nicht nur von einander abgegrenzt, sondern als sich diametral gegenüberstehende Präferenzen betrachtet werden (vgl. Übersicht 1). Während der Entscheidungsspielraum bei traditioneller Teilzeitarbeit als relativ gering eingeschätzt wird, ist dieser bei der Bildung von postmodernen Teilzeitpräferenzen maximal. Die Existenz von 'constraints' wird insofern angenommen, als daß diese in der Abwägung der Geld- gegen die Zeitpräferenzen, dh. im finanziellen Handlungsspielraum verortet werden. Ansonsten würde außerdem lediglich die notwendige Abstimmung mit dem Arbeitgeber eine entscheidende Einschränkung der Menge der Möglichkeiten darstellen. Da hier eine Abwesenheit sozialer 'constraints' vorausgesetzt wird, kann diese Präferenzbildung auf der Annahme herkömmlicher Rational-Choice-Ansätze getroffen werden, Individuen würden Kosten-Nutzen-Kalküle zur Maximierung des individuellen Nutzens anstellen. Dementsprechend ist diese Art von Teilzeitpräferenz aus der Rational-Choice-Perspektive, die vom Individuum ausgeht und Utilitarismus und rationales Handeln unterstellt, problemlos zu erklären. Die postmodernen Präferenzen können in Elsters Kategorisierung mit der Präferenzbildung durch 'character-planning' beschrieben werden.

Übersicht 1: Die Konzepte der traditionellen, funktionalen und postmodernen Teilzeitpräferenzen

	Traditionelle Teilzeitpräferenzen	funktionale Teilzeitpräferenzen	postmoderne Teilzeitpräferenzen
Dominierende Analyseeinheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wohlfahrtsstaat ■ Haushalte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wohlfahrtsstaat ■ Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individuum
Theoretische Grundannahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interdependenz zwischen Institutionen und Individuum ■ Geschlechterdifferenzen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interdependenz zwischen Institutionen und Individuum ■ Nachfragebedingte Arbeitsmarktstrukturierung ■ Diversifizierung der Lebenslagen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ rationales Handeln ■ Utilitarismus ■ Diversifizierung der Lebenslagen
Variablen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Institutionen des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarktes ■ Kultur, sozio-kulturelle Normen und Werte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsmarktinstitutionen ■ Aktivitäten außerhalb der Erwerbstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einkommen ■ freie Zeit ■ 'Humankapital'
Handlungsspielraum der Teilzeitbeschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> ■ gering 	<ul style="list-style-type: none"> ■ gering bis mittel 	<ul style="list-style-type: none"> ■ groß
Opportunities/Constraints	<ul style="list-style-type: none"> ■ Normen und Werte ■ Kinder und Familie (langfristig) ■ Mangel an alternativen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mutterschaft/Erziehungsurlaub (vorübergehend) ■ Vereinbarung von Erwerbstätigkeit mit anderen Aktivitäten (Aus- und Weiterbildung, privat oder gesellschaftlich 'nützliche' Tätigkeiten) ■ Übergang in den Altersruhestand institutionelle Absicherung von Übergängen zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abwägung zwischen Zeit- und Geldpräferenzen ■ Abstimmung mit Arbeitgeber
Präferenzbildung	<ul style="list-style-type: none"> ■ adaptive Präferenzen ■ 'character planning' mögl. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 'character planning' ■ 'adaptive Präferenzbildung' mögl. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 'character-planning'

In die Kategorie der 'postmodernen Teilzeitbeschäftigten' können schließlich solche Teilzeitbeschäftigten eingeordnet werden, die der verkürzten Arbeitszeit bewußt den Vorzug vor nicht realisierten zusätzlichen Konsummöglichkeiten geben und für die Freizeit (die wiederum mit Konsum verbunden sein kann) eine ebenso große Bedeutung haben hat, wie die Erwerbstätigkeit (z.B. in Sabbatical-Modellen beschäftigte Angestellte oder Berliner LehrerInnen, TeilzeitprofessorInnen oder Teilzeit-ManagerInnen; vgl. auch die Darstellung in Kap.1). Diese Art von Teilzeitpräferenzen ist untrennbar verbunden mit der Diskussion um die Entwicklung des Verhältnisses zwischen Erwerbsarbeit generell und den zunehmend individualisierten Lebensverläufen. Der von Beck (1986) konstatierte 'Fahrstuhleffekt', das heißt der allgemein höhere Lebensstandard, Bildungsstandard und die gestiegenen Konsummöglichkeiten, erweitert die Wahlmöglichkeiten um die Option der 'postmodernen Teilzeitarbeit'. Der in der Soziologie konstatierte Prozess der Erosion der 'modernen' Kernfamilie' entläßt die Menschen aus der Versorgungsverantwortung der Familien und erlaubt erst eine Orientierung an nicht-traditionalen Lebensformen. Hierbei wird angenommen, daß entweder kein direkter ökonomischer Zwang zur Erwerbstätigkeit besteht, da entweder das Haushaltseinkommen durch den/die PartnerIn mit abgesichert wird, oder das überdurchschnittliche Einkommensniveau der Teilzeitbeschäftigten einen finanziellen Spielraum für eine individuelle Verkürzung der Arbeitszeit ermöglicht. Postmoderne Teilzeitbeschäftigte können in dieser Kategorisierung dann auch problemlos als 'freiwillig' teilzeitbeschäftigt bezeichnet werden, weil die Entscheidung bei minimalen 'constraints' ein Maximum 'rationaler' nutzenmaximierender Kalkulation der Möglichkeiten erlaubt.

4.3 Funktionale Teilzeitpräferenzen

Die Kategorie der 'funktionalen' Teilzeitpräferenzen ist eine heterogene Kategorie, in der sehr verschiedene Entscheidungssituationen zusammengefaßt werden. Gemeinsam ist diesen Teilzeitbeschäftigten, daß sie einen eher geringen oder mittleren Entscheidungsspielraum haben, da sie durch verschiedene Arten von 'constraints' auf eine Vollzeiterwerbstätigkeit verzichten müssen. In dieser Hinsicht ist dieser Präferenztyp zwischen der traditionellen und der postmodernen Teilzeitarbeit einzuordnen. Bei der funktionalen Teilzeitarbeit wird angenommen, daß die Präferenzen für Teilzeitarbeit aus einer bestimmten Lebenslage heraus gewählt wird und diese Wahl nicht auf die Einrichtung eines Dauerzustandes abzielt. Die 'constraints' können darin bestehen, daß die Beschäftigten einen Teil ihrer Zeit für Kindererziehung aufwenden wollen (oder müssen), daß sie Erwerbstätigkeit mit Aus- oder Weiterbildung kombinieren wollen (z.B. haben viele StudentInnen neben ihrem Studium eine Teilzeitbeschäftigung) oder Teilzeitarbeit als eine Form des Übergangs in den Altersruhestand wählen. Schließlich kann auch

unfreiwillige Teilzeitarbeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit als funktionale Teilzeitarbeit bezeichnet werden. Die funktionale Teilzeitarbeit zeichnet sich außerdem dadurch aus, daß hier die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen meist auf ein bestimmtes Angebot trifft, wobei allerdings in der Regel ein 'Mismatch' zwischen angebotenen und nachgefragten Teilzeitarbeitsplätzen zustande kommt. Dies mag in geringerem Maße für die zeitweise Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs in Deutschland zutreffen, da hier die Teilzeitbeschäftigten den Bezug von Kindergeld nur mit der teilzeitigen Beschäftigung bei ihrem vorherigen Arbeitgeber vereinbaren können.

Die Anpassung der Präferenzen, die aufgrund der Notwendigkeit der Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und anderen Aktivitäten nötig ist, kann sich dabei als eine 'bewußte Persönlichkeitsentwicklung' aber auch als 'adaptive Präferenzbildung' vollziehen. Die Wahl der Teilzeitarbeit ist jedoch in beiden Fällen als ein Kompromiß zu betrachten, und es wird angenommen, daß (außer bei der Altersteilzeitarbeit) in der Regel eine Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung angestrebt wird. Daher kann Teilzeitarbeit, die auf 'funktionalen Teilzeitpräferenzen' beruht auch als Übergangsteilzeitarbeit im Sinne der 'Übergangsmärkte' bezeichnet werden (Schmid 1996). Schließlich wäre noch denkbar diejenigen Teilzeitbeschäftigten in die Gruppe der Übergangsteilzeitbeschäftigten miteinzubeziehen, die Teilzeitarbeit bewußt zur aktiven Gestaltung einer bestimmten Lebensphase wählen. Gründe hierfür können wiederum das Bedürfnis nach gesellschaftlichen oder politischem Engagement oder der Wunsch nach Beschäftigung mit den eigenen Kindern - oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sein. Hier wird deutlich, daß die Abgrenzung der Übergangsteilzeitarbeit von den anderen beiden Kategorien schwierig, und in manchen Fällen kaum zu treffen ist. Allerdings muß eingewandt werden, daß in der Realität die Gruppe derer, die sich in diesem Sinne freiwillig und bewußt für Teilzeitarbeit entscheiden, vermutlich noch sehr gering ist. Hierfür kann bisher nur das empirisch belegbare Argument angeführt werden, daß sich Teilzeitarbeit noch immer in bestimmten weiblichen Beschäftigtengruppen konzentriert und eben nicht aufgrund der angenommenen - universellen - Bedürfnisse auf alle Berufsgruppen und Wirtschaftssektoren verteilt ist. Dennoch ist es diese Gruppe von Beschäftigten, deren Präferenzen aus beschäftigungspolitischer Sicht besonders interessant sind, da hier das größte und eigentlich beschäftigungswirksame Potential an Teilzeitbeschäftigung zu erwarten ist (vgl. Anhang 4), denn schon heute ist Teilzeitarbeit meist - v.a. für Männer - eine vorübergehende Form der Beschäftigung (vgl. Quack 1993:219).

Im folgenden empirischen Teil soll nun gezeigt werden, inwiefern die diskutierten theoretischen Annahmen relevant für die Analyse von Teilzeitbeschäftigung ist. Der Vergleich zwischen Großbritannien und Deutschland kann einerseits deutlich machen, inwiefern in diesen Ländern, die beide als 'male-breadwinner model' (Lewis 1992) identifiziert wurden, die traditionelle Teilzeitarbeit ausgeprägt ist und andererseits können, sofern

Unterschiede festgestellt werden, diese mit den unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen erklärt werden. Nach der Diskussion der empirischen Überprüfbarkeit von Präferenzen sowie der Erklärung meines Vorschlages sollen meine bisher theoretischen Überlegungen auf eine empirische Grundlage bezogen werden. Aus der vergleichenden Betrachtung der Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und des Wohlfahrtsstaates in Deutschland und Großbritannien möchte ich die Thesen für die Ausprägungen der traditionellen, postmodernen und funktionalen Teilzeitarbeit entwickeln, die anschließend einer Überprüfung unterzogen werden sollen.

5 Möglichkeiten der Messung von Teilzeitpräferenzen

Die Frage, mit welchen Methoden die Präferenzen von Teilzeitbeschäftigten erfaßt oder klassifiziert werden können, ist Gegenstand des folgenden Kapitels. Es soll deutlich werden, in welcher Weise mein erweiterter Begriff von Teilzeitpräferenzen, der die Bedingungen der Umwelt in die Entscheidung für Teilzeitarbeit miteinbezieht, operationalisiert werden kann. Daher werden die Möglichkeiten und Grenzen der Messung von Präferenzen, die Operationalisierung der Teilzeittypen sowie die Vor- und Nachteile der verfügbaren Datenbasis diskutiert.

5.1 Teilzeitarbeit als 'geronnene Teilzeitpräferenz'

Wenn wir über den Faktor der individuellen Präferenzen für die Entwicklung der Teilzeitarbeit nachdenken, stellt sich die Frage, auf welche Art und Weise Teilzeitpräferenzen überhaupt zu messen sind. Wie weiter oben deutlich gemacht wurde, ist als Präferenz ganz grundsätzlich das „Vorziehen eines Wertes oder Zieles vor einem oder mehreren anderen“ (Fuchs-Heinitz et al. 1994) zu verstehen. Sen (1986:73) betrachtet individuelle Präferenzen außerdem als Determinanten des Verhaltens.

Grundsätzlich wäre daher vorstellbar, die Individuen nach ihrer Arbeitszeitpräferenz zu befragen. Für den deutschen Fall sind solche Untersuchungen von Schupp und Holst (1994) oder Schulze-Buschhoff (1995) angestellt worden. Diese Vorgehensweise bietet den Vorteil, daß sich mit Hilfe der Antworten, auf einem aggregierten Niveau Aussagen über die Freiwilligkeit bzw. Unfreiwilligkeit von Teilzeitarbeit ableiten lassen, woraus Überlegungen zu einem Potential für eine Auswertung der Teilzeitarbeit anstellen lassen. Aus diesen Gründen bieten solche Untersuchungen wichtige Indikatoren für die beschäftigungspolitische Diskussion über die Ausweitung der Teilzeitarbeit. Allerdings sind hier zwei Einschränkungen zu berücksichtigen: Zum einen ist nicht überprüfbar, ob die von den Befragten verbalisierten Präferenzen tatsächlich im gegebenen Fall zu der entsprechenden Entscheidung führen, denn der Angabe von Präferenzen liegen nicht dieselben Kosten- und Nutzenkalküle zugrunde, wie es bei Entscheidungen der Fall ist. Außerdem muß angenommen werden, daß die Befragungssituation das Antwortverhalten zusätzlich beeinflußt (Esser 1990: 242ff.).

Der zweite - und vielleicht schwerwiegendere - Nachteil dieses Meßkonzeptes ergibt sich aus den technischen Bedingungen meiner vorliegenden Untersuchung. Während im SOEP die Frage nach einer Wunsch-Arbeitswochenstundenzahl (bei entsprechender Anpassung des Lohnes) gestellt wird, die die Rekonstruktion einer Präferenz für Teilzeitarbeit zuläßt, enthält der Fragebogen des BHPS nur eine Frage nach dem Wunsch nach Verlängerung b.z.w. Verkürzung der Wochenarbeitszeit, ohne daß die gewünschte Wochenstundenzahl angegeben wird. So ist eine vergleichende Untersuchung der Teilzeitpräferenzen zwischen Großbritannien und Deutschland aufgrund dieses Präferenzkonzeptes nicht durchführbar.

Eine alternative Möglichkeit der statistischen Erhebung von Präferenzen besteht darin, das Verhalten von Individuen (das ja durch Präferenzen determiniert wird) als eine Form von 'geronnenen Präferenzen' zu interpretieren. Der Zustand des Individuums, z.B. 'teilzeitbeschäftigt', wird demnach als Ergebnis einer Wahlentscheidung zwischen verschiedenen Optionen betrachtet, das daher als 'Präferenz' interpretiert werden kann. Ein solches Verfahren erörtert Sen (1986) unter der Verwendung des Begriffs 'revealed preference'. Bezugnehmend auf Theorien Paul Samuelsons zur Erklärung des Konsumentenverhalten aus den späten dreißiger Jahren erörtert Sen in diesem Sinne die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Verhalten und Präferenz eines Individuums. Seine Grundthese ist dabei, daß aus der Beobachtung von Verhalten, die Interpretation der der Entscheidung zugrundeliegende Präferenz, abzuleiten ist. Für die Beobachtung von Präferenzen schlägt Sen daher einen methodologischen 'Trick' vor:

„From the point of view of introspection of the person in question, the process runs from his preference to his choice, but from the point of view of the scientific observer the arrow runs in the opposite direction: choices are observed first and preferences are then presumed from these observations.“ (Sen, 1986:60-61).

Das Verhalten von Individuen kann zwar, so Sen einschränkend, als wichtigste Quelle von Information über Präferenzen gelten, jedoch ist dieses Verfahren für empirische Untersuchungen ebenso wie bei der Befragung von Individuen durchaus problembehaftet. Die Ableitung von individuellen Präferenzen aus Verhalten ist in den Fällen schwierig, wo diese Präferenzen im Widerspruch zu durch das soziale Umfeld formulierte Erwartungen stehen und eine konsistente Präferenzordnung nicht vorausgesetzt werden kann.⁴³ Das bedeutet, daß die sogenannten 'revealed preferences', d.h. die Präferenzen, die sich aus dem Verhalten eines Individuums ableiten lassen, nicht unbedingt als konsistente und unveränderbare Präferenzen betrachtet werden können, sondern daß die jeweiligen Entscheidungen mit den Veränderungen der Rahmensituation unterschiedlich ausfallen und sogar in Widerspruch zueinander geraten können. Das von Sen diskutierte Konzept der 'revealed preferences'

⁴³ Sen erörtert in diesem Kontext die Vereinbarkeit von individuellen Präferenzen und der kollektiven Wohlfahrtssteigerung und deutet auf das Problem der Integration des Faktors soziale Verantwortung in das Konzept der Präferenzen hin (Sen, 1986: 73ff.)

vereinfacht die Beobachtung von Präferenzen, indem es den Präferenzbegriff von der Annahme der individuellen Nutzenmaximierung 'befreit' und erlaubt, die Präferenz im Zusammenhang mit der Entscheidungssituation als einen Wirkungsfaktor zu interpretieren.

Da hier nicht davon ausgegangen wird, daß der Begriff der Präferenz die Idee der 'Freiwilligkeit' der Entscheidung impliziert, sondern der Prozess der Anpassung von Präferenzen berücksichtigt wird, d.h. Präferenzen eben nicht, wie in herkömmlichen Rational-Choice-Ansätzen als rationale Zielorientierungen interpretiert werden, ist Sens Ansatz durchaus mit der oben entwickelten Konzeption vereinbar⁴⁴. In anderen Worten: Unter Präferenz wird hier ein empirisch zu beobachtender und erfaßbarer Zustand - nämlich 'teilzeitbeschäftigt' - verstanden, wobei dieser weniger als ein Ergebnis einer 'freien Wahlentscheidung' als das einer Wahlentscheidung schlechthin und welcher Form auch immer, verstanden wird.

5.2 Die Unterscheidung von Teilzeitpräferenzen

Entsprechend dem Konzept der 'revealed preferences' wird also angenommen, daß der Zustand 'teilzeitbeschäftigt' als der wichtigste Indikator für eine Präferenz für Teilzeitarbeit behandelt werden kann. Das eigentliche Interesse in der vorliegenden Untersuchung liegt jedoch nicht allein darin, Teilzeitpräferenzen festzustellen, die in den beiden untersuchten Ländern in unterschiedlichem Maße vorhanden sind, sondern nach den Gründen für diese Entscheidung zu fragen, um den Prozess der Präferenzbildung interpretieren zu können. Nur so können wir herausfinden, unter welchen Umständen Individuen sich für Teilzeitarbeit entscheiden, bzw. - in einer weiteren Perspektive - inwiefern die Politik durch die Veränderung der Rahmenbedingungen auf die Entwicklung von Teilzeitarbeit einwirken kann.

Die Frage nach den Gründen soll daher der nächste Schritt in der Untersuchung von Teilzeitpräferenzen sein. Wiederum besteht die Möglichkeit, entweder in der Befragung eine direkte Frage nach den Motiven für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung zu stellen, oder aber diese aus der Lebenssituation des Befragten abzuleiten. Die Erfassung der Gründe für Teilzeitarbeit wird jedoch in den meisten Datenerhebungen nicht, oder nicht zufriedenstellend, vorgenommen. In der Befragung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe z.B. werden zwar die Gründe für Teilzeitarbeit explizit

⁴⁴ Auch Rubery, Fagan und Maier (1996) verwenden den Begriff der Präferenzen, ohne von der Rationalität der Präferenzen auszugehen. Vielmehr werden die Präferenzen, die sich im Erwerbsverhalten der Frauen manifestieren als 'adaptive Präferenzen' betrachtet. Vgl. hierzu auch die Benutzung des Präferenzbegriffs durch Hinrichs (1992).

erhoben⁴⁵, ob sich jedoch der Wunsch nach Teilzeitarbeit aufgrund einer individuellen Entscheidung ergab (Einstellungen zur Erwerbsarbeit), oder durch die Lebenssituation determiniert wurde (finanzielle Zwänge, Verpflichtungen in der Betreuung oder Erziehung von Kindern), geht aus den erhobenen Daten nicht hervor.

Wenn wir also Teilzeitpräferenzen untersuchen wollen, um aus den Ergebnissen mögliche politische Strategien für eine effektive und effiziente Förderung von Teilzeitarbeit abzuleiten, müssen wir Teilzeitarbeit im Kontext der Lebenssituation der Beschäftigten betrachten und die Faktoren operationalisieren, die als 'constraints' im Entscheidungsprozess des Individuums verarbeitet werden. Es macht daher Sinn, Indikatoren auszuwählen, anhand derer innerhalb der großen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten die unterschiedlichen Teilzeitpräferenzen zu differenzieren wären. Die Operationalisierung der Teilzeitpräferenzen soll im daher folgenden etwas genauer dargestellt werden.

Auf einen methodisch bedingten Vorbehalt soll an dieser Stelle noch hingewiesen werden. In diesem Stadium der Analyse wird lediglich ein aktueller Querschnitt der Teilzeitbeschäftigten in Großbritannien und Deutschland untersucht. Dabei wird unterstellt, daß die beobachteten 'constraints' zum Zeitpunkt der vielleicht schon länger andauernden Teilzeitbeschäftigung schon vorhanden waren. Um dem Problem der Präferenzbildung jedoch in methodisch angemessener Weise zu entsprechen, müßten - korrekterweise - die Analyse der Interdependenzen zwischen den Veränderungen in den Rahmenbedingungen (direktes persönliches Umfeld, oder Anreize durch Veränderungen in Gesetzgebung oder Arbeitsmarktpolitik) in einer Längsschnittperspektive multivariat modelliert werden (z.B. mit Hilfe ereignisanalytischer Verfahren). Grundsätzlich ist dies aufgrund des Paneldesigns des zugrundeliegenden Datensatzes möglich (vgl. hierzu 5.4), würde hier aber den Rahmen sprengen. Aus diesem Grunde können die Ergebnisse, die also auf einer 'als-ob'-Annahme beruhen, nur als Zwischenergebnisse, bzw. fundierte Annahmen und weniger als statistisch belegte Endergebnisse betrachtet werden.

⁴⁵ Im Fragebogen der Europäischen Arbeitskräftestichprobe beinhaltet die Frage nach der Selbsteinschätzung des Arbeitszeitumfanges der Befragten, die Frage nach dem Grund für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Die vorgeschlagenen Kategorien unterscheiden zwischen Unmöglichkeit, eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, der Ablehnung eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses, Vereinbarung mit Fort- oder Weiterbildung als Angabe von Gründe oder überlassen es den Befragten, keine genauen Gründe anzugeben (Vgl. Eurostat 1993). Aus welchen Gründen jedoch eine Vollzeitbeschäftigung abgelehnt wird (was gleichbedeutend mit 'freiwilliger' Teilzeitarbeit interpretiert wird) ist hier nicht näher erfaßt.

5.3 Operationalisierung der traditionellen, funktionalen und postmodernen Teilzeitpräferenzen

Die im 4. Kapitel entwickelten Präferenztypen haben unterschiedlich stark ausgeprägte Indikatoren, die sich auf unterschiedliche Weise operationalisieren lassen. Während die postmoderne und die traditionelle Teilzeitpräferenz durch die theoretisch fundierte Auswahl bestimmter Indikatoren identifiziert werden können, ist die funktionale Teilzeitpräferenz aufgrund ihrer Heterogenität nicht durch die Festlegung bestimmter Merkmale zu beschreiben. Als funktionale Teilzeitarbeit soll daher die Gruppe von Beschäftigten gelten, die sich nicht eindeutig nach den unten beschriebenen Merkmalen als traditionelle oder postmoderne Teilzeitarbeit identifizieren lassen. Für die Operationalisierung können daher 2 Gruppen von Variablen unterschieden werden. Einerseits werden die Präferenztypen auf der Grundlage der aktiven (oder diskriminierenden) unterschieden (vgl. Übersicht 2, Variablen 1-7). Dies bedeutet, daß einer (oder mehrere) der Präferenztypen bezüglich der aktiven Variable einen bestimmten Wert annimmt und damit bestimmte Eigenschaften für den jeweiligen Präferenztyp ausschließt. So wird z.B. die 'traditionelle Teilzeitpräferenz' dadurch bestimmt, daß nur verheiratete Frauen, deren Partner vollzeiterwerbstätig sind, ausgewählt werden. Männer oder ledige Frauen werden aus dieser Kategorie von Teilzeitbeschäftigten ausgeschlossen (zur inhaltlichen Begründung der Operationalisierung vgl. weiter unten). Diese Variablen können auch als 'harte' Indikatoren betrachtet werden. Da diese nicht für alle Präferenztypen gleichermaßen von Bedeutung sind, sind sie in der Übersicht besonders hervorgehoben.

Zum zweiten gibt es eine Reihe 'weicher' Indikatoren, d.h. die passiven Variablen, die in der eigentlichen Operationalisierung nicht berücksichtigt werden, aber Hypothesen über die unterschiedliche Ausprägung der verschiedenen Präferenztypen zulassen. In der Übersicht 2 sind die tendenziell vermuteten Ausprägungen in Klammern dargestellt. So ist z.B. das Einkommen traditioneller Teilzeitbeschäftigter kein eindeutiges Unterscheidungskriterium, da angenommen wird, daß traditionelle Teilzeitbeschäftigte in allen Einkommenskategorien vorhanden sind. Allerdings wird angenommen, daß die meisten dieser Gruppe ein entweder durchschnittliches oder höheres Haushaltseinkommen haben⁴⁶. Schließlich gibt es noch die zweite Art passiver Variablen, die weniger bei der Unterscheidung, als später bei der Interpretation der Präferenztypen eine Rolle spielen.

Die relativ eng gefaßte Operationalisierung traditioneller und postmoderner Teilzeitpräferenzen stellt einen Kompromiß zwischen theoretisch fundierten Annahmen und technischen Realisierungsbedingungen dar. Die Operationalisierung traditioneller Präferenzen orientiert sich dabei eng an der

⁴⁶ Zur Erörterung der Einkommensvariable vgl. Anhang 2.

Übersicht 2: Operationalisierung der traditionellen, funktionalen und postmodernen Teilzeitpräferenzen

	Variable	Möglicher Indikator für	Kategorien	akt./pass	denkbare Ausprägung nach Teilzeit-Typen			
					traditionelle	funktionale	postmoderne	
1	Geschlecht	- Arbeitsteilung im HH	1- männlich 2- weiblich	A	2	alles möglich	alles möglich	
2	Familienstand	- Wertesystem - Arbeitsteilung im HH	1- ledig 2- fester Partner	3- verheiratet 4 - gesch./verw.	A	3	alles möglich	1,2 o. 4
3	Kinder	- Arbeitsteilung im HH - Übergangs-TZA	1- ja, < 5 Jahre 2- ja, 5 - <16 J.	3- ja, > 16 Jahre 4 - keine Kinder	A	alles möglich	alles möglich	4
4	Erwerbstätigkeit des Partners/ der Partnerin	- finanzielle Situation - Arbeitsteilung im HH	1- PartnerIn nicht erwerbstätig 2 - P. teilzeitbeschäftigt	3- P. vollzeitbeschäftigt 4- kein Partner	A	3	alles möglich	alles möglich
5	HH-Einkommen	- finanzielle Situation	1- 0-<<66% DE 2- 66-<<133% DE	3- mehr als 133% des Durchschnittseinkommens	A	(2 oder 3)	(1 oder 2)	3
6	Nebenerwerbstätigkeit	- Wertesystem - Übergangs-TZA	1- ja	2- nein	A	(2)	alles möglich	2
7	berufl. Position	- Wertesystem - Übergangs-TZA	1- Führungskraft 2- Angestellte	3- Gewerbliche 4 - An- und Ungelernte	A	(2 oder 4)	(2,3 oder 4)	1 o. 2
8	Ausbildungsabschluss	- Wertesystem	1- keine 2- Berufsausb.	3- Akademisch	P	alles möglich	alles möglich	(2 oder 3)
9	Altersgruppe	- Wertesystem - Übergangs-TZA	1- 16-<25 Jahre 2- 25-<39 Jahre 3- 40-<55 Jahre	4- 55-65 Jahre 5- 66+ Jahre	P	(2 oder 3)	alles möglich	(2 oder 3)
10	Dauer der WAZ	- Arbeitsteilung im HH	1- 1- <10 h/Wo 2- 10-<16 (18) h/Wo	3- 18 (16) - <25 h/Wo 4 - 25-<35 h/Wo	P	(2 oder 3)	alles möglich	(3 oder 4)
11	Arbeitszeitpräferenz	- Wertesystem	1- verlängern 2- gleich	3- verkürzen	P	(2)	(1)	(2)
12	Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Jahre)	- Übergangs-TZA	1- weniger als 1 Jahr 2- 1-<3 Jahre	3- 3 Jahre oder länger	P	(2 oder 3)	(1 oder 2)	alles möglich
13	Erwerbsstatus in 1993	- Übergangs-TZA	1- selbständig 2- teilzeitbeschäftigt 3- vollzeitbeschäftigt	1- arbeitslos 2- nicht erwerbstätig	P	(2 oder 5)	(1,3 oder 4)	(2 oder 3)
14	Haushaltstyp	- Arbeitsteilung im HH	1 - single 2- Paar o. Kinder 3 - MehrpersonenHH	4 - Paar m. Kind 5 - All.erziehende	P	(2,3,4)	alles möglich	(1 oder 2)

wohlfahrtsstaatlichen Argumentation des 'male-bread winner model': Hierzu zählen, wie schon erwähnt, verheiratete Frauen, deren Ehemänner vollzeitbeschäftigt sind. Das Vorhandensein von Kindern ist dabei kein Unterscheidungskriterium, da, wie in Kapitel 6.3 deutlich wird, traditionelle Einstellungen zur Erwerbstätigkeit nicht unbedingt mit der Verantwortlichkeit für abhängige Kinder zusammenfallen. Theoretisch könnten, der Argumentation Otts folgend, (vgl. Kap. 3.2.) auch Männer in diese Kategorie einbezogen werden, allerdings würde damit die Unterscheidbarkeit zwischen traditioneller und anderer Teilzeitbeschäftigung relativiert⁴⁷. Denkbar wäre außerdem, nicht verheiratete Paare in die Gruppe der traditionell Teilzeitbeschäftigten einzubeziehen. Dieses Argument wird aber aus zwei Gründen abgelehnt: Zum einen bleibt das Verheiratetsein damit ein 'harter' Indikator für eher traditionelle Einstellungen, und wird damit deutlicher von anderen Formen von Teilzeitpräferenzen abgrenzbar, zum anderen stellen die Variablen 'Familienstand' und 'Kinder' in der Operationalisierung die einzigen Merkmale dar, die die traditionelle Teilzeitpräferenz von der postmodernen abgrenzen können. Denkbar wäre es hingegen, die Operationalisierung durch die Einbeziehung von Einstellungsvariablen zu verfeinern⁴⁸, worauf jedoch in diesem begrenzten Rahmen verzichtet werden muß.

Die wichtigsten Variablen für die Unterscheidung postmoderner Teilzeitarbeit sind daher das Nichtvorhandensein von Kindern und das Nicht-Verheiratetsein. Für die Unterscheidung von postmoderner und funktionaler Teilzeitarbeit müssen zusätzlich die Bedingungen eines hohen Haushaltseinkommens sowie einer höheren beruflichen Position erfüllt sein. Da in der Konzeption funktionaler Teilzeitarbeit ja stärkere 'constraints' konstatiert werden, die das Risiko eines qualifikatorischen 'Mismatch' zwischen dem Angebot und der Nachfrage von Teilzeitarbeit erhöhen, wird aufgrund dieser Merkmale die Abgrenzung zwischen postmodernen und funktionalen Teilzeitpräferenzen gezogen. Bei postmodernen Teilzeitpräferenzen wurde ja von einem relativ großen finanziellen Handlungsspielraum und der Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit, die in der Regel durch job-sharing realisiert werden dürfte, ausgegangen. Im Gegensatz zu funktionaler Teilzeitarbeit ist eine postmoderne Teilzeitpräferenz nicht mit einer Nebenerwerbstätigkeit vereinbar, wohingegen Teilzeitarbeit in dem funktionalen Konzept bewußt gewählt werden kann, um z.B. ein regelmäßiges Einkommen bei einer selbständigen (Neben-) Tätigkeit sicherzustellen. Bevor die Ergebnisse der Auswertung auf der Grundlage dieser Operationalisierung präsentiert werden, sollen im folgenden die Datensätze vorgestellt und ihre Besonderheiten, die sie von anderen Datensätzen unterscheiden, hervorgehoben werden.

⁴⁷ Die empirischen Ergebnisse zeigen, daß 'traditionelle Teilzeitpräferenzen' bei Männern empirisch kaum relevant sind (vgl. Kap. 7.2).

⁴⁸ Vgl. hierzu die Modellbildung bei Schupp, (1994:191f) der 'individuelle Kovariaten' als Indikatoren für Einstellungen und Werte in seine Analyse einbezieht (s.a. Kap. 3.3).

5.4 Die Datenbasis: Sozio-Ökonomisches Panel und British Household Panel

Die Daten des British Household Panel Surveys (BHPS) wie auch die des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP), basieren auf repräsentativen Haushalts- und Personenbefragungen, in denen jährlich dieselben Haushalte und die den Haushalten zugehörigen (oder ehemals zugehörigen) Personen zu einem breiten Spektrum ihrer sozioökonomischen Situation interviewt werden⁴⁹. Im Rahmen des SOEP werden seit 1984 jährlich rund 5000 Haushalte und etwa 12 000 Personen zu Themen wie Wohnsituation, Haushaltsstruktur, Erwerbsarbeit und Einkommen, Einstellungen und Gesundheit befragt. Somit können in Deutschland Lebens- und Erwerbsverläufe anhand der Daten des Sozio-ökonomischen Panels über 11 'Wellen' verfolgt werden.⁵⁰

Das britische Haushaltspanel ähnelt dem SOEP in seiner Konzeption, wobei der Standardfragebogen jedes Jahr um ein Schwerpunktthema ergänzt wird. Das BHPS ist jedoch eines der 'zweiten Generation' der europäischen Haushaltspanels und wird erst seit 1991 jährlich durchgeführt. Im Rahmen des BHPS - ebenso wie des SOEP - Retrospektivbefragungen realisiert, die die Lebens- und Berufsverläufe der Befragten in dem Zeitraum vor der ersten Befragung nachvollziehbar machen⁵¹. Deskriptive Querschnitts- oder Längsschnitt-Auswertungen, die allgemeingültige Aussagen über die deutsche und die britische Bevölkerung zulassen, sind aufgrund der Gewichtungungsverfahren außerdem in beiden Fällen möglich⁵². Aufgrund der Besonderheiten, die das SOEP und das BHPS von anderen Datenquellen wie z.B. dem Europäischen Labour Force Survey (ELFS) unterscheidet, sind diese inzwischen zu vielgenutzten Datenquellen der sozialwissenschaftlichen Forschung avanciert⁵³.

Die Datenbasis des deutschen und des britischen Haushaltspanels bietet für den Vergleich der Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und in Deutschland in drei Punkten erhebliche Vorteile. Ein Vorteil im Vergleich zu anderen Datenquellen wie z.B. der europäischen Arbeitskräftestichprobe liegt in der sehr großen Bandbreite von individuell erhobenen sozialen und

⁴⁹ Zu den Besonderheiten des Designs einer Panelbefragung vergleiche Schömann (1996).

⁵⁰ Vgl. hierzu Hanefeld (1987). Seit 1991 sind auch Daten über die Haushalte in den neuen Bundesländern vorhanden.

⁵¹ Zu den technischen Details des BHPS, s.a. Taylor, M. F. et al. (1995).

⁵² Die unterschiedlichen Hochrechnungsverfahren lassen lediglich eine vergleichende Darstellung der relativen Anteile zu. Während das Hochrechnungsverfahren des SOEP es erlaubt, die Fallzahlen auf absolute Zahlen hochzurechnen, sind im britischen Panel nur Berechnungen in Prozentanteilen möglich.

⁵³ Vgl. Buck, Gershuny, Scott (1994); Die zunehmende Bedeutung von Individualdatenerhebungen in den Sozialwissenschaften spiegelt sich auch in den Bemühungen wider, eine EU-weite Panel-Befragung zu realisieren: In der erste Welle des Europäischen Haushaltspanels wurden 1994 Personen in 60.000 Haushalten europaweit befragt

ökonomischen Merkmalen. Hierdurch ist es möglich, verschiedene Kontrollgruppen einander gegenüberzustellen, und unterschiedliche Ausprägungen zwischen den Gruppen sichtbar zu machen. Dies ist dann nützlich, wenn die Teilzeitbeschäftigten im Haushaltskontext verglichen werden sollen. Bisherige vergleichende Untersuchungen der Strukturen von Teilzeitarbeit, die auf der Grundlage von nationalen staatlichen Erhebungen unternommen wurden, haben sich auf sehr grobe Desaggregation, z.B. nach Geschlecht, Alter oder Berufsgruppen und Branchen beschränken müssen (z.B. Schoer, 1986; Fagan/Rubery 1994). Die Daten des SOEP und des BHPS hingegen erlauben es, eine große Anzahl von Variablen aus den verschiedenen Bereichen nach Belieben für eine Untersuchung zusammen zu betrachten. Eine weitere Besonderheit dieser beiden Datensätze besteht darin, daß die befragten Individuen der eigentlichen Befragungseinheit, dem Haushalt, zugeordnet sind. Für eine Analyse der Struktur der Teilzeitbeschäftigung erweist sich dies als besonders nützlich, da, wie oben erläutert wurde, der Haushaltskontext (im Hinblick auf die Aufteilung der Reproduktions- und der Erwerbsarbeit) für das Teilzeitverhalten eine besondere Rolle spielen.

Der wichtigste Unterschied zwischen Paneldaten und den geläufigeren Querschnittsdaten jedoch besteht darin, daß durch das besondere Paneldesign eine Verfolgung der Lebens- und Erwerbsverläufe der Befragten über die Dauer der Befragung möglich wird. Im Unterschied zu den begrenzten Möglichkeiten der europäischen Arbeitskräfteerhebungsstudie den Übergang in Teilzeitarbeit zu erfassen (vgl. hierzu O'Reilly und Bothfeld, 1996), ermöglichen es Paneldatensätze die Entwicklung des Erwerbsverhaltens und die Dauer der Erwerbstätigkeit bzw. die Übergänge in einen anderen Erwerbsstatus bis zum Beginn der Erstbefragung, und in der Regel darüberhinaus, anhand der ergänzenden Retrospektivbefragung zurückzuverfolgen. Verbleib in Teilzeitarbeit, bzw. Übergänge in Vollzeitarbeit oder Inaktivität, werden somit individualisierbar und lassen in Verbindung mit der Interpretation anderer Merkmale Aussagen über Gründe und Bedingungen von Übergängen zwischen den Erwerbsformen zu.⁵⁴

In der vorliegenden Analyse werden die Daten hauptsächlich als Querschnittsdaten verwendet, wobei neben den allgemeinen sozio-ökonomischen Variablen auch auf den Haushalt bezogene Variablen berücksichtigt werden. Die Besonderheit des Paneldesigns kommt dort zum Tragen, wo die Variable der Dauer der Teilzeitarbeit sowie der Erwerbsstatus des vorangegangenen Jahres als Variablen in die Analyse mit einbezogen werden (vgl. Übersicht 2).

⁵⁴ Die Möglichkeiten der Analyse von Lebens- und Erwerbsverläufen werden außerdem durch Kalendarien und Retrospektiv-Befragungen, die in beiden Panelerhebungen vorhanden sind, erweitert. (Zu technischen Details vgl. Taylor et al. 1995). Zur Besonderheit ereignisorientierter Datensätze bzw. Analysemethoden vgl. Blossfeld und Rohwer 1995).

Die Grundgesamtheiten der Analysen ist jeweils die Gruppe der abhängig teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen im erwerbsfähigen Alter in beiden Ländern. In Großbritannien sind alle Landesteile mit der Ausnahme Nordirlands in die Untersuchung eingegangen, die deutsche Grundgesamtheit umfaßt nur die Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland⁵⁵. Als Teilzeitarbeit wurden hier Arbeitsverhältnisse definiert, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden liegt. Diese 35-Stunden-Grenze wurde auf der Grundlage der Antworten auf die Frage nach der normalen wöchentlichen Arbeitszeit gezogen, so daß eine größtmögliche Einheitlichkeit des Vergleiches gewährleistet ist⁵⁶. Bei der vergleichenden Auswertung der beiden Haushalts-Panels gezeigt, daß sich die Daten in dieser Fragestellung durchaus für Vergleiche eignen und die meisten der für diese Studie benötigten Variablen in beiden Panels vorhanden sind. Das Problem der Äquivalenzen verschiedener Variablen (z.B. bei den Bildungsabschlüssen, Berufsstatus, Branchenverkodungen) konnte z.T. dadurch umgangen werden, daß eine sehr grobe Kategorisierung vorgenommen wurde⁵⁷.

⁵⁵ Die vergleichende Untersuchung von Teilzeitarbeit in den neuen und den alten Bundesländern hat gezeigt, daß in der ehemaligen DDR Teilzeitarbeit eine grundsätzlich unterschiedliche Funktion erfüllte (O'Reilly 1995). Eine Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten der neuen Bundesländer in die Analyse würde daher das Bild verzerren.

⁵⁶ Vgl. unterschiedliche Meßkonzepte für Teilzeitquoten im Anhang 1 (s.a. Maier 1991 und O'Reilly 1996).

⁵⁷ Für die Kategorien der jeweiligen Variablen vgl. Übersicht 2.

6 Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit in Deutschland und Großbritannien

Das folgende Kapitel ist der Untersuchung der institutionellen Rahmenbedingungen gewidmet, von denen angenommen wird, daß sie die Entscheidungen, die Beschäftigte für Teilzeitarbeit treffen, beeinflussen. Zum einen stehen dabei die generelle Entwicklung des Arbeitsmarktes, sowie die Regulierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse im Mittelpunkt, zum anderen wird die Art der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt thematisiert. Schließlich soll erörtert werden, welche Unterschiede sind zwischen Deutschland und Großbritannien bezüglich der Teilzeitpräferenzen zu erwarten sind.

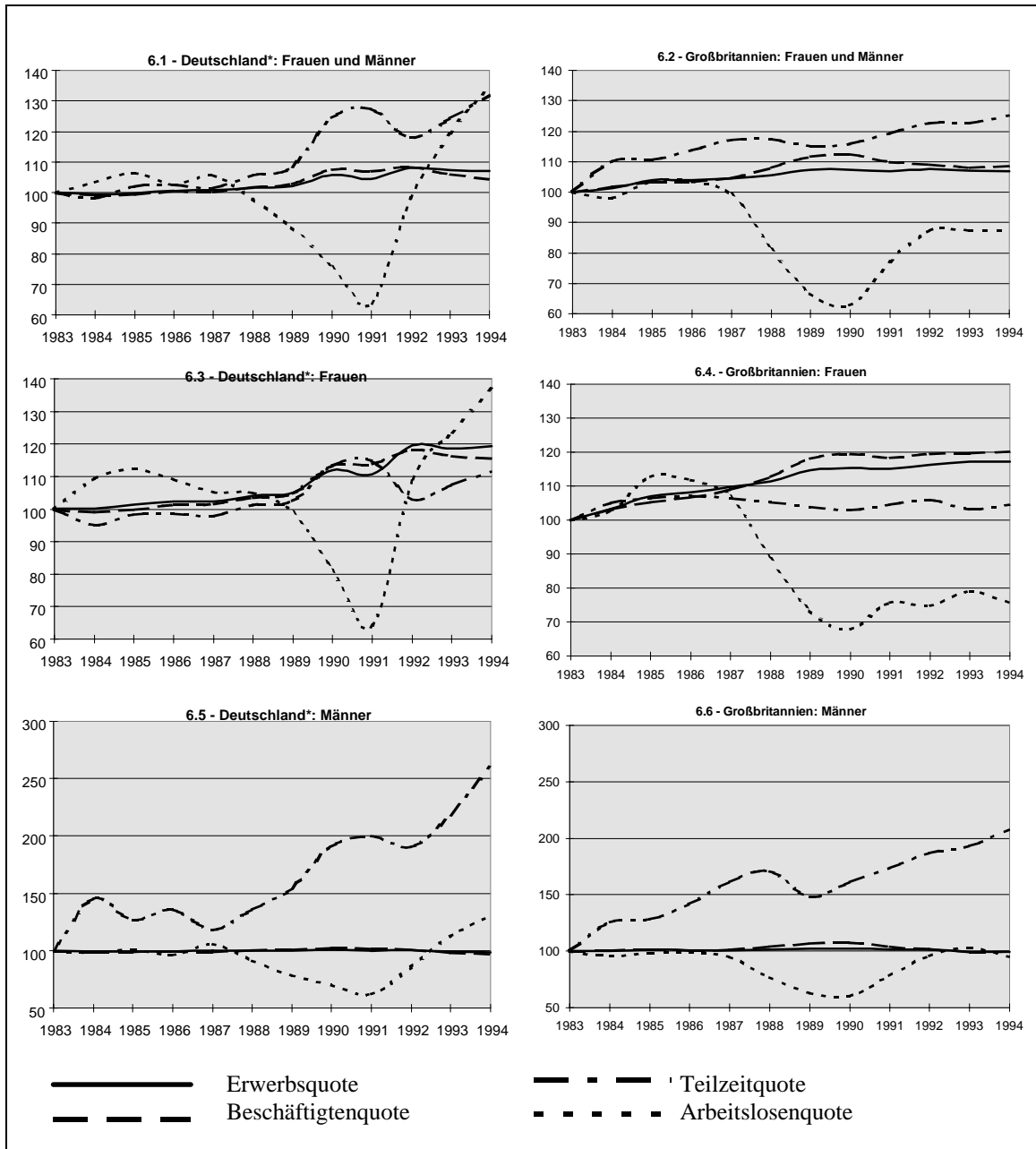
6.1 Arbeitsmarktentwicklung 1983-1994

Generell wird für die EU-Länder im Zuge der europäischen Integration eine Konvergenz in der Entwicklung der Erwerbslosigkeit einerseits und der veränderten politischen Handlungsbedingungen andererseits diagnostiziert (Schmid, 1995; Aust und Bieling, 1996). Dabei wird die Verminderung der staatlichen Kontroll- und Interventionsmöglichkeiten im Bereich der Handels-, Fiskal- und Geldpolitik sowie die Abkehr von politisch-institutioneller Regulation hin zu 'marktorientierter Modernisierung' (Deregulierung und Flexibilisierung), durch Binnenmarkt und Währungsunion bzw. die austeritätspolitischen Verpflichtungen vorausgesagt (vgl. hierzu ausführlich Altvater und Mahnkopf 1993). Ob sich daraus folgend jedoch ähnliche Entwicklungen in der Beschäftigung und dem Stellenwert der Teilzeitarbeit ergeben, soll im folgenden erörtert werden.

Aus den Schaubildern 6.1 und 6.2 ist geht hervor, daß sich auf den ersten Blick tatsächlich ähnliche Muster in der Entwicklung der Erwerbs-, der Arbeitslosen-, der Beschäftigungs- und der Teilzeitquoten (abhängig Beschäftigter) in beiden Ländern zwischen 1983 und 1994 erkennen lassen⁵⁸. In beiden Ländern ist im genannten Zeitraum ein leichter Anstieg der Erwerbsquote ersichtlich. Während sich die Erwerbsquote in Großbritannien ab 1989 bei etwa 62% einpendelte, ist für Deutschland ein kräftiger Anstieg erst ab 1989 festzustellen. Der zweite kräftige Anstieg der Erwerbsquote 1992 auf schließlich über 58%, ist mit dem Effekt der Wiedervereinigung und der Umstellung der Erhebungsmethode zu erklären. Seit 1992 werden in der Europäischen Arbeitskräftestichprobe auch die neuen Bundesländer erfaßt.

⁵⁸ Um eine Vergleichbarkeit der im Niveau sehr unterschiedlichen Quoten herzustellen, wurde eine Indexierung auf das Jahr 1983 vorgenommen. Für die Prozentwerte der Quoten vergleiche Tabelle A 6 im Anhang.

Schaubilder 6.1-6.6: Entwicklung der wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren in Deutschland und Großbritannien 1983-1994 (1983=100)



* bis 1991 nur alte Bundesländer, ab 1992 auch neue Bundesländer.

Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräftestichprobe 1983-1994

Auf die gleiche Weise lassen sich der sprunghafte Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Einbruch in der Teilzeitquote (vgl. hierzu O'Reilly 1995) in Deutschland 1992 erklären. Auch die Entwicklung der Beschäftigungsquote verläuft ähnlich, wenn auch in Großbritannien insgesamt positiver als in Deutschland. Bis 1990 ist dort ein stetiger und ausgeprägter Anstieg ('Lawson-Boom'⁵⁹) und danach ein leichter Rückgang zu verzeichnen, während es in Deutschland erst mit dem Wiedervereinigungsboom ab 1989 zu einer deutlichen Beschäftigungssteigerung kommt, die sich bis 1994 fast auf das Niveau von 1989 zurückentwickelt. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit am Ende der 1980er Jahre und ein erneuter Anstieg zu Beginn der 90er läßt sich in beiden Ländern feststellen, wobei der Tiefststand der Arbeitslosigkeit in Großbritannien 1990 erreicht wird, und nicht wieder über den Höchststand von 1985 hinausgeht, sondern sich auf einem niedrigeren Niveau einzupendeln scheint. In Deutschland hingegen ist der Effekt des durch die Wiedervereinigung bedingten Einbruchs am Arbeitsmarkt an der Entwicklung der Arbeitslosigkeit deutlich abzulesen: Ein rasanter Anstieg der Arbeitslosenquote ist 1992 zu verzeichnen, wobei gleichzeitig der bisherige Höchststand der Arbeitslosigkeit von 1985 überschritten wird⁶⁰. Trotz der ähnlichen Entwicklung zu Beginn der 1980er Jahre unterscheidet sich die Entwicklung in beiden Ländern seit 1990 somit erheblich.

Die Entwicklung der Teilzeitarbeit verläuft zwischen 1983 und 1994 in beiden Ländern ebenfalls auf ganz unterschiedliche Weise. Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitslosenquote und der Teilzeitquote zusammen, stellt man für Großbritannien eine eher antizyklische Entwicklung (Rückgang der Teilzeitquote bei Rückgang der Arbeitslosenquote) und in Deutschland eine eher prozyklische Entwicklung (Anstieg der Teilzeitquote bei Rückgang der Arbeitslosenquote) der Teilzeitquote fest. Während in Großbritannien schließlich eine Stagnation der Teilzeitarbeit seit 1992 zu beobachten ist, scheint in Deutschland 1992 der prozyklische Entwicklungstrend der 1980er Jahre gebrochen: Mit dem Anstieg der Arbeitslosenquote steigt auch die Teilzeitquote an und erreicht 1994 einen absoluten Höchststand⁶¹. Diese

⁵⁹ Jessop spricht von einer 'konjunkturellen Überhitzung', die 1988 durch erhebliche Steuererleichterungen für Großverdienende ausgelöst wurde. Lawson, der damalige Finanzminister initiierte diese Strategie (Jessop 1992:712).

⁶⁰ Es sei nochmals darauf hingewiesen, daß bei dem Vergleich der Arbeitslosen- und Teilzeitquoten die Indexierung verzerrend wirkt, da der Niveaueffekt der Quote überbetont wird: die höhere britische Quote lag, selbst als sie 1990 ihr niedrigstes Niveau erreichte, noch 2,1% Prozentpunkte über der deutschen Quote.

⁶¹ O'Reilly und Bothfeld (1996) unterscheiden bezüglich der Entwicklung von Teilzeitarbeit in der EU anhand von Niveau und Entwicklungstrends in den 80er Jahren drei Gruppen von Ländern: 'high but stagnant users'(Dänemark, Schweden, Großbritannien), 'up and coming users'(Deutschland u.a.) und schließlich die 'newcomers' (Spanien, Frankreich u.a.). Der Unterschied zwischen den 'high but stagnant' und den 'up and coming users' besteht darin, daß die Entwicklung der Teilzeitarbeit eher stagniert oder durch die Entwicklung der Teilzeitarbeit unter den männlichen Beschäftigten ansteigt, während in der anderen Gruppe

Zusammenhänge bestätigen sich auch, wirft man einen Blick auf die nach Geschlecht getrennten Darstellungen (vgl. Schaubilder 6.3 bis 6.6)⁶².

Die Tatsache, daß sich in Großbritannien Teilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit parallel zueinander entwickeln, kann damit erklärt werden, daß mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit der Anteil an Vollzeitbeschäftigten *relativ* zu dem der Teilzeitbeschäftigten anwächst. Diese Annahme wird ebenfalls gestützt durch die Beobachtung, daß die Beschäftigungsquote bei sinkender Teilzeitarbeit ansteigt. Das bedeutet, daß der Anstieg der Beschäftigung vor allem im Bereich der Vollzeitarbeitsplätze erfolgt. Eine komplementäre Erklärung wäre darin zu finden, daß bei ansteigender Arbeitslosigkeit entweder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit ergriffen werden, oder die Krisensituation am Arbeitsmarkt dazu genutzt wird, Flexibilisierungsmaßnahmen durchzusetzen, die den Anteil teilzeitiger Arbeitsverhältnisse erhöht.⁶³ Desweiteren kann der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsanstieg und Anstieg der Teilzeitquote damit erklärt werden, daß Teilzeitarbeitsplätze eine größere Beschäftigungsstabilität als vollzeitige Arbeitsplätze (in von Strukturwandel betroffenen Bereichen) aufweisen⁶⁴. Dies würde erklären, warum sich bei abnehmender (Vollzeit-) Beschäftigung der relative Anteil von Teilzeitarbeit erhöht⁶⁵. Dies erscheint plausibel, wenn man die sich unterschiedlich entwickelnden Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen betrachtet: Zum einen ist der Rückgang der Arbeitslosenquote bei den britischen Frauen sehr viel ausgeprägter und pendelt sich zudem auch auf dem niedrigeren Niveau ein. Die männliche Teilzeitquote hingegen steigt nach dem Tiefstand 1990 wieder bis auf das Niveau von 1983 an. Ein Blick auf die absoluten Prozentwerte bestätigt diese Annahme: die Arbeitslosenquote der

von Ländern der Zuwachs an Teilzeitarbeit noch immer maßgeblich auf die weiblichen Beschäftigten entfällt.

⁶² Vor allem für Männer sind die Teilzeitquoten in manchen Regionen Englands innerhalb eines einzigen Jahres (9/1992 - 9/1993) sehr sprunghaft - um bis zu 6,5% - angestiegen. Zudem konzentriert sich der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung erstaunlicherweise im Industriebereich, wo im selben Zeitraum Zuwächse von 3,9% bei den teilzeitbeschäftigten Frauen und sogar 17,5% bei den teilzeitbeschäftigten Männern zu verzeichnen waren. Die Zahlen resultieren aus Berechnungen der European Times, die auf der Grundlage unveröffentlichter Zahlen des Arbeitsministeriums angestellt wurden (The European Times 16.2.1994; vgl. auch Frankfurter Allgemeine, Nr.243 v. 19.10.1995).

⁶³ In Großbritannien könnte die Verabschiedung des Weißbuchs „Employment: The Challenge for the Nation 1985“ und die darauf erfolgte Einführung der Geringfügigkeitsgrenze eine solche Wirkung gehabt haben (Vgl. Schmid, 1992, Watson 1994). Watson (1994:239) hat einen Anstieg flexibler Beschäftigung, zu der er Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Selbständigkeit, Weiterbildungsmaßnahmen und unbezahlte mithelfende Familienangehörige zählt, zwischen 1986 und 1993 um 1,25 Mio. Beschäftigte auf 9,7 Mio. errechnet. Dies entspricht etwa 38% der britischen Arbeitskräfte.

⁶⁴ Diese These wird auch von Dex (1988:118) vertreten.

⁶⁵ Für die Zeit zwischen 9/1992 und 9/1993 wurde errechnet, daß in Großbritannien 203.500 neugeschaffenen Teilzeitarbeitsplätzen ein Verlust an 138.700 Vollzeitarbeitsplätzen gegenübergestanden hat (The European Times 16.2.1994).

Frauen lag 1994 mit 7,4% um ganze 4% Prozentpunkte unter der der Männer (vgl. Tabelle Anhang 3).

In Deutschland hingegen wäre der Anstieg der Teilzeitarbeit bei gleichzeitigem Anstieg der Erwerbsquoten und sinkender Arbeitslosenquote zwischen 1987 und 1991 mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erklären (Vgl. Schaubild 6.4). Während sich in Großbritannien die Frauenerwerbsquote bei rückläufiger Teilzeitquote erhöht, entwickeln sich diese beiden Quoten in Deutschland parallel. Der im Schaubild 6.6. kräftig anmutende Anstieg der Teilzeitquote der Männer fällt, betrachtet man die absoluten Werte (1987: 1,3% und 1990: 2,1%), für die Entwicklung der Gesamt-Teilzeitquote dabei kaum ins Gewicht.

Zusammenfassend kann man hieraus schließen, daß Teilzeitarbeit in Großbritannien weniger mit der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als mit einer generellen Entwicklung des Arbeitsmarktes verbunden ist. In Deutschland dagegen besteht, bis zum wiedervereinigungsbedingten Einbruch des Arbeitsmarktes ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Teilzeitarbeit und der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Während sich die Entwicklung der Frauenerwerbsquote eher prozyklisch zur Gesamtentwicklung des Arbeitsmarktes verhält (Zunahme bei expansiver Beschäftigungsentwicklung und Rückgang bei Anstieg der Arbeitslosigkeit), ist dieses Entwicklungsmuster im britischen Arbeitsmarkt nicht evident. Hier kann eher die Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen bei der Verschärfung der Arbeitsmarktsituation beobachtet werden (Vgl. auch Kroker, 1983:25). Für eine nachfragebegründete Zunahme der Teilzeitarbeit in den 1980er Jahren sei hier auf die Ergebnisse von Schoer (1986), Meyer (1994), Fagan und Rubery (1994) und Walwei und Werner (1995) verwiesen, die einen Teil des Zuwachses der Teilzeitarbeit auf die Entwicklung des Dienstleistungssektors zurückführen.

6.2 Regulierung und Deregulierung der Arbeitsverhältnisse

Die aus den empirischen Befunden resultierenden Annahmen lassen sich anhand der Analyse arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Strategien in beiden Ländern erhärten. Die sozialpolitische Entwicklung Großbritanniens ist seit der 'Konsolidierung des Thatcherismus' durch „eine fundamentale Neugestaltung der Formen und Funktionen der Sozialpolitik“ geprägt (Jessop 1992). Insgesamt kann diese Entwicklung als ein systematischer und nachhaltiger Abbau des Keynesianischen Wohlfahrtsstaates der Nachkriegszeit bezeichnet werden, der zu einer Spaltung der britischen Gesellschaft in zwei Gruppen, die „have lots“ auf der einen und die „working poor“, Rentner und Langzeitarbeitslosen auf der anderen Seite (vgl. Jessop 1992:723f) geführt hat. Diese Strategie hat zu einer Deregulierung arbeitsrechtlicher

Schutzvorschriften, einer Beschneidung gewerkschaftlicher Interventionsmöglichkeiten und außerdem zu einer sensiblen Prekarisierung der Einkommenssicherheit der Beschäftigten geführt.

Nach der Veröffentlichung des britischen Weißbuchs zur Förderung der Arbeitszeitflexibilität (1985) wurde in dem Programm „People, Jobs and Opportunity“ von 1992 erneut die Notwendigkeit der Arbeitsflexibilisierung betont. Der Abbau von Arbeitszeitschutzvorschriften für Frauen durch das ‘Sex Discrimination Act’ von 1986 sowie die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Jugendliche haben eine zusätzliche Ausweitung langer und unsozialer Arbeitszeiten begünstigt: 1994 arbeiteten 38% der abhängig beschäftigten Männer und 15,4% der abhängig Beschäftigten Frauen in Großbritannien mehr als 46 Stunden (in Deutschland 10,9% bzw. 6,6%, Eurostat; 1995). Bei Nacht- und Wochenendarbeit liegt Großbritannien unter den EU-Ländern an erster Stelle, während sich Deutschland hier im Mittelfeld (Nachtarbeit) oder in den hinteren Rängen (Wochenendarbeit) befindet (ebenda).

Eine massive Einschränkung der gewerkschaftlichen Macht durch die restringierende Gewerkschaftsgesetzgebung hat die Verhandlungsposition der Seite der ArbeitnehmerInnen zudem verschlechtert. Die Serie von ‘Employment Acts’ (1980, 1982, 1988) und das ‘Trade Union Act’ von 1984⁶⁶ haben auf beispiellose Weise die Einschränkung gewerkschaftlicher Handlungsoptionen bewirkt. Der Organisationsgrad der britischen Beschäftigung ist demzufolge seit 1980 von einem Höchststand von 50,4% auf 39,1% in 1990 gesunken (OECD 1994). Zum Vergleich: in Deutschland sank der Organisationsgrad im selben Zeitraum um ‘nur’ 2,7 Prozentpunkte auf 32,9%. Auch sind innerhalb der Gewerkschaften zwischen Deutschland und Großbritannien hinsichtlich deren Einstellungen gegenüber der Teilzeitarbeit erhebliche Unterschiede zu beobachten: Während die britischen Gewerkschaften sich ihrem Schicksal fügen und keine Oppositionsstrategie gegen Teilzeitarbeit entwickelt haben (vgl. Fagan und Rubery 1994), wird in Deutschland Teilzeitarbeit aus gewerkschaftlicher Perspektive noch immer kritisch betrachtet (vgl. hierzu Nassauer 1989)⁶⁷.

Auch in Deutschland ist ein grundsätzlicher Trend zur Deregulierung des Arbeitsrechtes zu beobachten. So steht z.B. das Arbeitszeitrechtsgesetz von

⁶⁶ Diese Gesetze begründen die Einschränkung von Arbeitskämpfen, die Institutionalisierung von Schadensersatzansprüchen an die Gewerkschaften bei ungesetzlichen Arbeitskämpfen und die Vorschrift, in geheimen Abstimmungen den Beginn eines Arbeitskampfes durch die Mehrheit der Mitglieder beschließen zu lassen (Addison/-Siebert/Stanley 1993:362ff.).

⁶⁷ Die Wirkung gewerkschaftlicher Politik auf Frauenbeschäftigung und insbesondere die Einstellungen der Gewerkschaften zur Teilzeitbeschäftigung sind in der bisherigen Arbeitsmarktforschung immer nur am Rande behandelt wurde. M.E. ist die Gewerkschaftsmacht als ein Wirkungsfaktor jedoch nicht zu unterschätzen, vor allem, wenn der Arbeitsmarktprozess als ein durch bestimmte Regime koordinierter sozialer Prozeß verstanden wird (vgl. hierzu in Ansätzen Maier, 1994:178 und Rees, 1992:105f).

1994 in der deregulativen Tradition des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985. Hiermit hat die Bundesregierung den Weg für eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit freigeräumt, indem bisher gesetzlich vorgeschriebene Ausgleichszeiträume zur Verhandlung an die Sozialpartner delegiert werden. Die Reformen des Lohnfortzahlungs- und des Ladenschlußgesetzes, die die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern mit neuem Konfliktstoff belasten, sind weitere Anzeichen für eine solche Entwicklung. Die Trendwende in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik fügt sich in dieses Bild: Während in den 1980er Jahren eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit (vollem) Lohnausgleich angestrebt wurde, vertreten die Gewerkschaften seit der wiedervereinigungsbedingten Krise des Arbeitsmarktes eine Defensivstrategie. Mit dem Abschluß von Tarifverträgen zur temporären Arbeitszeitverkürzung (vgl. Rosdächer und Seifert 1994) wurde von der Forderung nach einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich Abstand genommen. Trotz dieser Trendwende ist eine Entwicklung in Richtung der völligen Entmachtung der Gewerkschaften in Deutschland, dem 'Weg der britischen Gewerkschaften folgend'(Lane 1994), in Deutschland nicht zu erwarten.

Die Veränderung der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmengesetzgebung hat in den 1980er Jahren in Deutschland und Großbritannien ebenfalls zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen geführt. Nimmt man an, daß sich die Erwartungssicherheit eines stetigen Einkommens aus der Gestaltung der Kündigungs- und Bestandsschutzregelungen, der Absicherung des Einkommens bei Arbeitslosigkeit sowie der Lohnentwicklung und dem Rentensystem ergibt, wird deutlich, daß diese Regelungen auch eine indirekte Wirkung auf die Ausbildung von Präferenzen für Teilzeit- oder Vollzeitarbeit haben.

Bezüglich der Beschäftigungs- und Kündigungsschutzregelungen gehört Großbritannien zu den Ländern, die ein geringes Maß an gesetzlichen Restriktionen zur Regulierung von Arbeitskräfteanpassung bzw. Kündigungsvorschriften kennen, während sich Deutschland diesbezüglich im Mittelfeld der EU-Länder (Mosley, 1994:78) bewegt. Während in der Bundesrepublik Massenentlassungen durch die Mitbestimmung des Betriebsrates erschwert und Massenentlassungen in der Regel durch Sozialpläne 'verteuert' werden, gibt es in Großbritannien keine effektive gewerkschaftliche Strategie gegen Entlassungen wenig effektiv, da Entlassungen mit (freiwilligen) Abfindungszahlungen 'erkauft' werden können (Kraft 1994:4). Bei individuellen Entlassungen tritt in Deutschland der Kündigungsschutz in der Regel nach einer Probezeit von sechs Monaten in Kraft und die Fristen betragen je nach Dauer der Beschäftigung mindestens zwei bzw. vier Wochen. In Großbritannien hingegen sind die Beschäftigten erst nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit gegen die fristlose Kündigung

geschützt.⁶⁸ (Mosley 1993). Für die Teilzeitbeschäftigten gelten in Deutschland grundsätzlich die gleichen gesetzlichen Vorschriften wie für Vollzeitbeschäftigte, in Großbritannien ist eine Gleichstellung hingegen erst kürzlich gerichtlich festgestellt worden⁶⁹. In Deutschland werden interne Anpassungsmaßnahmen allerdings durch ein gut entwickeltes Kurzarbeitsprogramm gefördert, während es in Großbritannien kein entsprechendes Programm mehr gibt (Mosley, Kruppe und Speckesser 1995). Das Risiko eines unvorhersehbaren Arbeitsplatzverlustes ist in Großbritannien also sehr viel höher und damit die kurzfristige Einkommenssicherheit nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch sehr viel geringer als in Deutschland.

Während in Deutschland durch das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 die aktive und passive Arbeitsmarktpolitik zur Prävention oder der Behandlung von Arbeitslosigkeit kodifiziert wurde, ist Arbeitsmarktpolitik

„in Großbritannien ein kaum verwendeter Begriff. Die Vorstellung einer einheitlichen Politik, die sowohl die materielle Existenzsicherung der Arbeitslosen (passive Arbeitsmarktpolitik) als auch öffentliche Maßnahmen und Programme zur direkten Beeinflussung von Umfang und Struktur des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage (aktive Arbeitsmarktpolitik) umfaßt, ist in Großbritannien nicht verbreitet.“ (Schmid, Reissert und Bruche 1987:56).

Diese unterschiedlichen Strategien spiegeln sich in dem Stellenwert der verschiedenen Maßnahmen bei den Gesamtausgaben für Arbeitsmarktpolitik wieder: Während in Großbritannien der Großteil der Arbeitsmarktausgaben zwischen 1985 und 1988 in Maßnahmen für Problemgruppen investiert wurde, wurden in Deutschland vor allem Begleitmaßnahmen finanziert (Mosley 1994). Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Großbritannien werden zudem häufig mit einer Teilzeitbeschäftigung verknüpft⁷⁰. Einer der deutlichsten Trends in der Entwicklung der deutschen Arbeitsmarktpolitik ist die zunehmende Passivierung der Mittel, die sich durch den Anstieg der Arbeitslosigkeit, und die Bindung der Pflichtleistungen ergibt (Vgl. hierzu Schmid, Reissert, Bruche, 1987:46ff.). Durch das deutsche Versicherungsprinzip, ist das Gleichgewicht

⁶⁸ Die Kündigungsfristen betragen in Deutschland für Angestellte vier, für gewerbliche ArbeitnehmerInnen zwei Wochen, in Großbritannien hingegen nur eine Woche. Mit jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit erhöht sich diese Frist (in GB) um jeweils eine Woche, wobei die Gesamtfrist 12 Wochen nicht überschritten werden kann (in Deutschland: 7 Monate maximal) (Mosley 1993: Tabelle 2).

⁶⁹ In einer Entscheidung im britischen Oberhaus wurde im März 1994 die Regelung des Arbeitsschutzgesetzes von 1978 außer Kraft gesetzt, nach der Teilzeitbeschäftigte mit Arbeitszeiten zwischen 8 und 16 Stunden erst nach 5 Jahren gesetzlichen Kündigungsschutz hatten. Die Entscheidung wurde notwendig, weil in der alten Regelung ein Verstoß gegen den Gleichstellungsartikel des EWG-Vertrages (Art. 119) erkannt wurde. Kurzzeitig Beschäftigte (<8 Stunden) bleiben jedoch weiterhin ungeschützt, außerdem bleibt die geringfügigkeitsgrenze von 16 Stunden von der Entscheidung unberührt. Betroffen von dieser Neuregelung waren rund 500.000 Teilzeitbeschäftigte, in der Mehrzahl Frauen (vgl. Süddeutsche Zeitung, v. 5.3.1994; Handelsblatt v. 7.3.1994).

⁷⁰ Umfangreiche Förderungsprogramme für jugendliche Arbeitslose zu Beginn der 90er Jahre setzten auf eine Kombination mit Teilzeitarbeit (vgl. OECD 1994).

zwischen der sozialen Absicherung der Arbeitslosen und dem beschäftigungspolitischen Auftrag der Bundesanstalt durch anhaltende und kostenintensive Arbeitslosigkeit in Schieflage geraten.

Die Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherungssysteme können jedoch ebenfalls eine Wirkung auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit und die Mobilität der Beschäftigten haben (Schmid und Reissert 1996), in dem sie Schutz gegen Einkommensverluste bieten, die Arbeitssuche unterstützen bzw. Anreize für die Rückkehr in Beschäftigung bieten. Im deutschen System erweist sich der Umfang der Anspruchsberechtigten nach einem Anstieg in den 1980er Jahren als stabil, was durch das Versicherungsprinzip des Systems zu erklären ist. In Großbritannien hingegen ist der Rückgang der Anspruchsberechtigungsquote auf Einschränkungen in der personellen Anspruchsberechtigung zurückzuführen⁷¹, die als das Ergebnis von der politischen Regulierung der Anspruchsberechtigung zu bewerten sind. Das gleiche gilt für die Unterschiede in den Lohnersatzquoten in Deutschland und Großbritannien: Während die Lohnersatzquote in Deutschland bei 45% des letzten Einkommens liegt, erreicht diese in Großbritannien nur 15%, die sich je nach Familienform der oder des Anspruchsberechtigten (z.B. abhängiger Ehepartner) auf 25% erhöhen kann (Schmid und Reissert 1996: Tab. 8.2). In beiden Ländern vermindert sich diese Quote nach zweijähriger Dauer der Arbeitslosigkeit und entfällt, wenn die arbeitslose Person gegenüber dem (Ehe-)Partner Unterhaltsansprüche geltend machen kann.

Während in Deutschland das Problem des 'moral hazard' auf solche Beschäftigtengruppen beschränkt sein dürfte, die eine für den Lebensunterhalt ausreichende Versicherungsleistung zu erwarten haben bzw. ihr Konsumniveau an das verminderte Einkommen anpassen können, wird sich dieses Problem in Großbritannien aufgrund des niedrigen Sicherungsniveaus kaum stellen. Andererseits hat die relativ gute Ausgestaltung der sozialen Absicherung in Deutschland den Vorteil, daß sie den individuellen Handlungsspielraum in erheblichem Maße vergrößert, und damit die Chancen der Arbeitslosen, aus der Arbeitslosigkeit heraus einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden, erheblich vergrößert. Hierdurch wird nicht nur die Beschäftigungsmobilität, sondern auch die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes im strukturellen Wandel langfristig verbessert, indem ein qualifikatorisches 'Mismatch' und damit die Verschwendung von Bildungsinvestitionen verhindert wird⁷². In Großbritannien ist aufgrund der geringen Leistungen der Druck auf Arbeitslose, eine bezahlte

⁷¹ Der Rückgang der Quote von 78% in 1985 auf 55% in 1990 kann mit dem Ausschluß von jungen ArbeitnehmerInnen einerseits und verheirateten Frauen andererseits erklärt werden. Für junge Arbeitslose kann die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme, mit der Streichung des Arbeitslosengeldes sanktioniert werden, und für verheiratete Frauen wurde die Anspruchsberechtigung von der Möglichkeit der Versorgung durch den Ehemann abhängig gemacht, wie es in Deutschland bei der Arbeitslosenhilfe der Fall ist (Schmid und Reissert, 1996).

⁷² Vgl. hierzu die Ergebnisse von Kraft (1994).

Beschäftigung aufzunehmen, erheblich. Übergänge in prekäre Beschäftigung werden hierdurch vermutlich in besonderem Maße provoziert⁷³. Die neueste Reform des Arbeitslosenversicherungssystems 1995, die eine Verkürzung der Bezugsfristen bewirkt und die Zahlung von Prämien für Rückkehrer in den Arbeitsmarkt institutionalisiert hat⁷⁴, wird diese Entwicklung verstärken.

Schließlich kann das Lohnniveau als ein Faktor auf die Ausbildung von Teilzeitpräferenzen wirken. Genauer gesagt, sind in dieser Perspektive zwei Faktoren ausschlaggebend für die Entwicklung der Teilzeitpräferenzen: Zum einen die Reallohnentwicklung insgesamt und andererseits die Besteuerung von Einkommen, die die Beiträge der Haushaltsmitglieder zum Haushaltseinkommen reguliert und damit das Erwerbsverhalten der Haushaltsmitglieder stimuliert. Generell ist für Großbritannien anzunehmen, daß zum einen der Lohndruck sehr viel mehr auf die Haushalte übertragen wird als in Deutschland. Dies ist mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung einerseits und mit dem Bedeutungsverlust der Gewerkschaftsmacht in den Lohnverhandlungen andererseits zu erklären: In Großbritannien sind in den 80er und zu Beginn der 90er Jahre die Arbeitskosten schneller gestiegen als die Arbeitsproduktivität, was einen starken Rückgang der Reallöhne vor allem in den niedrig qualifizierten Beschäftigten zur Folge hatte (OECD 1994: 2). Gleichzeitig ist eine Polarisierung in der Verteilung der Haushaltseinkommen zu beobachten (Jessop 1992). Diese Entwicklungen sind bisher in der Bundesrepublik weitaus schwächer ausgeprägt (OECD 1994:3) wobei allerdings in den letzten Jahren die Zahl der Haushalte mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen weiter angestiegen ist⁷⁵.

Ein ähnliches Bild bietet die Sicherung des Einkommens im Alter. In Großbritannien ist die Alterssicherung in großem Maße von privater Vorsorge abhängig, die ebenfalls aus dem laufenden Einkommen bestritten werden muß (vgl. Esping-Andersen 1990:80f). Während das Sozialversicherungssystem schon 1980 nur knapp über die Hälfte der Einkommen in den Rentnerhaushalten deckte, und der Rest über Arbeitseinkommen oder eigenes Vermögen abgedeckt werden mußte, bietet das deutsche Sozialversicherungssystem einen höheren Versicherungsschutz (theoretisch 67%), wobei die Rente allerdings von der Höhe der eingezahlten Beträge

⁷³ Schmid und Reissert verweisen dabei auf die Studie von Atkinson, A.B. und J. Micklewright (1991) Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: A Critical Review, Journal of Economic Literature, Nr. 29, S. 1679-1727.

⁷⁴ vgl. Beat Kappeler „Neue Hilfen bei der Jobsuche“, in *Rheinischer Merkur* Nr. 44 3.11.1995.

⁷⁵ In einer Studie hat der Frankfurter Soziologe Werner Hübinger unter Verwendung der Einkommensdaten des Sozio-Ökonomischen Panels gezeigt, daß große Teile des unteren Mittelstandes von der Verarmung bedroht sind. Die Gruppe des sogenannten 'prekären Wohlstands', d.h. Haushalte mit einem Pro-Kopfeinkommen zwischen 50% und 75% des Durchschnittseinkommens (976-1464 DM/Monat) umfaßte in 1994 immerhin schon ein Viertel der Gesamtbevölkerung (vgl. Stefan Willeke und Andreas Fink „Abschied vom Wohlstand“, in Die Zeit Nr. 23, 31.5.1996, S. 9-11).

abhängt. In Großbritannien ist, da die Rentenhöhe der Versicherungsrente weniger von dem Erwerbseinkommen abhängig ist, der direkte Negativanreiz für Teilzeitarbeit andererseits geringer (Schmid 1992:240).

Insgesamt läßt sich also feststellen, daß in Großbritannien die Abhängigkeit vom Erwerbseinkommen sehr viel ausgeprägter ist als in Deutschland, d.h. die 'de-commodification' (Esping-Andersen 1990) durch das britische Sozialsystem in einem sehr viel geringerem Grad gewährleistet ist. Das bedeutet, daß die Beschäftigten in den Erwerbsphasen, im Hinblick auf die Alters- und Arbeitslosigkeitsvorsorge sehr viel mehr dazu gezwungen sind, die Sicherung materieller Bedürfnisse in den Vordergrund ihrer Erwerbsentscheidungen zu stellen. Für die Entwicklung von Präferenzen bedeutet dies, daß einerseits vermutlich eher vollzeitige Arbeitsverhältnisse angestrebt werden, andererseits bei dem Mangel von Alternativen eher auch kurzzeitige und prekäre Arbeitsverhältnisse aufgenommen werden. Für die Entstehung von Teilzeitpräferenzen bedeutet dies, daß diese in Großbritannien häufiger aufgrund von Zwangssituationen entstehen (also adaptiv gebildet werden) als in Deutschland.

6.3 Die Arbeitsmarktintegration von Frauen

Colette Fagan und Jill Rubery (1996), die die Wirkung von 'maternal policy regimes' auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen untersucht haben, weisen auf den kausalen Zusammenhang zwischen der institutionellen Ausgestaltung von Erziehungs- und Mutterschaftsregelungen und die Erwerbstätigkeit von Frauen hin. Die institutionellen Rahmenbedingungen wie Erziehungsurlaub (Bezahlung und Dauer), Anzahl der Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen nach Alter der Kinder, Öffnungszeiten der Grundschulen und anschließenden Betreuungsmöglichkeiten hätten einen Effekt auf die Beschäftigungs- bzw. Teilzeitquote von Müttern. Diese können als wichtige Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration der Frauen betrachtet werden (Fagan und Rubery 1996:354).

Während eine EU-Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub ein Grundrecht aller Frauen auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen institutionalisiert hat⁷⁶, variiert die Ausgestaltung der Regelungen zum Erziehungsurlaub erheblich zwischen den EU-Ländern. Insgesamt stellen sich die Regelungen im deutschen Falle deutlich günstiger dar als in Großbritannien⁷⁷. Fagan und Rubery betonen jedoch, daß die Dauer des

⁷⁶ Vgl. „Parental leave in Europe“, European Industrial Relations Review No. 262, November 1995, S. 14-23.

⁷⁷ In Deutschland ist die Dauer des Erziehungsurlaubes 1993 von 12 auf 36 Monate nach der Geburt des Kindes verlängert worden (Fagan und Rubery, 1996:358). Das Erziehungsgeld

Elternurlaubs nicht grundsätzlich positiv bewertet werden kann, wenn dadurch die Bindung der Frauen zum Arbeitsmarkt abgeschwächt wird, oder sich ein Qualifikationsverlust oder -defizit aus der langen Abwesenheit vom Arbeitsplatz ergibt (ebenda, S. 357). Zudem ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme durch die Väter dann ein stumpfes Schwert für die Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, wenn sie nicht genutzt wird⁷⁸. Im Hinblick auf die Kinderbetreuungsmöglichkeiten stellt sich die Lage in beiden Ländern ganz ähnlich dar: In Deutschland wie in Großbritannien stehen für weniger als 10% der Kinder unter 3 Jahren Krippenplätze zur Verfügung. Für Kinder im Kindergartenalter liegt Deutschland mit einer Versorgungsquote von 65-70% im Durchschnitt der 12 EU-Länder (ca. 70%), während Großbritannien mit einem Versorgungsgrad von <55% dahinter zurückfällt (ebenda). Günstiger sieht die Lage in Großbritannien bei den wöchentlichen Öffnungszeiten für Grundschulen aus: während die Betreuung dort für einen 'shorter continuous day'⁷⁹ gesichert ist, ist die Kinderbetreuung in Deutschland im Grundschulalter auf Halbtagsbasis angelegt.

Diese institutionellen Bedingungen vermögen also zu erklären, warum die Geburt von Kindern auf dem aggregierten Niveau einerseits zu Einbrüchen in den Beschäftigungsquoten und andererseits zum sprunghaften Anstieg der Teilzeitquote führt. Aus Tabelle 6.1. ist ersichtlich, daß die Beschäftigungsquote von Müttern mit bis zu 3 Jahre alten Kindern sich in Großbritannien (wie in Deutschland) im Vergleich zur durchschnittlichen Beschäftigungsquote der Frauen der gleichen Altersgruppe um rund 25% vermindert, aber dennoch mit 40% etwas höher liegt als in Deutschland (38%). Dies mag erstaunen, wenn man an die Unterversorgung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten denkt. Die Teilzeitquote dieser Beschäftigtengruppe liegt dafür in Großbritannien mit 65% sehr viel höher als in Deutschland (53%). In der Gruppe der Mütter mit Kindern im Vorschulalter (3-6 Jahre) wird diese Differenz noch deutlicher. Der Einbruch der Beschäftigungsquote ist hier für die deutschen Frauen etwa doppelt so groß wie für die britischen. Der durchschnittlichen Beschäftigungsquote aller Frauen dieser Altersgruppe von 62,2% steht eine Beschäftigungsquote von 48,4% gegenüber, während die durchschnittliche Beschäftigungsquote dieser

allerdings besteht aus einem sehr niedrigen Pauschalsatz, der als Prozentanteil (22%) der Industrielöhne berechnet wird und vom sechsten Monat an nur einkommensabhängig gezahlt wird. Die Anspruchsrechte des deutschen Modells sind dabei recht flexibel gestaltet: nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz ist Erziehungsurlaub vereinbar mit teilzeitiger Beschäftigung und kann außerdem in 3 Phasen aufgeteilt werden, die jeweils von der Mutter oder dem Vater in Anspruch genommen werden können. In Großbritannien hingegen ist die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, der nur bis zu 22 Wochen dauern kann und unbezahlt ist, begrenzt auf die Mütter. Außerdem ist es weder möglich, in der gleichen Zeit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen noch den Erziehungsurlaub in mehrere Phasen aufzuteilen (Fagan und Rubery 1996, Tabelle A 1).

⁷⁸ In 1993 bekamen knapp 380.000 Frauen in der Bundesrepublik Erziehungsgeld, aber nur rund 5.400 Männer (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend 1995).

⁷⁹ In Großbritannien beginnt die Schule im Alter von 5 Jahren und dauert von 9.00 bis 15.30. Die Kinder werden in der Mittagspause versorgt und betreut (Fagan und Rubery 1996).

Gruppe der britischen Frauen mit 57% um nur 7 Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. Die Teilzeitquote in dieser Beschäftigtengruppe liegt in beiden Ländern sehr hoch: bei 66% in Deutschland und 71% in Großbritannien.

Tabelle 6.1: Einfluß von Kindern auf Beschäftigungs- und Teilzeitquoten bei Frauen der Altersgruppe 20-39 in ausgewählten EU-Ländern 1991 in v.H.

	total		jüngstes Kind < 3 Jahre		jüngstes Kind 3-6 Jahre		jüngstes Kind 7-14 Jahre	
	BeschQ	TZQ	BeschQ	TZQ	BeschQ	TZQ	BeschQ	TZQ
Dänemark	76	28	72	31	77	39	81	37
Frankreich	66	22	52	28	63	39	70	27
Deutschland	62	35	38	53	48	66	62	58
Großbritannien	64	42	40	65	57	71	70	62

Quelle: Rubery, Fagan and Smith (1995)

Im europäischen Vergleich wird also deutlich, daß die 'family policy arrangements' als wichtige Einflußfaktoren für das Erwerbsverhalten von Frauen angesehen werden können. Sie bestimmen einerseits über die Kontinuität der Erwerbsbeteiligung von Frauen, und schließlich auch über die Präferenzen von Frauen, eine Teilzeitarbeit aufzunehmen. Dabei dient die Teilzeitarbeit nicht nur der kurzfristigen Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, sondern prägt auch langfristig die Erwerbsverhaltensmuster von Frauen: Für Frauen in Großbritannien und Deutschland ist Teilzeitarbeit nicht nur die dominierende Form der Erwerbstätigkeit, sondern sie kennzeichnet ebenfalls das „women returner pattern of labour market quits and reentry“ (Fagan und Rubery 1996:354) und trägt damit maßgeblich zur Gestaltung von Frauenerwerbsverläufen in Deutschland und Großbritannien bei.

Die nationalen Unterschiede zwischen Deutschland und Großbritannien in der Erwerbsbeteiligung von Müttern können mit Hilfe der angeführten Argumente jedoch nur z.T. erklärt werden. Wenn dem so wäre, wäre die Erwerbsbeteiligung von Müttern durch eine Verbesserung der Kinderbetreuungseinrichtungen leicht zu beeinflussen und damit politisch steuerbar. Außerdem wurde im Vergleich deutlich, daß in Deutschland die Erwerbsquote bei Müttern mit schulpflichtigen Kindern wesentlich geringer ist als in anderen Ländern. Als ein weiterer Erklärungsfaktor, müssen daher die unterschiedlichen Einstellungen der Deutschen und BritInnen zu der Rolle und der Erwerbstätigkeit von Frauen liegen. Hiermit wäre auch erklärbar, warum institutionelle Reformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern könnten, bisher weder in Deutschland noch in Großbritannien umgesetzt wurden⁸⁰.

⁸⁰ Als ein Lichtblick kann hier das in Deutschland zum 1.8.1996 rechtsgültige Anspruch auf einen Kindergartenplatz bewertet werden, Allerdings bleibt abzuwarten, inwiefern Finanzierungsvorbehalte der Kommunen die Implementierung dieser Reform verzögern.

Untersuchungen von Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen haben gezeigt, daß in Deutschland traditionelle Einstellungen häufiger vertreten sind als in Großbritannien. Im Vergleich mit den USA und Großbritannien zeigt sich, daß westdeutsche Frauen nicht nur die geringste Erwerbsbeteiligung aufweisen, sondern zudem die Einstellungen in (West-) Deutschland die Erwerbsbeteiligung von Frauen am wenigsten unterstützen und daher im Vergleich mit den anderen beiden Ländern am traditionellsten sind (Alwin et al. 1992). Dies gilt im besonderen Maße für den Fall, wo Kinder zum Haushalt gehören: 1988 denken rund drei Viertel aller Befragten in Deutschland wie in Großbritannien, Mütter von Kleinkindern sollten gar nicht arbeiten. Sind die Kinder älter, treten die Unterschiede in den Einstellungen der BritInnen und Deutschen deutlich hervor: knapp die Hälfte der Deutschen (Männer wie Frauen) lehnen die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Schulkindern ab, während die Mehrheit der BritInnen keine Probleme in der Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung sieht, wenn die Kinder im Schulalter sind. Immerhin noch 15% der deutschen Männer und 14% der deutschen Frauen denken, daß auch nach dem Auszug der Kinder aus dem elterlichen Haus, die Mütter nicht wieder erwerbstätig sein sollten. Der Anteil der BritInnen, der so denkt, ist verschwindend gering. Die Mehrzahl der britischen Befragten favorisiert allerdings für die Mütter von Schulkindern Teilzeitarbeit aber für Mütter, deren Kinder das Haus bereits verlassen haben, Vollzeitarbeit. In Deutschland wird dagegen Vollzeitarbeit für verheiratete Frauen nur von der Mehrheit der Befragten gutgeheißen, wenn diese noch keine Kinder haben (73% der Männer und 76% der Frauen; Alwin et al. 1992).

Auch wenn sich die britischen Einstellungen im Vergleich mit Deutschland als weniger traditionell erweisen, zeigt sich, daß in den beiden untersuchten Ländern ein 'normaler Geschlechtseffekt' feststellbar ist, d.h. Männer in der Regel traditionellere Einstellungen zeigen als Frauen (Hoffmann 1996:120). Die deutlichen traditionellen Einstellungen der britischen Frauen, die sich in ihren Einstellungen zur *Rolle* der Frau als noch traditioneller als die britischen Männer erweisen, wird schließlich das Argument angeführt, die schlechten Arbeitsbedingungen der Frauen und die damit einhergehenden Belastungen würde zu einer Überbewertung der traditionellen Hausfrauenrolle führen (Hoffmann 1996:130). Diese Annahme wird auch von Alwin et al. (1992:15) bestätigt. Angesichts dieser Ergebnisse ist es nicht erstaunlich, daß die Beschäftigungsquoten in Deutschland und Großbritannien im Vergleich zu anderen Ländern wie Dänemark oder Frankreich bei Müttern sehr viel niedriger sind (vgl. Tabelle 6.1). Ebenso werden die hohen Teilzeitquoten dadurch erklärbar.

6.4 Zusammenfassung: Thesen für die Bildung von Teilzeitpräferenzen

Tatsächlich zeichnet sich Deutschland als konservativ-korporativer Wohlfahrtsstaat dadurch aus, daß ein mittleres Maß an 'Dekommodifizierung' gewährleistet ist und der Druck auf die ArbeitnehmerInnen auch durch die noch immer wichtige Stellung der Gewerkschaften in Grenzen gehalten wird: Beschäftigungs- und Kündigungsschutzregelungen und ein bisher funktionierendes Lohnverhandlungssystem sowie eine zwar zurückhaltende aber bisher verkräftbare Entwicklung der Reallöhne und ein relativ gut ausgebautes soziales Sicherungssystem gewährleisten für große Teile der Arbeitsbevölkerung ein relativ hohes Maß an Einkommenssicherheit. Ein Problem entsteht allerdings da, wo das auf dem Versicherungsprinzip basierende Sozialsystem durch Ausfall von Beitragseinnahmen durch Arbeitslosigkeit und durch die ungünstige demographische Entwicklung der Altersstruktur in Schieflage gerät. Zudem muß berücksichtigt werden, daß ganze Gruppen von Beschäftigten - insbesondere Frauen - in diesem System aufgrund der geringeren Versicherungsbeiträge erhebliche Nachteile zu erleiden haben, und daher die Abhängigkeit von sozialer Absicherung durch Familie oder die Sozialhilfe und damit das Armutsrisiko sehr hoch ist. Ein weiteres Risiko, von dem neuerdings auch breitere Gruppen der Bevölkerung betroffen sind, ergibt sich außerdem aus den Einbrüchen am Arbeitsmarkt und der Einschränkung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Wie oben gezeigt wurde, ist in der neuen Bundesrepublik eine Trendwende in der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung eingetreten: Es ist zu vermuten, daß sich Teilzeitarbeit daher, ähnlich wie in den 80er Jahren in Großbritannien, für viele Beschäftigte zu einer unfreiwilligen Alternative zur Arbeitslosigkeit entwickelt, wobei in der Mehrzahl nach wie vor Frauen betroffen sein werden. Allerdings werden in der Untersuchung die neuen Bundesländer ausgespart, um die Unterschiede zwischen Großbritannien und Deutschland deutlicher herausstellen zu können.

In Großbritannien, so wurde deutlich, ist die 'De-Kommodifizierung' der Arbeitsbevölkerung weitaus weniger gewährleistet. Der massive Sozialabbau und die Deregulierungsstrategie der Thatcher-Ära sowie die Beschneidung der Gewerkschaftsmacht, haben dazu beigetragen, daß mehr noch als vorher das Risiko der wirtschaftlichen Entwicklung durch die BürgerInnen getragen wird. Die Entwicklung der Teilzeitarbeit ist weniger im Zusammenhang mit der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit als der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse zu sehen, und die Förderung von Teilzeitarbeit gehört seit den 80er Jahren zur beschäftigungspolitischen Strategie der britischen Regierung.

In beiden Ländern, so wurde deutlich, ist die Erwerbstätigkeit nur schwer mit der Erziehung von Kindern zu vereinbaren, so daß letztere in der Verantwortlichkeit der Mütter verbleibt. Eine Einschätzung beider Länder als Wohlfahrtsstaatssysteme des 'strong male-bread winner model' (Lewis 1992)

ist daher gerechtfertigt. Zudem ist zu erwarten, daß die relativ traditionellen Einstellungen der BritInnen und der Deutschen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung der Frauen sich - im Sinne eines 'moral dilemma' (Pfau-Effinger 1996) positiv auf die Ausbildung - adaptiver - Teilzeitpräferenzen auswirken. Für die Ausprägung unterschiedlicher Teilzeitpräferenzen ist daher zu erwarten, daß

1. in beiden Ländern die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten 'traditionelle Teilzeitpräferenzen' haben wird. Dabei würde es nicht überraschen, wenn der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, denen traditionelle Teilzeitpräferenzen unterstellt werden, in Deutschland noch höher liegt als in Großbritannien.
2. der Anteil derer, die 'postmoderne' Teilzeitpräferenzen aufweisen, vermutlich in Deutschland aufgrund des höheren Einkommensniveaus etwas größer ist als in Großbritannien. Der Umfang ist jedoch schwer einzuschätzen, vermutlich wird dieser jedoch aufgrund der starken Lohnabhängigkeit in Großbritannien und der Persistenz der Werte der Arbeitsgesellschaft in Deutschland, eher gering sein.
3. Teilzeitbeschäftigte, denen 'funktionale' Teilzeitpräferenzen unterstellt werden können, in Großbritannien aufgrund der Arbeitsmarktsituation vermutlich häufiger anzutreffen sein werden als in Deutschland. Vermutlich werden sich die beiden Gruppen außerdem dahingehend unterscheiden, daß in Großbritannien in dieser Gruppe ein großer Anteil unter den Teilzeitbeschäftigten ermangels Alternativen zur Teilzeitarbeit gezwungen sind. Vermutlich wird hier der größere Anteil der 'working-poor'-Haushalte zu finden sein, wenn man annimmt, daß die Haushalts- Einkommen der traditionellen Teilzeitbeschäftigten sich aufgrund der Doppel- bzw. Anderthalbfach-Verdiener-Erwerbsstruktur im oder über dem Durchschnitt liegen werden.
4. in Deutschland eine Polarisierung innerhalb der Gruppe der funktionalen Teilzeitbeschäftigten weniger ausgeprägt sein wird. Anzunehmen ist hier, daß die verschiedenen, unter dem Begriff 'funktional' zusammengefaßten, Teilzeitpräferenzen eher als unterschiedliche Formen der Übergangsteilzeitarbeit identifiziert werden können.

Im folgenden möchte ich nun die Ergebnisse der Datenanalyse des SOEP und des BHPS vergleichend darstellen.

7 Teilzeitarbeit und Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien im Vergleich

7.1 Allgemeine Ergebnisse⁸¹

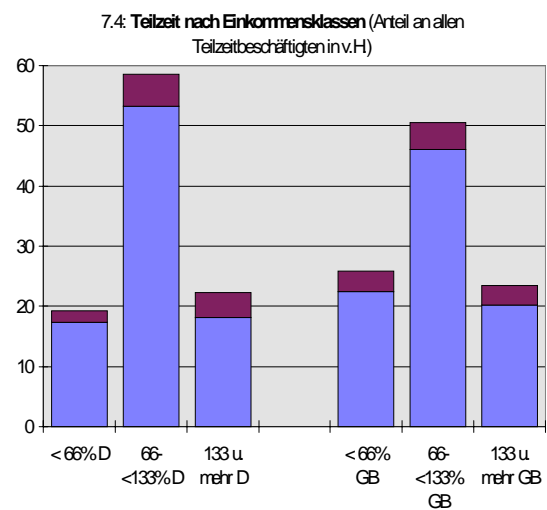
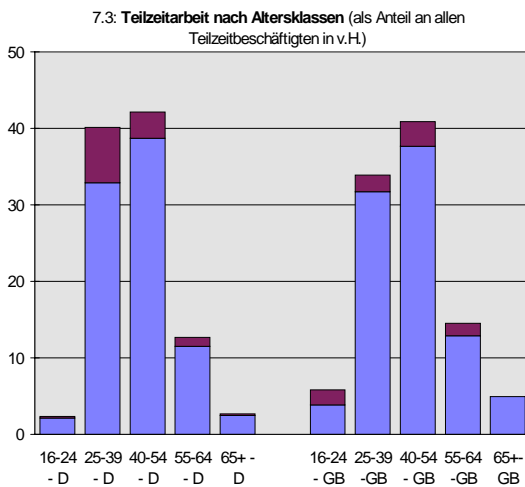
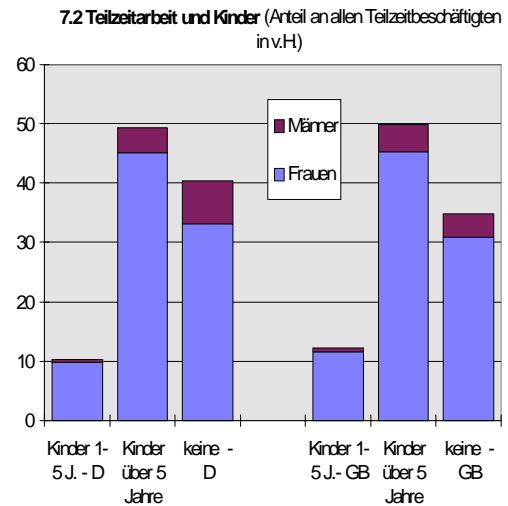
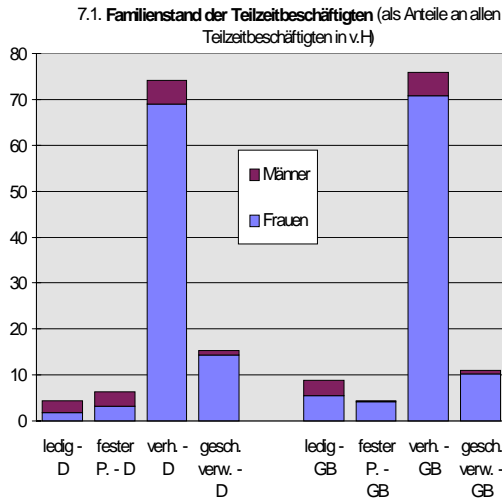
Großbritannien und Deutschland unterscheiden sich im europäischen Vergleich grundsätzlich im Niveau und der Verteilung der Teilzeitarbeit auf Männer und Frauen: Nach den Zahlen des SOEP und des BHPS liegen die Teilzeitquoten 1994 bei 20,7% in Deutschland und 27% in Großbritannien. Männer erreichen Teilzeitquoten von 9,8 % (GB) und 6,4% (D). Der jeweilige Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten ist in beiden Ländern etwa gleich hoch (ca. 12%).⁸²

Die Binnenstruktur der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland und Großbritannien scheint auf den ersten Blick sehr ähnlich zu sein (vgl. Schaubilder 7.1-7.10), wobei sich aber auf den zweiten Blick in verschiedenerlei Hinsicht einige z.T. bedeutsame Unterschiede entdecken lassen. Hinsichtlich der Merkmale **Familienstand** und **Kinder** sind die Unterschiede in der Tat nicht signifikant. In beiden Ländern sind $\frac{3}{4}$ aller Teilzeitbeschäftigten verheiratet und die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten haben Kinder (D: 59,5,1%; GB: 62,3%), wobei jeweils in rund der Hälfte der Fälle die Kinder im schulpflichtigen Alter sind (D: 30,4%; GB:30,8% aller Teilzeitbeschäftigten). Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die **Altersgruppen** ist in beiden Ländern zwar ähnlich, da in beiden Fällen die mittleren Altersgruppen (25- 39 und 40-54 Jahre) mit 82% in Deutschland und 75% in Großbritannien den größten Anteil stellen. In Großbritannien sind jedoch die älteren und die junge Altersgruppe etwas stärker vertreten als in Deutschland.

⁸¹ Die Gruppe der britischen und der deutschen Teilzeitbeschäftigten wurden getrennt im Hinblick auf 14 Merkmale untersucht. Auf eine multivariate Analyse wurde dabei zugunsten der deskriptiven Methode der Kreuztabellierung verzichtet.

⁸² Für die hohen Zahlen männlicher Teilzeitbeschäftigung können zwei Gründe angeführt werden. Zum einen sind hier - im Gegensatz zu anderen Erhebungen wie z.B. der Europäischen Arbeitskräftestichprobe - die ostdeutschen Männer, die eine sehr niedrige Teilzeitquote aufweisen, aus der Auswertung ausgeschlossen. Zum zweiten, und das gilt für beide Länder, können die Unterschiede zum ELFS auf die unterschiedliche Definition von Teilzeitbeschäftigung zurückgeführt werden: während die Europäische Arbeitskräftestichprobe die Selbsteinschätzung der Befragten zugrundelegt, wird hier von einer festen Teilzeitgrenze von bis zu 35 Stunden in der Woche ausgegangen (vgl. Darstellung der Meßkonzepte im Anhang 1).

Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung in beiden Ländern sind in anderen Bereichen ausgeprägter: vor allem ergeben sich hinsichtlich der Verteilung auf die Einkommensgruppen und im Ausbildungsniveau z.T. beträchtliche Unterschiede die sich in abgeschwächter Form auch in der Berufsstatusvariablen und der Verteilung auf die Wirtschaftssektoren widerspiegeln.



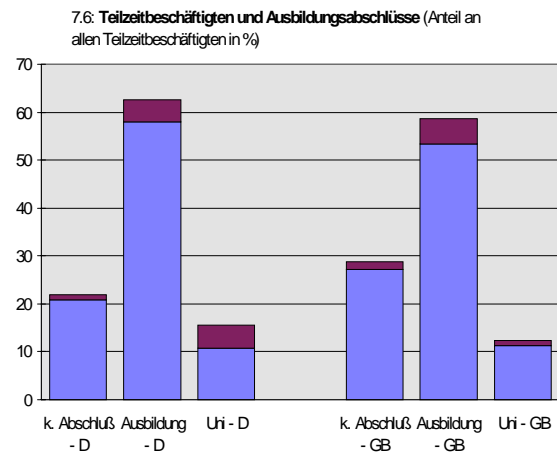
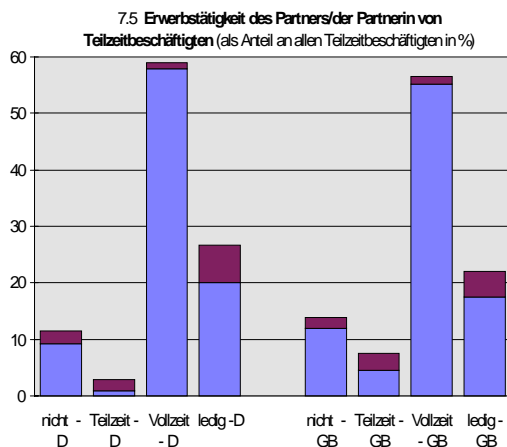
Quelle: SOEP, Welle K; BHPS, Welle D.

Die Verteilung der deutschen Teilzeitbeschäftigten auf die drei **Einkommensgruppen** ist weniger polarisiert als in Großbritannien (vgl. Schaubild 7.4), und es gibt weitaus weniger Teilzeitbeschäftigte in Haushalten mit unterdurchschnittlichem Haushaltseinkommen leben (19%; GB: 26%)⁸³. In beiden Ländern hingegen leben etwa 22% der Teilzeitbeschäftigten in Haushalten der höheren Einkommensgruppe. Eine geschlechtsspezifische Ausprägung läßt sich insofern erkennen, als daß die Polarisierung in beiden

⁸³ Für die Erläuterung der Variablen des Haushalts-Pro-Kopf-Einkommen vgl. Anhang 4 .

Länder für die Männer ausgeprägter ist und diese vor allem in der höheren Einkommensgruppe überrepräsentiert sind.

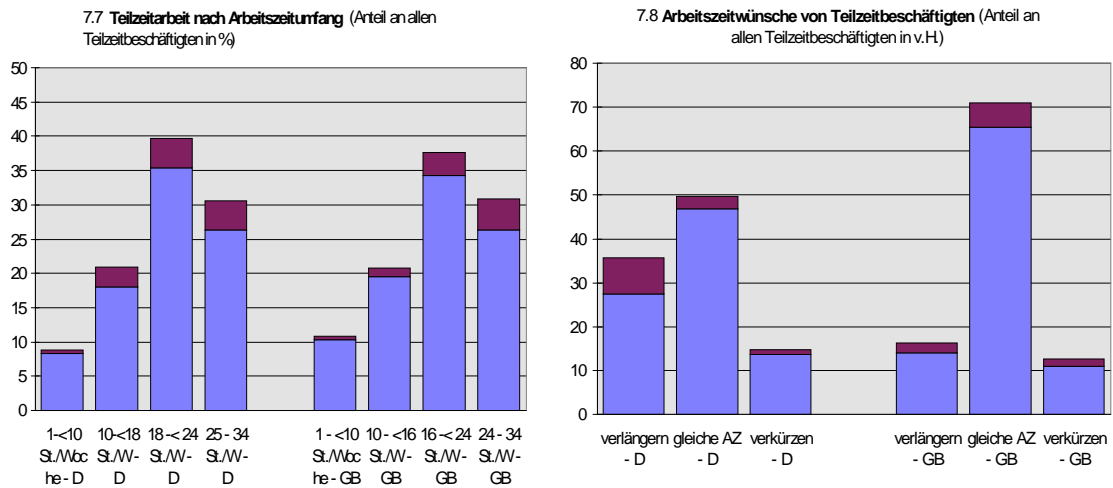
Mit dem Haushaltseinkommen eng verknüpft ist der Aspekt der **Erwerbsstruktur der Haushalte**: In beiden Ländern lebt die überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten in Haushalten mit einem vollzeitbeschäftigten Partner/einer vollzeitbeschäftigten Partnerin zusammen (D: 59%; GB 57%; vgl. Schaubild 7.5). In Großbritannien ist jedoch der Anteil der Haushalte mit untypischen Erwerbsstrukturen (PartnerIn nicht erwerbstätig oder teilzeitbeschäftigt) mit 21% erheblich höher als in Deutschland (14%).



Quelle: SOEP, Welle K; BHPS, Welle D.

Hinsichtlich des **Ausbildungsniveaus** zeigen sich zwar wiederum sehr ähnliche Muster, (vgl. Schaubild 7.6), allerdings gibt es auch deutliche Unterschiede. Generell scheinen die deutschen Teilzeitbeschäftigten durchschnittlich besser qualifiziert zu sein, denn 'nur' 22% von ihnen, im Gegensatz zu 29% der britischen Teilzeitbeschäftigten haben keinen Berufsabschluß und 16% haben einen Hochschulabschluß (GB: 13%). In Deutschland allerdings stehen die teilzeitbeschäftigten Männer hinsichtlich ihres Bildungsniveaus sehr viel besser da: Während nur jeder 10. Mann keinen Berufsabschluß hat, aber fast jeder 2. einen Hochschulabschluß, hat fast jede 4. teilzeitbeschäftigte Frau keinen Berufs- und nur jede 8. einen Hochschulabschluß. In Großbritannien sind diese Unterschiede sehr viel schwächer ausgeprägt. Die beim Ausbildungsniveau beobachteten Tendenzen spiegeln sich - in abgeschwächter Form - in der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach **Berufsstatus** wieder. In beiden Ländern sind die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten Angestellte, in Deutschland liegt der Anteil an Führungskräften mit 11% um 5 p.p. höher als in Großbritannien und der Anteil an gewerblichen ArbeitnehmerInnen ist in beiden Ländern relativ gering (3-4%). Die Tatsache, daß in beiden Ländern der Anteil der Un- und Angelernten unter den Teilzeitbeschäftigten mit 35-36% höher liegt als der Anteil derer ohne Ausbildung, zeigt, daß Teilzeitarbeit in beiden Ländern ein 'Mismatch' in der Qualifikation zwischen Angebot und Nachfrage der Arbeit zur Folge hat, d.h. Teilzeitbeschäftigte keinen ihren Qualifikationen entsprechen-

den Arbeitsplatz finden können. Wie auch im vorherigen Fall trifft dies für Frauen wiederum im weitaus stärkeren Maße zu als für Männer. Obwohl die **Arbeitszeiten** von Teilzeitbeschäftigten in Deutschland und Großbritannien sich sehr ähneln, fallen die **Arbeitszeitwünsche** recht unterschiedlich aus.



Quelle: SOEP, Welle K; BHPS, Welle D.

In beiden Ländern ist die mittlere Kategorie, die in etwa einer Halbtagsbeschäftigung entspricht (16-25 Stunden in Großbritannien und 18-25 Stunden in Deutschland), am stärksten ausgeprägt (in Großbritannien 38% und in Deutschland 40%). Die Anzahl der sozialversicherungsfreien Beschäftigten (vgl. hierzu Kap. 1) sowie der langen Teilzeitarbeit (mehr als 25/Woche) liegt jeweils bei etwa 30%. Die Arbeitszeitwünsche hingegen konterkarieren das Bild, das sich bisher aus dem Vergleich der deutschen und britischen Teilzeitbeschäftigten ergeben hat und machen gleichzeitig die Unzulänglichkeit von Befragungen, die sich auf Arbeitszeitpräferenzen und -zufriedenheiten beziehen, deutlich⁸⁴. In Großbritannien ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitumfang trotz der durchschnittlich ungünstigeren Einkommens- und Ausbildungssituation mit 71% sehr viel höher als in Deutschland (50%). Hier wünschen sich außerdem weitaus weniger Beschäftigte (16%) eine Verlängerung der Arbeitszeit als in Deutschland (35%).

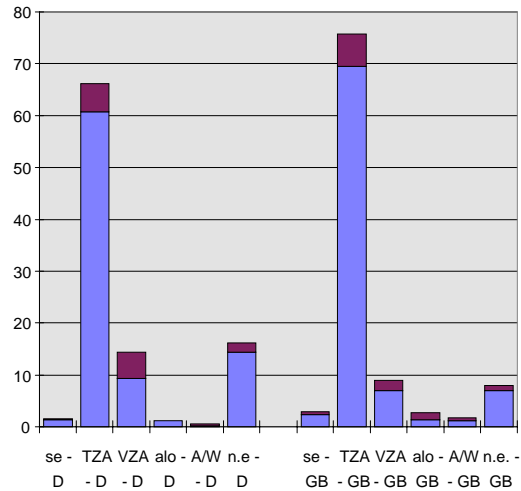
Weiteren Aufschluß über die Besonderheiten der Teilzeitbeschäftigten können außerdem die Variablen der **Dauer** und des **vorherigen Erwerbsstatus** geben. Die Variablen der Dauer der Teilzeitarbeit lassen jedoch nur sehr grobe Aussagen zu, was zeigt, daß die Methodik der Untersuchung des Ver-

⁸⁴ In der deutschen und der britischen Erhebung wurde die Frage gestellt, ob - einhergehend mit einer entsprechenden Veränderung des Einkommens - eine Verkürzung oder Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit gewünscht würde. Während im SOEP jedoch die Wunscharbeitszeit in Stunden erfragt wird, haben die britischen Befragten nur die Möglichkeit, sich zwischen den drei Antworten 'Verlängerung', 'Verkürzung' und 'gleichbleibender Arbeitszeit' zu entscheiden (vgl. Taylor et al. 1993).

laufs von Teilzeitbeschäftigten der Erweiterung zu einer Längsschnittuntersuchung bedarf⁸⁵.

Festzustellen ist hier lediglich, daß in beiden Ländern etwa jeweils 1/3 der Teilzeitbeschäftigten seit mehr als 3 Jahren teilzeitbeschäftigt sind. Die Übergangvariable hingegen bietet einige interessante Hinweise: Während in Großbritannien ¾ aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr zuvor auch teilzeitbeschäftigt waren und nur jeweils 9% aus der Vollzeitbeschäftigung und der Nicht-Erwerbstätigkeit in Teilzeitarbeit übergangen, waren in Deutschland nur 66% schon im Jahr zuvor teilzeitbeschäftigt, 15% wechselten aus vollzeitiger Beschäftigung und 16% aus der Nicht-Erwerbstätigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung in 1994. Die Zahlen derer, die im Jahr zuvor arbeitslos oder in Aus- oder Weiterbildung waren, sind sehr gering und liegen in Deutschland bei 1,7% und Großbritannien bei 4,5% für beide Gruppen⁸⁶.

7.9: Erwerbsstatus der Teilzeitbeschäftigten im Jahr zuvor



Quelle: SOEP, Wellen K und J; BHPS, Wellen D und C.

Tendenziell, so zeigt sich, wird Teilzeitarbeit in Deutschland wie in Großbritannien in ähnlichem Maße zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit genutzt. Allerdings deuten die Unterschiede zwischen Deutschland und Großbritannien in Ausbildungsniveau, Berufsstatus und Einkommen, wie auch hinsichtlich der Arbeitszeitpräferenzen und der Übergänge darauf hin, daß neben der Lebenslage der Beschäftigten die Regulierung von Teilzeitbeschäftigung und der Stellenwert der Teilzeitarbeit im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle bei der Gestaltung und Entwicklung von Teilzeitarbeitsplätzen spielen.

7.2 Postmoderne, traditionelle und funktionale Teilzeitpräferenzen

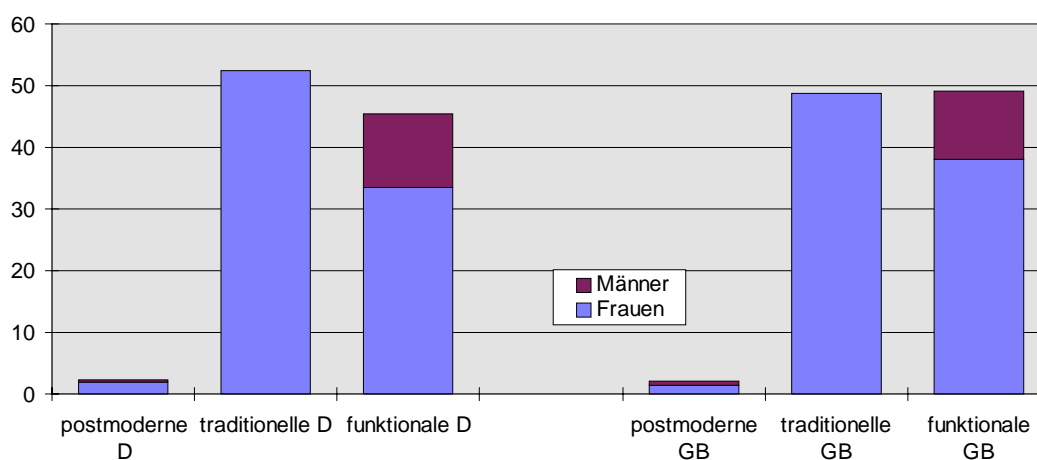
Wie aus dem Schaubild 7.10 ersichtlich, ist der Umfang der Präferenztypen in Deutschland und Großbritannien sehr ähnlich ausgeprägt. Ein geringer Unterschied besteht lediglich darin, daß der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit traditioneller Präferenzordnung in Deutschland etwas größer ist (52,4%) als in

⁸⁵ Vgl. hierzu die Untersuchung von Teilzeitepisoden und -dauern von Quack (1993).

⁸⁶ Für die Diskussion verschiedener Meßmethoden von Übergängen in die Teilzeitarbeit sowie Probleme der zeitdiskreten Meßmethode vgl. O'Reilly und Bothfeld (1996).

Großbritannien (48,7%). Dementsprechend größer ist in Großbritannien die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit funktionalen Präferenzen (49,2%; in D: 45,5%). In beiden Ländern gleichermaßen gering ist der Anteil der postmodernen Teilzeitbeschäftigten, der jeweils bei knapp über 2% liegt. Diese geringen Unterschiede zwischen den beiden Ländern erklären sich dadurch, daß die Variablen der Teilzeitpräferenz-Typen auf der Grundlage der Variablen des Geschlechtes, des Familienstandes, der Kinder, der Erwerbstätigkeit des Ehepartners, des Einkommens und des Berufsstatus generiert wurden (vgl. Übersicht 2), die, wie wir gesehen haben, in beiden Ländern ähnlich ausgeprägt sind.

7.10 Teilzeitbeschäftigte nach Art der Teilzeitpräferenzen (Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten in v.H)



Quelle: SOEP, Welle K (1994), J, I und H; BHPS, Welle D (1994), C,B und A; eigene Berechnungen.

Es ist jedoch anzunehmen, daß auch bei den Ähnlichkeiten in der Grobstruktur innerhalb der Präferenzgruppen - insbesondere in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit funktionalen Präferenzen - vermutlich erhebliche Unterschiede feststellbar sind. Diese sollen im folgenden kurz dargestellt werden.

7.2.1 Postmoderne Teilzeitbeschäftigte

Der Vergleich der Teilzeitbeschäftigten, denen eine postmoderne Teilzeitpräferenz zugeschrieben wird, weist zwischen Großbritannien und Deutschland doch einige Unterschiede auf⁸⁷. Als Gemeinsamkeiten, die ihre Einordnung in diese Gruppe bedingen, sind Kinderlosigkeit, ein höherer Berufsstatus, Nicht-Verheiratetsein sowie ein überdurchschnittliches Einkommen nochmals zu nennen.

⁸⁷ Hier muß die Einschränkung betont werden, daß die der Auswertung zugrundeliegenden Fallzahlen sehr gering sind (D: 19, GB: 48 Fälle ungewichtet), und die Aussagen - trotz Gewichtung - daher nicht unbedingt repräsentativ sind.

In Großbritannien beträgt der Männeranteil 30%, in Deutschland nur 10%. Die Anzahl derer, die mit einem festen Partner zusammenleben, ist in Großbritannien mit gut 1/3 etwa doppelt so hoch wie in Deutschland. In Deutschland hingegen leben etwa 90% in Einpersonenhaushalten (GB: 57%). Hinsichtlich der Erwerbsstruktur der Haushalte sind die Unterschiede ebenfalls groß, so haben in Deutschland nur 6% einen vollzeitbeschäftigten Partner, während in Großbritannien 27% mit einem erwerbstätigen Partner zusammenleben (18% Vollzeit und 9% Teilzeit). Auch bezüglich des Ausbildungsniveaus und des Berufsstatus gibt es Unterschiede. Während in Deutschland alle einen Hochschulabschluß haben und über die Hälfte als Führungskräfte beschäftigt sind, haben in Großbritannien nur die Hälfte dieser Teilzeitbeschäftigten einen Universitätsabschluß und nur 27% arbeiten als Führungskräfte. Ein Blick auf die Altersverteilung könnte diese Unterschiede erklären. In Deutschland sind die postmodernen Teilzeitbeschäftigten erwartungsgemäß zu mehr als $\frac{3}{4}$ über 40 und niemand unter 25 Jahre alt, in Großbritannien dagegen ist die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten unter 40 Jahre alt.

Etwas einheitlicher dagegen sind die Gruppen der postmodernen Teilzeitbeschäftigten in beiden Ländern hinsichtlich der Arbeitszeiten. Fast die Gesamtheit arbeitet mindestens 18 bzw. 16 Stunden in der Woche (D: 75% sogar zwischen 25 und 35 Stunden; GB: 52% mehr als 25 Stunden). Ebenso ähneln sich die Arbeitszeitwünsche postmoderner Teilzeitbeschäftigter. In beiden Ländern sind die Wünsche nach einer (weiteren) Verkürzung der Arbeitszeit im Vergleich zum Durchschnitt stark überrepräsentiert, so wollen in Deutschland 56% und in Großbritannien 44% ihre Arbeitszeit verkürzen. Verkürzungswünsche sind zwar, wie erwartet in beiden Ländern unterrepräsentiert, allerdings ist in Deutschland der Wunsch nach einer Verlängerung bei einem knappen Drittel der postmodernen Teilzeitbeschäftigten vertreten (GB: 9%). Betrachtet man Dauer und vorherigen Erwerbsstatus, zeigen sich jedoch wieder beträchtliche Unterschiede. In Deutschland ist ein eher 'typisches postmodernes' Profil zu beobachten, nur 4,5% der Teilzeitbeschäftigten sind schon länger als 3 Jahre teilzeitbeschäftigt und 88% der Teilzeitbeschäftigten waren im Jahr zuvor vollzeitbeschäftigt. In Großbritannien zeigt sich hingegen ein eher unerwartetes Bild, vor allem hinsichtlich des vorherigen Erwerbsstatus. Hier waren 1994 26% der Teilzeitbeschäftigten schon länger als 3 Jahre in Teilzeit und nur 17% neu dazugekommen. Ein Viertel der Neuzugänge war im Jahr zuvor nicht erwerbstätig. Zusammenfassend läßt sich also feststellen, daß die postmodernen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland hinsichtlich des sozialen und beruflichen Kontextes, gemessen an den theoretischen Annahmen, typischere Strukturen aufweisen als die Gruppe der britischen postmodernen Teilzeitbeschäftigten, die in vielerlei Hinsicht recht uneindeutige Strukturmerkmale haben.

7.2.2 Traditionelle Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte mit einer traditionellen Präferenzordnung wurden verheiratete Frauen identifiziert, deren Ehemänner vollzeitbeschäftigt sind, und bei denen die Arbeitsteilung mit den Partnern demnach dem von Lewis (1992) beschriebenen 'male-breadwinner model' entspricht. Im Vergleich zu den post-modernen Teilzeitbeschäftigten sind sich die traditionellen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland und Großbritannien sehr viel ähnlicher.

In beiden Ländern haben die überwältigende Mehrheit Kinder (D: 71%; GB: 74%) wobei Mütter von kleinen Kindern in Großbritannien häufiger zu finden sind (19%) als in Deutschland (12%). Erwartungsgemäß sind in beiden Ländern fast alle Frauen dieser Gruppe zwischen 25 und 54 Jahre alt (D: 91%; GB: 90%) und der größte Teil von ihnen arbeitet zwischen 16 bzw. 18 und 25 Stunden in der Woche (D: 43%; GB: 40%). In Deutschland sind die kurzzeitig Beschäftigten (<10 Stunden/Woche) jedoch leicht über- in Großbritannien leicht unterrepräsentiert. In beiden Ländern allerdings sind jeweils rund 1/3 sozialversicherungsfrei beschäftigt.

Die Einkommensstruktur der britischen Frauen fällt im Vergleich zum Durchschnitt wesentlich günstiger aus: Die Gruppe derer, die in eher armen Haushalten leben, ist mit 16% um rund 10 p.p. kleiner und die höchste Einkommensgruppe mit 28% um 4 p.p. größer. In Deutschland ist diese Veränderung dagegen weitaus schwächer, die 'reichen' Haushalte sind mit 20% in dieser Gruppe sogar leicht unterrepräsentiert. Diese Unterschiede sind zumindest z.T. damit zu erklären, daß in Großbritannien doppelt so viele Frauen dieser Gruppe einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgehen (14%) wie in Deutschland (7%).

Bezüglich des Ausbildungsniveaus und des Berufsstatus hingegen ähneln sich die beiden Länder: die Angestellten sind überrepräsentiert und in der Mehrzahl (D: 62%; GB: 58%). Führungskräfte und auch Un- und Angelernte sind hingegen leicht unterrepräsentiert, auch wenn letztere noch fast 1/3 dieser Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Erwartungsgemäß sind Frauen in Führungspositionen in dieser Gruppe unterrepräsentiert (D: 5,5%; GB: 4,3%), auch wenn in Deutschland jede 10. und in Großbritannien jede 8. Frau einen Hochschulabschluß vorzuweisen hat. Schließlich sind Teilzeitbeschäftigte mit traditionellen Präferenzen, die schon im Jahr zuvor teilzeitbeschäftigt waren, in beiden Ländern überrepräsentiert (D: 71%; GB: 80%). Jeweils 7-8% waren im Jahr zuvor vollzeitbeschäftigt. In Deutschland ist zudem der Anteil derer relativ hoch, die einen Wechsel aus der Nicht-Erwerbstätigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung vollzogen haben (18%).

Von einigen feineren Unterschieden abgesehen (v.a. bezüglich des Einkommens), läßt sich zusammenfassend feststellen, daß die Gruppe der Teil-

zeitbeschäftigten, bei denen traditionelle Präferenzen unterstellt werden im Hinblick auf die untersuchten Merkmale recht homogen erscheinen. Dies kann als Zeichen dafür gewertet werden, daß diese Gruppe als Teilzeitbeschäftigte mit 'traditionellen' Präferenzen also zutreffend beschrieben ist. Inwiefern es jedoch Ähnlichkeiten mit den anderen Teilzeitbeschäftigten gibt, soll im folgenden deutlich werden.

7.2.3 Funktionale Teilzeitbeschäftigte

Die Kategorie der funktionalen Teilzeitbeschäftigten umfaßt nun also diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die sich nicht durch die Merkmalskombinationen auszeichnen, die als Indikator für das Vorliegen postmoderner oder traditioneller Teilzeitpräferenzen ausgewählt wurden. In der Gruppe der funktional Teilzeitbeschäftigten sind, wie auch aufgrund der Operationalisierung zu erwarten war, die Männer überrepräsentiert: sie machen jeweils etwa $\frac{1}{4}$ der Teilzeitbeschäftigten in dieser Gruppe aus. Ebenso erwartungsgemäß ist die Gruppe derer, die keine Kinder haben, in beiden Ländern die größte Gruppe unter den 'funktional' Teilzeitbeschäftigten (GB: 47%; D: 51%). Dennoch ist interessant festzustellen, daß in beiden Ländern immerhin noch rund 30% der Teilzeitbeschäftigten Kinder im versorgungspflichtigen Alter (< 16 Jahre) haben. Außerdem sind hier die Alleinerziehenden überrepräsentiert (D: 14%; GB: 16%). Vermutlich könnten von diesen teilzeitbeschäftigten Eltern, rechnet man den Anteil der Alleinerziehenden ab, nochmals die Hälfte zu den traditionellen Teilzeitbeschäftigten gerechnet werden, wenn man die Variable der Vollzeiterwerbstätigkeit des Ehemannes in der Operationalisierung ausschließt⁸⁸. Variiert man die Präferenzvariable in der Komponente der Erwerbsstruktur, dürfte sich eine Verschiebung von etwa 7% zugunsten der traditionellen Teilzeitbeschäftigten ergeben. Dies wäre legitim, nähme man an, daß die Ehemänner zum Befragungszeitpunkt auch vorübergehend einen anderen Erwerbsstatus (arbeitslos oder in Aus- o. Weiterbildung) haben können.

Sieht man von diesen Gemeinsamkeiten ab, lassen sich jedoch auch noch einige Unterschiede feststellen. In dieser Gruppe treten so z.B. die Unterschiede in der Altersstruktur noch deutlicher hervor: In Großbritannien ist jedeR 5. der Teilzeitbeschäftigten entweder unter 25 oder über 65 Jahre alt (in Deutschland nur jedeR 10.). Zudem sind diejenigen, die mit einem nicht- oder nur teilzeitbeschäftigten Partner zusammenleben in Großbritannien mit 47% deutlich häufiger vertreten als in Deutschland (32%). Auch ist der Anteil der 'working-poor'-Haushalte zwar - erwartungsgemäß - in beiden Ländern überrepräsentiert, jedoch beläuft sich dieser Anteil in Großbritannien auf 37% und in Deutschland auf nur 24%. Dies erstaunt umso mehr, als daß der Anteil derer,

⁸⁸ Bezöge man die Männer in die Kategorie der traditionellen Teilzeitbeschäftigten mit ein, wären die Änderung gering: eine Versuchsrechnung hat gezeigt, daß sich in Deutschland gar keine Änderung ergeben würde und in Großbritannien die Zahl der traditionellen Teilzeitbeschäftigten um nur etwa 2% ansteigen würde.

die einer Nebentätigkeit nachgehen in Großbritannien etwas höher ist (14%) als in Deutschland (12%). Dieses Phänomen ist - wenn man von den insgesamt niedrigeren Löhnen einmal absieht - z.T mit der Erwerbsstruktur einerseits und andererseits mit dem Berufsstatus zu erklären. Zwar liegt der Anteil der Ungelernten in beiden Ländern mit rund 40% überdurchschnittlich hoch, jedoch ist der Anteil der Arbeiter und Angestellten in Großbritannien in dieser Gruppe ebenfalls (54%) deutlich größer als in Deutschland (43%). In Deutschland hingegen ist der Anteil hochqualifizierten Teilzeitbeschäftigten überdurchschnittlich hoch (16%; GB: 6,5%). Ein weiterer Grund mag darin zu finden sein, daß die Teilzeitbeschäftigten in Großbritannien in dieser Gruppe kürzere Arbeitszeiten haben: 15% arbeiten weniger als 10 (D: 6%), und nur 30% mehr als 25 Stunden in der Woche (D: 38%).

Wie erwartet, ist dennoch in beiden Ländern ein ähnlich großer Anteil an Un- und Angelernten (D: 41%; GB: 40%) und Beschäftigten ohne Berufsausbildung zu beobachten (GB: 34%; D: 27%). Auch die Arbeitszeitpräferenzen dieser Gruppe von Teilzeitbeschäftigten bestätigen die Erwartungen: Verlängerungswünsche sind in beiden Ländern überrepräsentiert, wobei der Anteil in Deutschland noch erheblich höher liegt (44%) als in Großbritannien (23%).

Vergleicht man Dauer und vorherigen Erwerbsstatus der Teilzeitbeschäftigten in beiden Ländern, so zeigt sich, daß die funktionale Teilzeitarbeit in Großbritannien weniger deutlich als 'Übergangs-Teilzeitarbeit' interpretiert werden kann. Zwar sind hier diejenigen, die erst seit einem Jahr Teilzeitbeschäftigt sind, überrepräsentiert, dennoch ist dieser Anteil mit 24% relativ gering (D: 41%). Ein hoher Anteil an Neuzugängen und ein geringerer Anteil der Langzeit-Teilzeitbeschäftigten (D: 29%; GB:33%), wie in Deutschland kann als Hinweis für eine hohe Fluktuation innerhalb dieser Gruppe und damit als Indikator für Übergangsteilzeitarbeit bewertet werden. Diese Interpretation kann durch das Argument gestützt werden, daß mehr als die Hälfte der Neuzugänge in Deutschland vorher vollzeitbeschäftigt waren (20%) in Großbritannien hingegen nur ein Drittel (9%). Letztendlich stellt sich jedoch auch hier das Problem, daß diese Ergebnisse unter dem Vorbehalt stehen, hier nur ein bzw. zwei Jahre zu repräsentieren. Um zuverlässigere Aussagen treffen zu können, müßten durchschnittliche Übergangsquoten mehrerer Jahre errechnet werden. Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Unterschiede, die wir weiter oben bei der Gesamtbetrachtung der Teilzeitbeschäftigung beobachtet hatten, in der Gruppe der funktionalen Teilzeitbeschäftigten sehr viel deutlicher zum Tragen kommen und daß die Unterscheidung nach Präferenztypen dafür eignet, Teilzeitbeschäftigten in einer vergleichenden Perspektive zu betrachten.

7.3 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Wie eingangs angenommen wurde, hat sich bestätigt, daß ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten in beiden Ländern als Teilzeitbeschäftigte mit vermutlich traditionellen und adaptiv gebildeten Teilzeitpräferenzen gelten können. Allerdings liegt dieser Anteil niedriger als erwartet, nämlich bei etwa der Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten, oder - je nach Operationalisierung zwischen 49% und 56% in Großbritannien und 52% und 60% in Deutschland. Bezieht man Alleinerziehende mit ein, erhöht sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, wo die Kinder als 'constraints' die Teilzeitpräferenzen maßgeblich beeinflussen, in Großbritannien nochmals um 8%, in Deutschland um 6,4%.

Die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, denen postmoderne Präferenzen unterstellt wurden, ist - wider Erwarten - relativ gering und zudem in beiden Ländern etwa gleich groß. Allerdings weisen die postmodernen Teilzeitbeschäftigten in Großbritannien eher untypische Strukturen auf (z.B. beim Alter), so daß sich diese Zahl bei einer Einbeziehung des Alters in die Operationalisierung nochmals verändern könnte. Bei den deutschen Teilzeitbeschäftigten hingegen, denen funktionale Präferenzen unterstellt wurden, fand sich außerdem ein großer Anteil an Hochschulabsolventen und Führungskräften sowie ein im Durchschnitt liegender Anteil 'reicher' Teilzeitbeschäftigter, so daß sich die Frage stellt, ob entweder die Operationalisierung oder sogar die Abgrenzung dieser beiden Gruppen überdacht werden muß. Festzuhalten ist jedoch das sehr interessante Ergebnis, daß sich die Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich in ihrer Zusammensetzung zwischen den beiden Ländern unterscheiden, wenn man die Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten um die Gruppe der traditionellen Teilzeitbeschäftigten 'bereinigt'.

Die Ergebnisse der Auswertung entsprechen in etwa den Annahmen, die aufgrund der Betrachtung der Rahmenbedingungen gemacht wurden. In Großbritannien ist der Anteil der 'working-poor'-Haushalte, wie der Blick auf die Erwerbsstruktur der Haushalte und die Einkommensverteilung gezeigt hat, mit 37% (der 'funktionalen' Teilzeitbeschäftigten) relativ groß. Der große Anteil von jungen oder alten Teilzeitbeschäftigten stellt einen zweiten wichtigen Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung in Deutschland dar. Diese sind mit den in Kap. 6.2 diskutierten Unterschieden in der arbeitsmarktpolitischen Strategie der Eingliederung Jugendlicher durch Teilzeitbeschäftigung einerseits und vermutlich andererseits durch die Unzulänglichkeit des britischen Rentensystems zu erklären. Der Anteil derjenigen, die höhere Bildungsabschlüsse haben oder als Führungskräfte arbeiten, sind bei den britischen funktionalen Teilzeitbeschäftigten unterrepräsentiert und zu dem sehr viel seltener als in Deutschland. Zudem hat sich angedeutet, daß die britischen Teilzeitbeschäftigten eine geringere Mobilität aufweisen als die deutschen von denen immerhin 1/5 den Übergang aus der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung vollzogen haben (in Großbritannien nur die Hälfte).

Insgesamt können die Ergebnisse dahingehend interpretiert werden, daß sich die Präferenzen für Teilzeitarbeit insgesamt den schlechteren Arbeitsbedingungen angepaßt haben, während in Deutschland die Nachteile der Teilzeitarbeit wohl nur vorübergehend in Kauf genommen werden. In Großbritannien hat Teilzeitarbeit, insgesamt betrachtet, entweder die Funktion, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten oder als Alternative zur Arbeitslosigkeit ein - wenn auch geringes - Erwerbseinkommen zu gewährleisten.

In Deutschland hingegen ist Teilzeitarbeit ebenfalls zum großen Teil eine klassische Form der Frauenerwerbstätigkeit und eine Komponente des 'male - bread winner model'. Andererseits sind hier Anzeichen zu erkennen, daß Teilzeitarbeit in bestimmten Bereichen tatsächlich als 'Übergangsteilzeitarbeit' genutzt wird. Allerdings muß hier auf die Einschränkung verwiesen werden, daß hier nur die westdeutschen, und nicht die Teilzeitbeschäftigten der neuen Bundesländer Gegenstand der Analyse waren. Die Entwicklung der Teilzeitarbeit in der gesamten Bundesrepublik wies, wie wir oben gesehen haben, ja darauf hin, daß die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik womöglich dem 'britischen Pfad' folgen würde. Ob jedoch eine Prekarisierung und auch eine Diffusion der Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik stattfinden wird, hängt maßgeblich von der politischen Gestaltung der Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit ab. Hier ist jedenfalls deutlich geworden, daß der institutionelle Rahmen, d.h. Lohnentwicklung, Regulierung, Arbeitsmarktpolitik, soziale Absicherung der Beschäftigten etc. dafür ausschlaggebend sein werden, ob sich die Teilzeitarbeit längerfristig im Sinne der 'Übergangsteilzeitarbeit' entwickeln wird. Der nach wie vor geringe Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten in Deutschland sowie die allgemeine sozial- und arbeitsmarktpolitische Strategie erhärten jedoch die Annahme, daß die hochqualifizierte Teilzeitarbeit weiterhin die Ausnahme bleibt bzw. Teilzeitbeschäftigung längerfristig eine ähnliche 'Pufferfunktion' im deutschen Beschäftigungssystem annehmen könnte, wie im britischen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse soll abschließend erörtert werden, unter welchen Bedingungen, in welchem Maße und mithilfe welcher Instrumente eine beschäftigungswirksame und sozial effektive Ausweitung der Teilzeitarbeit politisch zu beeinflussen wäre.

8 Beschäftigungspolitische Schlußfolgerungen

„Although the job is part-time, it helps to keep meals on the table and the clothes on the children - and at the moment there are so many people unemployed they can do what they want.“⁸⁹

Teilzeitarbeit wird als beschäftigungspolitisches Instrument immer wieder neu entdeckt. Es stellt sich jedoch die Frage, welcher Anspruch an die Steuerung der Arbeitsmarktprozesse durch die Förderung von Teilzeitarbeit gestellt bzw. welches Ziel verfolgt wird. Geht es nur darum, die Arbeitslosenzahlen zu senken wie in Großbritannien, ungeachtet des Risikos negative Effekte zu verstärken (Segmentation, Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen), oder soll Teilzeitarbeit auch in längerfristiger Perspektive als Instrument einer nachhaltigen Umverteilung der Arbeit eingesetzt werden? Das Ziel dieses letzten Kapitels ist nicht, konkrete politische Handlungsanweisungen zu erarbeiten, vielmehr soll hier erörtert werden, welche Konsequenzen aus den bisherigen Erkenntnissen für die politische Steuerung von Teilzeitarbeit zu ziehen sind. Daher soll hier noch einmal zusammenfassend dargestellt werden, was die theoretischen Ausführungen und die empirischen Befunde für die Politik bedeuten. Es soll erörtert werden, auf welche Weise die Entwicklung Teilzeitarbeit politisch zu beeinflussen ist und welche grundsätzlichen gesellschaftlichen Entscheidungen der Förderung qualitativ anspruchsvoller Teilzeitarbeit vorausgehen.

8.1 Wie kann die Entwicklung von Teilzeitarbeit politisch gesteuert werden?

Aus den theoretischen Ausführungen wurde deutlich, daß Teilzeitentscheidungen durch mindestens drei maßgebliche Faktoren beeinflußt werden. Die vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung hat gezeigt, daß der wohlfahrtsstaatliche Rahmen hinsichtlich der Absicherung der BürgerInnen im Hinblick auf die Integration der Frauen in die Reproduktions- bzw. Produktionssphäre eine wichtige Rolle spielt. Dabei wurde erkannt, daß die jeweilige „Wohlfahrtsstaatskultur“ in den verschiedenen Ländern ein Faktor für die Ausbildung der verschiedenen

⁸⁹ Aussage einer jungen teilzeitbeschäftigten Engländerin gegenüber der 'European Times' (The European Times, Nr. 64.880, 16.2.1994).

Rahmenbedingungen bzw. die Möglichkeit und Geschwindigkeit des Wandels sein kann.

Aus den Überlegungen, die zur besonderen Wirkungsweise des Arbeitsmarktes angestellt wurden, ist festzuhalten, daß die Strukturierung des Arbeitsmarktes grundsätzlich auf die Strukturierung der Nachfrageseite zurückzuführen ist, die ihrerseits auf sich wandelnde wirtschaftliche und technologische Rahmenbedingungen reagieren muß. Die Arbeitsmarktprozesse verlaufen jedoch nicht willkürlich, sondern erlangen aufgrund der institutionellen Rahmung eine Regelmäßigkeit, die einen politischen Eingriff ermöglichen. Die Strukturen und Interdependenzen zwischen Akteuren und Institutionen können als Regime beschrieben werden, die als das Ergebnis von Handlungskoordinationen zu verstehen sind. Der internationale Vergleich von Teilregimen wie z.B. Teilzeitregime, d.h. Koordinationslösungen, kann deutlich machen, daß es für ähnliche oder gar universelle Probleme unterschiedliche Politiken (im Sinne von Policies) auf der Grundlage sehr verschiedener institutioneller Handlungsrahmen geben kann, die dennoch zu dem gleichen Ergebnis (z.B. der Ausweitung der Teilzeitarbeit oder Senkung der Arbeitslosigkeit) führen können. Das Konzept der Übergangsmärkte beinhaltet schließlich die Auffassung, daß Teilzeitarbeitsverhältnisse das Ergebnis einer Handlungskoordination sein können, von der alle Arbeitsmarktakteure profitieren.

Die individuelle Handlungsebene, so konnte gezeigt werden, spielt - anders als beim Normalarbeitsverhältnis - bei der Vereinbarung von Teilzeitarbeit eine besondere Rolle. Teilzeitentscheidungen lassen sich dann aus der individuellen Perspektive gut erklären, wenn diese nicht als Abwägungen zwischen Geld- und Zeitgewinn oder -verlusten modelliert, sondern in ihren besonderen sozialen und kulturellen Kontext eingebettet betrachtet werden. Die Einbeziehung von Handlungsoptionen und -beschränkungen der übergeordneten Ebenen (Wohlfahrtsstaat, Arbeitsmarkt) in das Konzept der individuellen Wahlhandlung ist dabei unerlässlich. Die Betrachtung der Präferenzbildung der Akteure als einen dritten „Filter“ in Entscheidungssituationen kann hier weiterhelfen. Demnach ist nicht grundsätzlich von der Rationalität der Wünsche und Präferenzen auszugehen, sondern vielmehr davon, daß Präferenzen auf rationale oder 'nicht-rationale' Weise in bestimmten Entscheidungssituationen an die Handlungssituation angepaßt werden können. Präferenzen sind dabei als das der Handlung vorausgehendes Vorziehen einer bestimmten Möglichkeit definiert worden, die auf alle Fälle die Handlung determiniert.

Das Zusammenspiel dieser drei großen Faktorenkomplexe - Wohlfahrtsstaat(skultur) , Arbeitsmarktbedingungen und individuelle Abwägungen - kann sich auf die Teilzeitpräferenzen auf unterschiedliche Weise auswirken. Entsprechend diesem Präferenzbildungsprozeß in dem unterschiedliche Handlungszwänge und -optionen zur Geltung kommen, wurden drei unterschiedliche Präferenz- oder Teilzeittypen identifiziert. Für die Politik, die das Ziel formuliert,

Teilzeitarbeit als ein beschäftigungspolitisches Instrument zu fördern, sollte sich also als erste Aufgabe stellen, die unterschiedlichen Problemlagen und Motivationen der Beschäftigten, aus denen heraus Teilzeitarbeit gewählt wird, zu erkennen. Hierzu sind in dieser Arbeit Anregungen gegeben worden. Ob und auf welche Weise auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit eingewirkt werden soll, muß dann in einem zweiten und einem dritten Schritt entschieden werden. Bevor ich mich Überlegungen bezüglich der normativen Maßstäbe der Förderung von Teilzeitarbeit widme, möchte ich - an dieser Stelle allerdings nur andeutungsweise - zeigen, was die Unterscheidung der Teilzeitpräferenztypen für die Möglichkeit der politischen Steuerung bedeutet.

Es wurde gezeigt, daß für die Identifizierung unterschiedlicher Interessenlagen von Teilzeitbeschäftigten unterschiedliche Analyseebenen und -ebenen relevant sind. Während traditionell geprägte Teilzeitpräferenzen sich aus der Wechselwirkung der haushaltlichen Zwänge und der wohlfahrtsstaatlichen Rahmung ergeben, werden funktionale Teilzeitpräferenzen zusätzlich durch Faktoren des Arbeitsmarktes beeinflußt. Bei den postmodern geprägten Differenzen wurde davon ausgegangen, daß der Handlungsspielraum der Beschäftigten kaum oder gar nicht von exogenen Faktoren beeinträchtigt wird. Entsprechend dieser Zuordnung - die hier nur stark vereinfacht dargestellt werden kann - läßt sich auch erkennen, auf welcher Ebene politische Akteure über Maßnahmen entscheiden können oder müssen, um eine Wirkung auf die individuell getroffenen Teilzeitentscheidung zu ermöglichen. Dabei ist der Gedanke maßgeblich, daß die Schaffung oder Veränderung von Institutionen Handlungsspielräume erweitern oder begrenzen kann. Diese Institutionen oder institutionellen Arrangements unterscheiden sich analytisch danach, auf welcher Ebene sie gelagert sind. Die Ebene der institutionellen Arrangements entscheidet über deren Zugänglichkeit für politische Eingriffe, aber auch über die Tragweite der getroffenen Entscheidungen.

Die Verknüpfung institutionalistischer und handlungstheoretisch-akteursbezogener Betrachtung politischer Prozesse kann mit dem 3-Ebenen-Politikmodell von Hubert Heinelt ('Three worlds of action') verdeutlicht werden. Mit diesen 'drei Handlungswelten' (vgl. Abbildung 8.1) ist es möglich, einen Politikprozess zu erfassen, der die individuellen Präferenzen für Teilzeitarbeit beeinflussen kann. Das Modell weist drei hierarchisch angeordnete Ebenen auf, durch die „institutionalistische Betrachtungen über die Begrenzung und Ermöglichung (bzw. den Anreiz) von Entscheidungen mit einer Berücksichtigung von Präferenzen und Ressourcen von Akteuren in Wahlhandlungen“ verknüpft werden können. Dabei werden auf jeder Ebene drei 'working-parts' identifiziert, die an den handlungstheoretischen Dreischritt Elsters (vgl. Kap. 2.4) erinnern: Das institutionelle Arrangement wirkt hier als Handlungsrahmen, der 'opportunities' und 'constraints' gleichermaßen determiniert ('feasible set'); die Besonderheiten der Ereignisse bzw. die Wahrnehmung derselben bestimmen darüber, welche Lösungsmöglichkeiten überhaupt in Frage kommen ('beliefs') und die Beson-

derheiten der Betroffenen bestimmt schließlich über die Präferenzbildung für die Wahlsituation ('desires' und 'preferences').

Bei Heinelt wird diese Wahlsituation nicht nur auf der individuellen ('operationalen') sondern auch auf zwei übergeordneten Ebenen identifiziert: der konstitutionellen und der kollektiven Ebene. Dabei wird angenommen, daß erst Entscheidungen auf der operationalen Ebene direkt auf die physische Welt einwirken, während die Entscheidungen der übergeordneten Ebene erst noch implementiert und durchgesetzt werden muß (Heinelt, 1993: 320).

Abbildung 8.1: Drei Ebenen institutioneller Analyse (Quelle: Heinelt, 1993:319)

Entscheidend für meine Überlegungen ist hier die Darstellung einer Wirkungskette, die bis zu den institutionellen Arrangements konstitutioneller Entscheidungen zurückgehen kann. Auf diese Weise ist es möglich, die Wirkung konstitutioneller Entscheidungen, auf kollektive und - womöglich aber nicht zwangsweise - individuelle Entscheidungen zu erklären. In der Anwendung auf das Teilzeitbeispiel bedeutet dies, daß institutionelle Veränderungen auf der Ebene des Wohlfahrtsstaates bzw. der 'Wohlfahrtsstaatskultur' die Prämissen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung oder der Dekommodifizierung in der Weise verändern können, daß daraus neue kollektive Wahlsituationen entstehen können. Als Ergebnisse kollektiver Wahlentscheidungen können beispielhaft eine gesetzliche Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten oder die Aufnahme von Regelungen zur Teilzeitarbeit in den Tarifverträgen genannt werden. In der individuellen (oder operationalen) Wahlsituation entscheidet sich dann, wie

die (neuen) Handlungsoptionen oder -begrenzungen - unter Einbeziehung bestimmter Ereignisse und Besonderheiten der Betroffenen durch die Präferenzbildung verarbeitet werden. Während für die Bildung von traditionellen Teilzeitpräferenzen die gesamte Wirkungskette relevant ist, können nach diesem Modell funktionale Teilzeitpräferenzen durch kollektive Entscheidungen stimuliert werden, die möglicher Weise eher durch 'Ereignisse' (Globalisierung und verschärfter internationaler Wettbewerb oder technologischer Wandel) als durch ein bestimmtes institutionelles Arrangement beeinflusst werden⁹⁰. Post-moderne Teilzeitpräferenzen sind dagegen in noch geringerem Maße von Veränderungen in den institutionellen Arrangements abhängig (vgl. Anhang 4).

Von besonderem Interesse bezüglich der Teilzeitproblematik sind die im Modell angelegten Rückkopplungsschleifen ('feed-back-loops'). Hier hat die institutionalistische Grundannahme Berücksichtigung gefunden, daß die Kausalität in der Beziehung zwischen Institutionen und Individuen in beide Richtungen wirken kann, und diese sich im gewissen Maße einander bedingen. Das Modell zeigt somit auf, daß die Ergebnisse einer operationalen Wahlsituation nicht nur Rückwirkungen auf alle Komponenten der operationalen Wahlsituation, sondern auch auf die Akteure der konstitutionellen und kollektiven Wahlsituation haben⁹¹. Allerdings ist der Grad der Wirkungen dadurch bestimmt, in welcher Weise die einzelnen Ergebnisse perzipiert und bewertet werden. Die Responsivität der kollektiven oder individuellen Akteure bestimmt darüber, ob die physischen Veränderungen als Faktoren in neue Wahlsituationen eingebracht werden oder sogar neue Wahlsituationen, d.h. (politischen) Entscheidungsbedarf erzeugen. Was dies für das Beispiel der Teilzeitpolitik bedeutet, liegt auf der Hand: Das aggregierte Ergebnis individueller Teilzeitentscheidungen, d.h. Arbeitsmarkteffekte wie Segmentation oder Beschäftigungszuwächse, können auf der kollektiven und der konstitutionellen Ebene wahrgenommen und politisch verarbeitet werden und einen neuen Handlungsbedarf oder Entscheidungsdruck erzeugen. Ob jedoch das Problem der mit der Teilzeitbeschäftigung einhergehende Segmentation als ein politisch zu lösendes Problem in der sozialen Verteilung von Erwerbs- und Einkommenschancen wahrgenommen wird, oder die Wahrnehmung des Ergebnisses 'Teilzeitbeschäftigung' sich darauf beschränkt, einen Beschäftigungseffekt zu konstatieren, hängt davon ab, welche Maßstäbe bezüglich der Effizienz und der sozialen Gleichheit in der Koordination des Arbeitsmarktes angelegt werden. Die Diskussion dieser Maßstäbe ist in der Diskussion um eine Ausweitung der Teilzeitarbeit unerlässlich. Daher soll zum Schluß meiner Erörterungen - zumindest cursorisch - die Relevanz dieser Fragen im folgenden deutlich gemacht werden.

⁹⁰ Hier kann auf das Argument von Schmid und Schömann verwiesen werden, daß es keine idealen Arbeitsmarktregime gibt, sondern daß von in ihrer Wirkung äquivalenten institutionellen Lösungen ausgegangen werden muß (Schmid und Schömann 1994:10).

⁹¹ Unter Akteuren können hier politische und ökonomische, individuelle Akteure und kollektive Akteure (Organisationen) verstanden werden.

8.2 Teilzeitarbeit als beschäftigungspolitisches Instrument zwischen 'Equality' und 'Efficiency'

Der Wunsch, mit Hilfe der Teilzeitarbeit ein beschäftigungspolitisches Problem zu lösen - oder zumindest einen Beitrag dazu zu leisten, ist in beiden Ländern zu beobachten. Es ist jedoch ebenfalls deutlich geworden, daß die Entwicklung der Teilzeitarbeit weder in Deutschland noch in Großbritannien als ein 'neutraler' Arbeitsmarktprozess bewertet werden kann. Teilzeitarbeit, so hat sich gezeigt, ist in beiden Ländern mit einer starken Segmentation des Arbeitsmarktes und einer geschlechtsspezifischen Segregation verknüpft. In Großbritannien wechseln zwar inzwischen auch vermehrt Männer in Teilzeit, ohne daß sich allerdings das Teilzeitsegment des Arbeitsmarktes auf einem aggregierten Niveau qualitativ verbessern würde. Der Arbeitsmarktwandel in Großbritannien ist daher nicht als Verminderung der Segregation, sondern eher als Verminderung der Geschlechtsspezifität der Segregation von Teilzeitarbeit zu begreifen⁹². Die Betrachtung der institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen hat zudem deutlich gemacht, daß Teilzeitentscheidungen unbedingt im Zusammenhang mit den Kontextbedingungen zu betrachten sind und in den seltensten Fällen auf individuell getroffenen freien Entscheidungen beruhen. Die empirischen Ergebnisse haben schließlich bestätigt, daß sehr deutlich traditionell geprägte Präferenzen von 'funktionalen' Präferenzen zu unterscheiden sind, und daß insbesondere die Gruppe die als 'funktional' teilzeitbeschäftigt bezeichnet wurde, zwischen Deutschland und Großbritannien erhebliche Unterschiede aufwies, die sich wiederum auf die nationalen spezifischen Unterschiede zurückführen ließen.

In Deutschland ist die Politik bezüglich der Förderung von Teilzeitarbeit weitgehend abstinenter bzw. beschränkt sich auf eher symbolische Handlungen, wobei kein wirklicher politischer Wille zur Steuerung erkennbar wird. Die Teilzeitpolitik findet in Deutschland seinen Ausdruck in Aufforderungen von Seiten der Politik an die ArbeitnehmerInnen und die Arbeitgeber, teilzeitige Beschäftigungsverhältnisse abzuschließen und erschöpft sich 1994 schließlich in einer wenig erfolgreichen Kampagne des öffentlichen Dienstes („Teilzeit-Offensive“). In Großbritannien ist die Ausweitung von Teilzeitarbeit massiv durch die Deregulierungsstrategie vorangetrieben worden und hat sich erst recht in Zeiten der Beschäftigungskrise zu einer Alternative zur Vollzeiterwerbstätigkeit entwickelt. Hier birgt Teilzeitarbeit das Risiko, sofern sie nicht in das klassische Schema der traditionellen Teilzeitarbeit mit ihrem 'dual-earner'-Modell fällt und die Einkommenssicherung durch einen vollzeitlich beschäftigten Ehemann abgesichert ist, zu einer Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Verarmung der

⁹² Vgl. hierzu Rubery, Fagan und Maier (1996), die als einen Wandel in der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation das Vordringen von Männern in typische Frauendomänen beobachten. Die Annahme, die Gesamtsituation von Teilzeitbeschäftigten könnte sich verbessern, wenn mehr Männer in Teilzeitarbeit wechseln (vgl. z.B. Walwei und Werner, 1995), muß daher im spezifischen nationalen Kontext überprüft werden.

betroffenen Beschäftigten zu führen. Der massive Anstieg an v.a. männlicher Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien kann daher eindeutig mit dem niedrigen sozialen Sicherungsniveau der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen erklärt werden, und dem daraus folgenden Druck, möglichst schnell wieder in Beschäftigung zu wechseln, und daher auch teilzeitige Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Großbritannien, der ganz eindeutig mit dem massiven Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zu erklären ist muß vor diesem Hintergrund betrachtet werden, und wenn der Arbeitsmarkt in Großbritannien als ein Beispiel für den Erfolg der anglo-amerikanischen Beschäftigungspolitik angeführt wird (vgl. z.B. DIW, 1996), so wird oftmals der 'Preis' dafür nicht erwähnt.

Diese unterschiedlichen Ergebnisse lassen sich im Hinblick auf die Art der Koordination der Interessen der Arbeitsmarktakteure sowie die zugrundeliegenden Konzepte der sozialen Gleichheit und der ökonomischen Effizienz systematisch beschreiben. Die von Schmid (1994) in die theoretische Diskussion eingebrachten allgemeinen Bewertungskriterien und die institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktkoordination können hilfreich sein, Ansprüche an eine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu formulieren, die die beobachtete Fehlallokation vermindert und zu einer qualitativen Entwicklung der Teilzeitarbeit führt.

Das Gleichheitskriterium, so Schmid, werde je nach Annahme über die Elastizität bzw. Inelastizität des Angebotes und der Nachfrage ausgewählt und mithilfe entsprechender Koordinierungsinstitutionen realisiert. Schmid unterscheidet je nach Gestaltung der Parameter des Inputs der „Ausstattungs-gleichheiten“ die mittel- oder ergebnisorientiert sein können und des Outputs der Gleichheiten des Lohnes, die leistungs- oder bedarfsorientiert sein können, vier Regeln der Verteilungsgerechtigkeit: die Fairneß, die Solidarität, die Chancengleichheit und die Egalität (Schmid 1994:225)⁹³. Unter Effizienz wird allgemein ein „Maximum output (of goods and services) from a given input (of labor and capital)“ verstanden (Okun 1975, zitiert nach Schmid 1994:255). Schmid differenziert den Begriff der Effizienz jedoch auf ähnliche Weise und zwar nach statischer, intensiver, extensiver und dynamischer Effizienz (Schmid 1994: 256). Die Parameter sind dabei der Grad der

⁹³ Die Fairneß-Regel, nach der insbesondere in Markt-koordination verfahren wird, zeichnet sich dadurch aus, daß eine Gleichheit der zur Verfügung stehenden Mitteln gegeben ist, die zu einer relativen Gleichheit unter den Marktakteuren führt. Dieses Prinzip kann daher auch als Leistungsgerechtigkeit definiert werden. Im Arbeitsmarkt konkurriert diese Regel jedoch mit den Komponenten der Solidarität, der Chancengleichheit und der Egalität, die als Maßstab angelegt werden können, um soziale Ungleichheiten abzumildern. Bei dem Maßstab der Solidarität wird zwar ebenfalls von der Gleichheit der Mittel ausgegangen, dagegen aber eine absolute Gleichheit in der Verteilung des Outputs angestrebt. Die Chancengleichheit und die Egalität hingegen sind zielorientierte Prinzipien, die die Herstellung von gleichen Ausgangspositionen als notwendig erachten. Die angestrebte Verteilung der Ressourcen und Arbeitsmarktchancen ist bei der Chancengleichheit eine relative, bei der Egalität eine absolute.

Ausnutzung der Arbeitskräfte und der Grad der möglichen Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes⁹⁴. Die Differenzierung der Begriffe macht deutlich, daß die Vereinbarkeit von ökonomischer Effizienz mit sozialer Gleichheit nicht von vornherein unmöglich ist, sondern dadurch bestimmt wird, wie die beiden Begriffe jeweils definiert werden. Für eine effiziente Förderung der Teilzeitarbeit, die optimalerweise eine dynamische Effizienz aufweisen und nach dem Prinzip zumindest der Chancengleichheit, wenn nicht der Egalität verfahren sollte, stellt sich die Frage, auf welche Weise diese zu koordinieren wäre.

Als koordinierende Institutionen werden bei Schmid (1994) Markt, Hierarchien, soziale Netzwerke - und als Besonderheit einer sozio-ökonomischen Theorie der Koordination - civil rights genannt. Arbeitsmarktprozesse werden in der Regel durch alle vier Institutionen koordiniert, wobei sich die Gewichtung in den verschiedenen nationalen Arbeitsmärkten jedoch erheblich unterscheiden kann. Der Rückgriff auf die jeweiligen Institutionen ist schließlich davon abhängig, ob ein elastisches oder unelastisches Angebot und eine elastische oder unelastische Nachfrage nach Arbeit vorausgesetzt wird und welche Gleichheits- und Effizienzkriterien als Maßstab angelegt werden. Grundlegend in allen Arbeitsmärkten dürfte jedoch die Marktkoordination sein. Für die Effizienz der Marktkoordination wird die Erfüllung verschiedener Kriterien vorausgesetzt: Die Erwartungssicherheit zwischen den Tauschpartnern muß ein hohes Maß erreichen ('low performance ambiguity') und die Bedingung der Zielinkongruenz ('goal incongruency') gegeben sein. Letzteres bedeutet, daß der Gegenstand des Austausches komparative Vorteile der beteiligten Akteure reflektiert und ihre Interessen sich ergänzen. Als dritte Bedingung muß die Bedingung der Autonomie die die Reziprozitätsfähigkeit ('reciprocity capacity') der Handlungsakteure gegeben sein (ebenda:259).

Die britische Strategie läßt sich danach als weitgehende Marktkoordination beschreiben. In Großbritannien wurde in die Koordinierung von Teilzeitarbeit durch den Markt insofern 'verbessert', als daß institutionelle 'constraints' abgebaut, und damit der Handlungsspielraum der Marktakteure - wenn auch zuungunsten der schwächeren Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen - vergrößert wurde. Hierarchische Koordination d.h. Regulierung durch Gesetz oder Kollektivverträge, sowie eine Koordinierung durch soziale Netzwerke ist im Falle der britischen Teilzeitbeschäftigung kaum gegeben oder weit zurückgeschnitten. Am Beispiel Großbritanniens wird deutlich, daß die weitgehende Marktkoordination in dem Trade-off zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gleichheit jegliches Gleichheitskriterium verletzt, und sich auch in langfristiger Perspektive aufgrund seiner defizitären Flexibilität nur als 'extensiv

⁹⁴ Statische und dynamische Effizienz bilden beiden Pole dieser Kategorisierung: das statische Konzept weist eine niedrige Ausnutzung der Arbeitskräfte und geringe Flexibilität, das dynamische Konzept eine hohe Ausnutzung der Arbeitskräfte und große Flexibilität auf. Bei der intensiven Effizienz hingegen ist die Ausnutzung der Arbeitskraft gering und die Flexibilität dafür sehr hoch, bei der extensiven Effizienz ist es umgekehrt.

effizient' erweist. Dies kann damit begründet werden, daß ein elastisches Angebot und eine Elastizität in der Nachfrage vorausgesetzt werden und angenommen wird, daß die Versorgung mit gleichen Ausgangsbedingungen eine faire Allokation der Ressourcen und Chancen gewährleistet. Die Elastizität der Angebotsseite kann jedoch nicht vorausgesetzt werden, ebensowenig ist gewährleistet, daß zwischen den Akteuren eine Reziprozitätsfähigkeit gegeben ist. Vielmehr wird zumindest für den Fall der Teilzeitarbeit in Großbritannien deutlich, daß das Ergebnis des Arbeitsmarktprozesses bei weitgehender Marktkoordination zwar zu kurzfristiger Effizienz, langfristig jedoch zu erheblichen sozialen Ungleichheiten und ineffizienten Segmentierungen führt. In Deutschland ist diese Entwicklung weniger stark ausgeprägt, da die 'social networks' der Gewerkschaften und Betriebsräte funktionsfähig sind und ein Mindestschutz an sozialen Rechten gewährleistet ist. Die Arbeitsmarkteffizienz könnte hier als 'intensive Effizienz' bezeichnet werden, da eine niedrige Ausnutzung der Arbeitskraft (niedrige Erwerbsquoten) mit einer relativ hohen Arbeitsmarktflexibilität verbunden ist. Die Anpassungsfähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes kann hierbei auf das berufsfachliche duale Ausbildungssystem zurückgeführt werden.

Wie kann nun also ein Ausgleich oder eine „virtuous marriage“ (Schmid 1994:259) zwischen den Teilzielen der ökonomischen Effizienz und der sozialen Gleichheit gefunden werden, und welche Institutionen sind dafür relevant? In theoretischer Perspektive läßt sich diese Frage mit Schmid's Modell der 'sozio-ökonomischen Theorie der Kooperation' beantworten. Dies schließt den Wettbewerb zwischen den Akteuren nicht grundsätzlich aus, sieht diesem aber dort Grenzen gesetzt, wo die Positionen der schwächeren Gesellschaftsmitglieder weiter verschlechtert werden. Der Trade-Off zwischen Effizienz und Gleichheit (im Sinne von Egalität) kann dadurch entschärft werden, daß die grundsätzliche Verbesserung der Autonomie und damit der Reziprozitätsfähigkeit der Akteure als Ausgangspunkt der Kooperation verstärkt werden. Reziprozitätsfähigkeit und damit Autonomie wird in diesem Modell also als eine Grundbedingung für eine im Hinblick auf Effizienz und Gleichheit erfolgreiche Koordination erkannt. Die Ergänzung der koordinierenden Institutionen durch die Institutionalisierung von Civil Rights, so lautet das Argument, kann an eben diesem Punkt ansetzen. Hierunter können politische Maßnahmen verstanden werden, die eine Gleichheit herstellen, *bevor* die Akteure in der Arbeitsmarktkoordination aufeinandertreffen (soziale Mindestsicherung, faire Lohnstrukturen und Beschäftigungssicherheit, die auf eine Herstellung gleicher Beschäftigungschancen zielen und Maßnahmen, die eine Einkommenssicherheit gewährleisten). Eine effiziente soziale Kooperation ist also dann möglich, wenn eine große Anzahl kompetenter Akteure vorhanden sind, (d.h. autonome Personen mit großen Reziprozitätskapazitäten), soziale Anreize zur Kooperation bestehen und soziale Rechte die Grundlage der Koordination von Arbeitsmarktprozessen bilden (Schmid, 1994:265). In welcher Weise die drei beobachteten Präferenztypen sich den dargestellten Gleichheits- und Effizienzkriterien zuordnen lassen und welche politischen Maßnahmen die entsprechenden Teilzeit-

präferenzen fördern könnten, ist in Anhang 4 dargestellt. Zusammenfassend läßt sich also feststellen, daß Teilzeitarbeit dann eine beschäftigungspolitische Strategie 'für alle' Beschäftigten gleichermaßen ist, wenn einerseits die Prämissen von Teilzeitentscheidungen erkannt und Konzepte der Gleichheit und Effizienz zugrundegelegt werden, die vermeintlich effiziente Entwicklungen verhindern, langfristig aber qualitativ akzeptable Entwicklungen unterstützen. Die Wahl eines dynamischen Effizienzkriteriums und der Egalität als Maßstab für eine soziale Gleichheit ist dabei nicht nur Grundvoraussetzung sondern eine Entscheidung 'konstitutionellen' Charakters. Maßnahmen, die auf eine kurzfristige Stimulierung von Teilzeitentscheidungen auf der individuellen Ebene zielen, werden in langfristiger Perspektive weder einen nachhaltigen Beschäftigungseffekt noch einen Abbau der bestehenden Ungleichheiten zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erwirken können.

9 Ausblick

Das theoretische Interesse dieser Arbeit war es zu zeigen, welche Reichweite institutionellen und individualistischen Theorieansätze für die Erklärung von Teilzeitsentscheidungen haben. Es wurde deutlich, daß institutionelle Ansätze allgemein die *potentielle* Wirkung der Rahmenbedingungen auf das Verhalten von Individuen erklären können, dadurch, daß sie die Existenz eines Institutionengefüges und Interdependenzen desselben mit den Individuen voraussetzen. Die besprochenen handlungstheoretischen Ansätze - insbesondere diejenigen, die die Möglichkeit des Präferenzwandels und die exogene Beeinflussung von Präferenzen annehmen - erweisen sich dann als fruchtbar, wenn es darum geht, die Verarbeitung der Handlungsoptionen und -beschränkungen auf der individuellen Ebene zu erklären. Es ist deutlich geworden, daß sich die theoretischen Paradigmen in ihrer Anwendung nicht konträr sondern komplementär zueinander verhalten. Inwiefern institutionelle Ansätze wie der Regimeansatz handlungstheoretische Aspekte in Erklärungsmodelle integrieren können, bzw. inwiefern individualistische Ansätze die Wirkung von Normen - als Alternative zur Rationalität - als Determinante menschlichen Verhaltens erklären können, bleibt jedoch der weiteren Forschung überlassen.

Die provisorische Lösung, Präferenzen nach ihrem Grad der Restriktion durch Institutionen zu unterscheiden, hat sich am Beispiel der Teilzeitpräferenzen als sinnvoll erwiesen. Die Unterscheidung von Präferenzkategorien hat gezeigt, daß eine Unterscheidung, zwischen 'postmodernen', 'traditionellen' und 'funktionalen' Teilzeitpräferenzen helfen konnte, Teilzeitarbeit in Deutschland und Großbritannien im Hinblick auf ihre Entstehung systematisch zu erklären. Anzunehmen ist, daß Teilzeitbeschäftigte mit 'traditionellen' Präferenzen sich in den meisten westeuropäischen Ländern finden lassen, und daß der Umfang dieser Gruppe von Teilzeitbeschäftigten je nach dem Grad der Arbeitsmarktintegration der Frauen unterschiedlich ausfallen wird. Die nähere Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten, bei denen 'funktionale' Präferenzen unterstellt wurden, hat gezeigt, daß in dieser Gruppe die jeweiligen länderspezifischen Besonderheiten „der Teilzeitbeschäftigung“ deutlicher zum Vorschein kommen. Kurz: Der Umfang der Gruppe der 'traditionellen Teilzeitarbeit' kann als ein Indikator für die Arbeitsmarktintegration der Frauen und damit als ein *universelles* Bewertungskriterium für die Teilzeitbeschäftigung eines nationalen Arbeitsmarktes betrachtet werden. Eine nähere Analyse der Gruppe der funktionalen Teilzeitarbeit kann erklären, welche *spezifischen* Funktionen Teilzeitarbeit in dem jeweiligen Beschäftigungssystem erfüllt. Die Heterogenität der Gruppe der funktionalen Teilzeitarbeit hat jedoch die Notwendigkeit deutlich gemacht, eine differenzierter Operationalisierung zu entwickeln.

Die Entwicklung eines einheitlichen Entscheidungsmodells konnte hier nicht geleistet werden, und es besteht weiterhin das Problem, daß wir nicht wissen, auf welche Weise nun wirklich die Bildung von Teilzeitpräferenzen von den institutionellen Rahmenbedingungen bzw. ihren Veränderungen beeinflusst wird. Hierüber konnten nur Annahmen getroffen werden. Die Untersuchung der Präferenzen in einer Längsschnittperspektive im Rahmen eines theoretischen Modells, das individuelle Faktoren *und* institutionelle/politische Faktoren integrieren würde, könnte diesen Zusammenhang weiter erhellen. Auf der Grundlage von Individualdatenanalysen, wie sie durch die Haushaltspanelbefragungen zugänglich sind, könnten in Verbindung einer näheren Untersuchung der Interdependenzen innerhalb eines 'Teilzeitregimes' in dieser Hinsicht weitere Fortschritte gemacht werden.

10 Bibliographie

- Addison, John T. und Siebert, W. Stanley (1993), The U.K.: Labour Market Institutions, Law and Performance, in: Hartog, J. und J. Theeuwes (Hg.) Labour Market Contracts and Institutions, Amsterdam:North Holland, S. 351-383.
- Altvater, Elmar (1991), Die Zukunft des Marktes. Ein Essay über die Regulation von Geld und Natur nach dem Scheitern des „real existierenden Sozialismus“. Münster: Westfälisches Dampfboot, 386 S.
- Altvater, Elmar und Mahnkopf, Birgit (1993), Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung. Tarifpolitik nach Mauer und Maastricht. Münster: Westfälisches Dampfboot, 300 S.
- Alwin, Duane F., Braun, Michael und Scott, Jacqueline (1992), The Separation of Work and the Family: Attitudes toward Women's Labour-Force Participation in: Germany, Great-Britain, and the United States, in: *European Sociological Review*, 8. Jg., Nr. 1, May 1992, S. 13-37.
- Aust, Andreas/Bieling, Hans-Jürgen (1996), Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Westeuropa - zwischen strategischer Konvergenz und institutioneller Vielfalt, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 42. Jg., Nr. 3, S. 141-166.
- Beck, Ulrich (1986), Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M:Suhrkamp, 395 S.
- Becker, Gary S. (1981), A Treatise on the Family. Cambridge/Mass und London: Harvard University Press, 288 S.
- Becker, Gary S. (1982), Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens, Tübingen:Mohr, 351 S. Englische Originalausgabe (1976), The Economic Approach to Human Behavior, Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1985), Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labour, in: *Journal of Labour Economics*, Nr.1, S. 33-58.
- Bievert, Bernd und Held, Martin (Hg.) (1991), Das Menschenbild der ökonomischen Theorie. Zur Natur des Menschen. Frankfurt/New York: Campus, 224 S.
- Bispinck, Reinhard (1993), Das Märchen vom starren Arbeitszeitkorsett. Zum Flexibilitätspotential tariflicher Arbeitszeitregelungen, in: Seifert, Hartmut (Hg.), Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung, Köln: bund-verlag, S. 80-104.
- Blossfeld, Hans-Peter und Rohwer, Götz (1995), Techniques of Event History Modelling. New Approaches to Causal Analyses. Mahwah, N.Y.:Erlbaum Association.
- Blossfeld, Hans-Peter, Drobnic, Sonja und Rohwer, Götz (1995), Employment Patterns: A Crossroad Between Class and Gender. A Long-term Longitudinal Study of Spouses' Careers in West Germany, Institut für Empirische und Angewandte Soziologie, Universität Bremen, unveröff. Manuskript.
- Buchmann, Marlis und Charles, Maria (1995), Organizational and Institutional Factors in the Process of Gender Stratification: Comparing Social Arrangements in Six European Countries, in: *International Journal of Sociology*, 25. Jg., Nr. 2, S. 66-95.
- Büchtemann, Christoph F. and Quack, Sigrid (1989), 'Bridges' or 'Traps': Non-standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany. The Case of Part-Time and Temporary Work, WZB Discussion Paper FSI 89-6, Berlin.

- Büchtemann, Christoph F. und Schupp, Jürgen (1986), Sozioökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der BRD. WZB Discussion Paper IIM/LMP 86-15.
- Buck, Nick, Gershuny, Jonathan und Scott, Jacqueline (Hg.) (1994), Changing Households. The British Household Panel Survey 1990-1992, Colchester: University of Essex.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1995), Familienministerin Claudia Nolte: Väter sollten Erziehungsurlaub stärker nutzen, Pressemitteilung Nr. 78, Bonn, 3. August, 1995.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1995) Mobilzeit. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bonn.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1996), Konjunkturelle Abschwächung auch in Großbritannien - aber bedeutsame Arbeitsmarkterfolge, in: *DIW-Wochenbericht*, 63. Jahrgang, Nr. 11, 14. März 1996, S. 179-184.
- Dex, Shirley (1985), The Sexual Division of Work. Conceptual Revolutions in the Social Sciences, Brighton: Wheatsheaf Books.
- Dex, Shirley (1988), Women's Attitudes towards Work, London: The Macmillan Press Ltd.
- Duncan, Simon (1995), Theorizing European Gender Systems, in: *Journal of European Social Policy*, Nr. 4, S. 263-284.
- Elster, Jon (1986), Introduction, in: ders. (Hg.) Rational Choice, Oxford: Basil Blackwell, S. 1-33.
- Elster, Jon (1987), Saure Trauben, in: ders., Subversion der Rationalität, Frankfurt/New York: Campus, S. 211-244. Im engl. Original: Elster, Jon (1979), Sour Grapes. Studies in the Subversion of Rationality, Cambridge: University Press.
- Esping-Andersen, Gösta (1990), The Three Worlds of Welfare Capitalism, London: Polity Press.
- Esser, Hartmut (1990), "Habits", "Frames" und "Rational Choice". Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel der Erklärung des Befragtenverhaltens), in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 19, Nr.4, S. 231-247.
- Esser, Hartmut (1991), Die Rationalität des Alltagshandelns. Eine Rekonstruktion der Handlungstheorie von Alfred Schütz, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 20. Jg, Nr. 6, S. 430-445.
- Etzioni, Amitai (1988), The Moral Dimension. Toward a New Economics. New York: The Free Press (Macmillan), 310 S.
- Eurostat (1983 ff), European Labour Force Survey - Results 1983- Results 1994 ff.; Luxemburg.
- Fagan, Colette und Rubery, Jill (1994), Part-Time Work in Britain. Manchester School of Management (Umist), Dezember 1994, unveröffentlichtes Manuskript.
- Fagan, Colette und Rubery, Jill (1996), Transitions between Family Formation and Paid Employment, in: Schmid, G., O'Reilly, J. und Schömann, K. (Hg.), The International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Hants: Edward Elgar, S. 348-378.
- Fagan, Colette, Plantenga, Janneke, Rubery, Jill (1995), Does Part-time Work Promote Sex Equality? A Comparative Analyses of the Netherlands and the UK, WZB Discussion Paper, FS I 95 -203, Berlin.
- Frank, Robert H. (1988), Passions within Reason. The Strategic Role of the Emotions, New York: W.W. Norton & Company, 304 S..
- Friedrichs, Jürgen, Stolle, Martin, Engelbrecht, Gudrun (1993), Rational Choice-Theorie:

- Probleme der Operationalisierung, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 22, Nr.1, S. 2-15.
- Fuchs- Heinitz, W., Lautmann, R., Rammstedt, O., Wienold, H. (Hg.) (1994), *Lexikon zur Soziologie*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Gustafsson, Siv (1991), Neoklassische ökonomische Theorien und die Lage der Frau: Ansätze und Ergebnisse zu Arbeitsmarkt, Haushalt und der Geburt von Kindern, in: Mayer, K.U., Mllmendinger, J. und Huinink, J. (Hg.), *Vom Regen in die Traufe*, Frankfurt/New York: Campus, S. 408-421.
- Hakim, Catherine (1991), Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in women's work orientations, in: *European Sociological Review*, 7. Jg, Nr. 2, S. 101-121.
- Hanefeld, Ute (1987), *Das Sozio-Ökonomische Panel. Grundlagen und Konzeption*, Frankfurt/Main, N.Y.: Campus.
- Heinelt, Hubert (1993), Policy und Politics. Überlegungen zum Verhältnis von Politikhalten und Politikprozessen, in: *Politische Vierteljahresschrift*, Sonderheft, S. 307-327.
- Hinrichs, Karl (1989), Zeit und Geld in privaten Haushalten. Gelegenheitsstruktur und Bedarf für Eigenarbeit als Determinanten sozialer Ungleichheit, Bielefeld: AJZ-Verlag, 113 S.
- Hinrichs, Karl (1992), Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen, in: *Soziale Welt*, S. 313-330.
- Hoffmann, Tanja (1996), *Strukturen und Einstellungen: Sozialpolitische Regimes und Geschlechterkulturen im europäischen Vergleich*, nicht veröffentlichte Diplomarbeit an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München, 138 S.
- Humphries, Jane und Rubery, Jill (1984), The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: the Relative Autonomy of Social Reproduction, in: *Cambridge Journal of Economics*, Nr. 8, S. 331-346.
- Jessop, Bob (1992), Thatcherismus und die Neustrukturierung der Sozialpolitik - Neoliberalismus und die Zukunft des Wohlfahrtsstaates, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 38. Jg. Nr. 11-12, S. 709-734.
- Kohl, Jürgen (1993), Der Wohlfahrtsstaat in vergleichender Perspektive. Anmerkungen zu Esping-Andersen's „Three Worlds of Welfare Capitalism“, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 39. Jg., Nr. 2, S. 67-82.
- Kraft, Kornelius (1994), *A Comparison of Employment Adjustment Patterns in France, Germany, Great Britain and Italy*, Discussion Paper FS I - 207, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Kroker, Sabine (1983), *Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik in Großbritannien 1970-1982*, Discussion Paper IIM/LMP 83-16, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Lane, Christel (1994), Is Germany Following the British Path? A Comparative Analysis of Stability and Change, in: *Industrial Relations Journal*, 25. Jg., Nr. 3, S. 187-198.
- Lane, Christel (1995), Gender and the Labor Market in Europe: Britain, Germany, and France Compared, in: *International Journal of Sociology*, 25. Jg., Nr. 2, S. 8-38.
- Leibfried, S. (1993), Towards a European Welfare State?, in: C. Johns (Hg.), *New Perspectives on the Welfare State in Europe*, London: Routledge, S. 133-150.
- Lesserich (1995)
- Lewis, Jane (1992), Gender and the Development of Welfare Regimes, in: *Journal of European Social Policy*, 2. Jg., Nr. 3, S. 159-173.

- Maier, Friederike (1991), *The Regulation of Part-Time Work: A Comparative Study of Six EC Countries*, Discussion Paper FS I 91-9, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Maier, Friederike (1993,) *Homo Oeconomicus -Zur geschlechtsspezifischen Konstruktion der Wirtschaftswissenschaften*, in: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 23. Jg. Nr. 4, S. 551-571.
- Maier, Friederike (1994), *Institutional Regimes of Part-Time Working*. in: Schmid, Günther (Hg.), *Labor Market Institutions in Europe*, New York, M.E. Sharpe, S.151-183.
- Maier, Friederike (1995), *Women's Position in the Labour Market -A Conceptual Framework for Further Analysis*, Paper Presented at the Annual Conference of the International Working Party on Segmentation Theory, Siena, Italy, Berlin, 1995, 28 S.
- March, James G. (1986), *Bounded Rationality, Ambiguity, and the Engineering of Choice*, in: Elster, Jon (Hg.), *Rational Choice*, Oxford: Basil Blackwell, S. 142-170.
- Meyer, Traute (1994), *The German and British Welfare States as Employers: Emancipatory or Patriarchal?* Discussion Paper FS I 94-211, Wissenschaftszentrum Berlin, 27 S.
- Mikl-Horke, Gertraude (1994), *Soziologie: Historischer Kontext und soziologische Theorie-Entwürfe*, München: Oldenbourg-Verlag.
- Mosley, Hugh (1993), *Kündigungsschutzregelungen in Europa*, inforMISEP Nr. 44, (Winter 1993), S.24-30.
- Mosley, Hugh (1994), *Employment Protection and Labour Force Adjustment in EC Countries*, in: Schmid, Günther (Hg.), *Labor Market Institutions in Europe*, New York: M.E. Sharpe, S. 59-81.
- Mosley, Hugh, Kruppe, Thomas und Speckesser, Stefan (1995), *Flexible Adjustment through Short-time Work: A Comparison fo France, Germany, Italy and Spain*, Discussion Paper FS I 95- 205.
- Mückenberger, Ulrich (1985), *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?* in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Nr. 7, S. 415, Nr. 8, S. 457-475.
- Nassauer, Melanie (1989), *Gewerkschaftliche Tarifpolitik zu Teilzeitarbeit - Skizze eines „verqueren“ Regelungsbereichs*, in: Müller, Ursula und Schmidt-Waldherr, Hiltraud (Hg.) *Frauen Sozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein*, Bielefeld: AJZ-Verlag, S. 58-73.
- Naylor, Kate (1994), *Part-time Working in Great Britain - An Historical Analysis*, in: *Employment Gazette*, Dezember.
- O'Reilly, Jacqueline (1994), *Part-time Work and Employment Regulation: Comparison of Britain and France in the Context of Europe*, Discussion Paper, FS I 94-209.
- O'Reilly, Jacqueline (1995), *Le travail à temps partiel en Allemagne de L'Est et en Allemagne de l'Ouest: Vers un modèle sociétal sexué*, Cahiers des MAGE *Marché du Travail et Genre*, 1. Jg., Nr. 2, S. 77-88.
- O'Reilly, Jacqueline (1996a), *Labour Adjustments through Part-time Work*, in: Schmid, O'Reilly and Schoemann (Hg.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar.
- O'Reilly, Jacqueline und Bothfeld, Silke (1996), *Arbeitsmarktübergänge und Teilzeitarbeit*, InforMisep (54), Sommer 1996, S. 23-31.
- OECD (1994), *The OECD Job Study. Evidence and Explanations. Part II*. Paris.

- Offe, Claus (1993), Zur Typologie von sozialpolitischen „Regimes“, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 39. Jg. Nr. 2, S. 83-86.
- Offe, Claus, Hinrichs, Karl und Wiesenthal, Helmut (Hg.) (1982), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit*, Frankfurt/New York: Campus.
- Ott, Notburga (1991), Die Wirkung politischer Maßnahmen auf die Familienbildung aus ökonomischer und verhandlungstheoretischer Sicht, in: Mayer, Allmendinger und Huinink (Hg.), *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt/New York: Campus, S. 385-407.
- Ott, Notburga (1992), *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*, Berlin/ Heidelberg/ New York: Springer, 242 S.
- Pfau-Effinger, Birgit (1992), Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung, aus: *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarkts*, SAMF Arbeitspapier 1990-1.
- Pfau-Effinger, Birgit (1993), Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? Arbeitsmarkt-Integration von Frauen im internationalen Vergleich, in *Prokla: Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 23. Jg., Nr. 4, S. 633-663.
- Pfau-Effinger, Birgit (1994), The Gender Contract and Part-time Paid Work by Women-- Finland and Germany Compared, in: *Environment and Planning*, Bd. 26, S. 1355-1376.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996), Theorising Cross-national Differences in the Labour Force Participation of Women, Paper presented at the Seminar on Gender Relations, Employment, and Occupational Segregation: A Cross-national Study, University of Leicester, 23-24. Februar 1996, unveröffentlichtes Manuskript.
- Quack, Sigrid (1993), *Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen*, Berlin: edition sigma, 289 S.
- Rees, Teresa (1992), *Women and the Labour Market*, London: Routledge.
- Rosdücher, Jörg und Seifert, Hartmut (1994), Die Einführung der „4-Tage-Woche“ in der Volkswagen AG. Modell für eine beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik? Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen (4), Berlin: Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen.
- Rubery, Jill, Fagan, Colette und Maier, Friederike (1996), Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity, in: Schmid, G., O'Reilly, J. und Schömann, K. (Hg.), *The International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Hants: Edward Elgar.
- Rubery, Jill, Fagan, Colette und Smith, Mark (1995), Changing Patterns of Work and Working-time in the European Union and the Impact on Gender Divisions, Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 307 S.
- Scharpf, Fritz W. (1983), Zur Bedeutung institutioneller Forschungsansätze, in: Scharpf, F.W., Brockmann, M. (Hg.), *Institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*. Frankfurt/New York: Campus.
- Scharpf, Fritz W. und Schettkat, Ronald (1986), Arbeitszeitverkürzungen als flankierendes Instrument einer wachstumsorientierten Beschäftigungspolitik, in: Krupp, H.-J., Rohwer, B., Rothschild, K.W. (Hg.), *Wege zur Vollbeschäftigung*, Freiburg: Rombach.
- Schmid, Günther (1987), Zur politisch-institutionellen Theorie des Arbeitsmarktes. Die Rolle der Arbeitsmarktpolitik bei der Wiederherstellung der Vollbeschäftigung. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 28. Jg. Nr. 2, S. 133-161.

- Schmid, Günther (1990), Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durch Recht? Überlegungen zu einer beschäftigungswirksamen und sozialverträglichen Regulierung von Teilzeitarbeit, Überstunden und Kurzarbeit, in: Büchtemann, Christoph F. und Neumann, Helmut (Hg.), Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin: edition sigma, S. 47-66
- Schmid, Günther (1992), Flexible Koordination: Instrumentarium erfolgreicher Beschäftigungspolitik aus internationaler Perspektive, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (3) 1992, S. 232-251.
- Schmid, Günther (1993), Übergänge in die Vollbeschäftigung. Formen und Finanzierung einer zukunftsgerechten Arbeitsmarktpolitik, Discussion Paper Nr. FS I 93 - 208, Wissenschaftszentrum Berlin, 50 S.
- Schmid, Günther (1994), Equality and Efficiency in the Labor Market: Toward a Socio-Economic Theory of Cooperation, in Schmid, G. (Hg.), Labor Market Institutions in Europe, London: M.E. Sharpe, S. 243-280.
- Schmid, Günther (1995), Europas Arbeitsmärkte im Wandel. Institutionelle Integration oder Vielfalt? in: Bentele, Karlheinz, Reissert, Bernd, Schettkat, Ronald (Hg.), Die Reformfähigkeit von Industriegesellschaften. Fritz W. Scharpf: Festschrift zu seinem 60. Geburtstag, Frankfurt/New York: Campus, 250-276.
- Schmid, Günther (1996), Übergänge in eine neue Vollbeschäftigung. Perspektiven der Arbeitsmarktpolitik in der Informationsgesellschaft, in: Schulte, Dieter (Hg.), Arbeit der Zukunft, Köln: bund-verlag, S. 137-160.
- Schmid, Günther und Reissert, Bernd und Bruche, Gerd (1987), Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik. Finanzierungssysteme im internationalen Vergleich, Berlin: edition sigma, 377 S.
- Schmid, Günther und Reissert, Bernd (1996), Unemployment Compensation and Labour Market Transitions, in: Schmid, G., O'Reilly, J. und Schömann, K. (Hg.), The International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Hants: Edward Elgar.
- Schmid, Günther und Schömann, Klaus (1994), Institutional Choice and Flexible Coordination: A Socioeconomic Evaluation of Labor Market Policy in Europe, in, Schmid, G. (Hg.), Labor Market Institutions in Europe, London: M.E. Sharpe, S. 9-58.
- Schoer, Karl (1986), Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland, in: *WSI Mitteilungen* (1), S. 21-29.
- Schömann, Klaus (1996), Longitudinal Designs in Evaluation Studies, in: Schmid, G., O'Reilly, J. und Schömann, K. (Hg.): The International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Hants: Edward Elgar.
- Schulz-Nieswandt, Frank (1993), Zur Theorie der Wohlfahrtspolitik. Wirtschaftliche Entwicklungen, Gesellschaftspolitik und Lebenslagenverteilung in nationaler und internationaler Perspektive, Teil 1, Reihe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bd. 4, Weiden/Regensburg: eurotrans-verlag, 188 S.
- Schulze-Buschoff, Karin (1994), Arbeitszeitpräferenzen. Basisdaten für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung, WZB Discussion Paper P 94-102.
- Schupp, Jürgen (1993), Teilzeitbeschäftigung im sozialen Wandel. Längsschnittdaten und handlungstheoretische Fundierung, Dissertation an der Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, 294 S.

- Schupp, Jürgen und Holst, Elke (1994), Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, S. 618-626.
- Sen, Amartya (1986), Behavior and the Concept of Preference, in: Elster, Jon (Hg.), Rational Choice, Oxford: Basil Blackwell, S. 60-82.
- Sengenberger, Werner (1987), Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/Main, N.Y.: Campus.
- Simon, Herbert (1957), Models of Man, New York: Wiley.
- Silvera, Rachel (1995), Différences, inégalités et discriminations salariales, in: *Les Cahiers du Mage Marché du Travail et Genre*, Heft Nr. 2.
- Stichweh, Rudolf (1995), Systemtheorie und Rational Choice Theorie, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 24, Nr. 6, S. 395-406.
- Sundström, M. (1987), A Study in the growth of PTW in Sweden. Stockholm Swedish Center for Working Life and Almquist & Wicksell international.
- Taylor, Marcia F. et al. (1995), British Household Panel Survey User Manual, Volume A: , Colchester: University of Essex.
- Teriet, Bernhard (1977), Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität, in: *Technologie und Politik*, Nr. 8, Reinbek, S. 75-111.
- Walby, Sylvia (1994), Methodological and Theoretical Issues in the Comparative Analysis of Gender Relations in Western Europe, in: *Environment and Planning A* 26, S. 1339-1354.
- Walwei, Ulrich und Werner, Heinz (1995); Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28Jg., Nr. 3, S. 365-382.
- Watson, Gary (1994), The Flexible Workforce and Patterns of Working Hours in the UK, in: *Employment Gazette*, July, 1994, S. 239-247.
- Wiesenthal, Helmut (1987a), Strategie und Illusion: Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980-1985, Frankfurt/New York: Campus.
- Wiesenthal, Helmut (1987b), Rational Choice. Ein Überblick über Grundlinien, Theoriefelder und neuere Themenakquisition eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 16, Nr. 6, S. 434-449.
- Wiesenthal, Helmut (1987c), Einleitung: Die Ratlosigkeit des Homo Oeconomicus, in: Jon Elster, Subversion der Rationalität, Frankfurt/New York: Campus, S. 7-20.
- Wolf, Christof (1995), Sozio-ökonomischer Status und berufliches Prestige. Ein kleines Kompendium sozialwissenschaftlicher Skalen auf Basis der beruflichen Stellung und Tätigkeit, in: *ZUMA-Nachrichten*, 19. Jg., Nr. 37, S. 102-136.
- Zimmermann, Gunter E. (1993), Armut: Konzepte, Definitionen und Operationalisierungsansätze in der BRD. Wider ein Ende der Grundsatzdiskussion. in: *Soziale Probleme*, 4. Jg., Nr. 2, S. 193-228.

Anhang

- Anhang 1 Meßkonzepte von Teilzeitarbeit
- Anhang 2 Die Einkommensvariable
- Anhang 3 Arbeitsmarktindikatoren in den Ländern der EU,
Männer und Frauen
- Anhang 4 Arbeitsmarkteffekte und Möglichkeiten der
politischen Steuerung der Teilzeitentscheidungen

Anhang 1

Meßkonzepte von Teilzeitarbeit

In der Auswertung der Daten des SOEP und des BHPS hinsichtlich der Teilzeitarbeit können verschiedene Meßkonzepte für Teilzeitarbeit verwandt werden (vgl. dazu auch O'Reilly, 1996 und Maier, 1991).

a) Selbsteinschätzung (1)

Wird als Meßkonzept im Fragebogen der Europäischen Arbeitskräftestichprobe verwandt. Bietet den Vorteil, daß keine willkürliche Grenze gezogen werden muß, die in einem internationalen Vergleich bestimmten Kriterien genügen müßte. Der Nachteil dieses Meßkonzeptes besteht in der Uneinheitlichkeit der Ergebnisse und darin, daß Beschäftigten die Antwort schwerer fallen könnte, als die Nennung der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Zudem gibt es keine Selbsteinschätzung des Arbeitszeitumfanges in der Befragung des BHPS, Welle D.

b) Die 30 Stunden-Grenze (2)

Auf der Basis der angegebenen normalen Wochenarbeitszeit. würde Teilzeitarbeit als solche betrachtet, wo die angegebene vereinbarte Wochenarbeitszeit unter 30 Stunden liegt. Dies entspricht zwar der englischen geläufigen Definition von Teilzeitarbeit, nicht aber der deutschen.

c) Die 35-Stunden-Grenze (3)

Nach dieser Definition besteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis dann, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden liegt. Der Vorteil der 35-Stunden-Grenze besteht in der Vereinheitlichung des Vergleichs. Im Vergleich zum LFS sind die Panel-Befragungen außerdem vorteilhaft, da hier auch sozialversicherungsfreie Beschäftigung erfaßt wird. Der Nachteil liegt darin, daß Arbeitszeiten zwischen 30 und 35 zwar in Deutschland als Teilzeitarbeit gelten, in Großbritannien jedoch nicht. Dieses Meßkonzept ist auch nur dann einsetzbar, wenn die entsprechende Variable in der Stichprobe abgefragt wurde, und die Zahlen zugänglich sind. In der vorliegenden Untersuchung wurde die 'harte' 35-Stunden-Grenze angelegt, um eine größtmögliche Vergleichbarkeit zu erzielen und Teilzeitarbeit rigide von den (in Deutschland) tariflich vereinbarten kürzesten Wochenarbeitszeiten von 35 Stunden abzugrenzen.

Tabelle A. 6.2 - Teilzeitquoten in Deutschland und in Großbritannien 1994 im Vergleich

abhängig Beschäftigte

	alle		Männer		Frauen	
	D ¹	GB	D ¹	GB	D ¹	GB
LFSS	15,9	24,3	2,9	6,4	33,1	43,8
(1) ²	17,8	-	2,8	-	37,2	-
(2)	18,1	22,2	3,8	4,6	36,9	39,8
(3)	20,7	27,0	4,5	6,4	42,0	47,6

¹ Für die Teilzeitquoten, die auf der Basis der Panel-Daten berechnet wurden, wurde auf die letzte verfügbare Welle der Panel zurückgegriffen, für Deutschland das die Welle K, für Großbritannien die Welle D (1994).

² Hier wurden diejenigen Befragten zusammengefaßt, die entweder angaben, teilzeitbeschäftigt oder aber geringfügig bzw. unregelmäßig beschäftigt zu sein. Eine Selbsteinschätzung wird im Rahmen der BHPS-Befragung nicht vorgenommen.

Anhang 2

Die Einkommensvariable

Mithilfe der Einkommensvariable soll die materielle Situation des Haushaltes, aus dem die/der Teilzeitbeschäftigte stammt grob eingeschätzt werden, um eine Annahme darüber treffen zu können, welche Bedeutung dem Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf das Gesamteinkommens eines Haushaltes beizumessen ist.

Die ordinale, dreikategoriale Variable ist wie folgt kodiert:

- 1 = 0-66% des Median-Pro-Kopf-Einkommens eines Haushaltes
- 2 = 67- 133% des Median-Pro-Kopf-Einkommens eines Haushaltes und
- 3 = mehr als 133% des Median-Pro-Kopf-Einkommens eines Haushaltes.

Die Variable zeigt an, ob das Haushaltseinkommen der Teilzeitbeschäftigten unter der (auf bestimmte Art und Weise definierten) Armutsgrenze liegt, ob das Haushaltseinkommen als ein durchschnittliches Einkommen zu betrachten ist, oder ob das Einkommen des Haushaltes über dem durchschnittlichen Einkommen der Wohnbevölkerung liegt. Es wird dabei angenommen, daß die materielle Bedeutung der Teilzeitarbeit für die Gruppe mit dem geringen Haushalts-Pro-Kopf-Einkommen am größten, und für die Gruppe mit dem überdurchschnittlichen Einkommen am geringsten ist.

Dieses Vorgehen basiert auf der Annahme, daß zumindest in der mittleren und der höheren Einkommensgruppe das Einkommen aus Teilzeitarbeit nur *einen Teil* des Haushaltseinkommens ausmacht. Um diese Annahmen zu erhärten, müßte von dem Haushaltseinkommen das Einkommen aus Teilzeitarbeit abgezogen, und dann die Rekodierung der Variablen vorgenommen werden. Erst dann könnten eindeutige Aussagen darüber getroffen werden, ob das Teilzeiteinkommen eines Haushaltes die einzige, eine wesentliche, oder eine marginale Einkommensquelle für den Haushalt darstellt. Dies ist mit den Daten des SOEP und des BHPS zwar grundsätzlich möglich, jedoch relativ aufwendig, weil die Variablen des (aggregierten) Haushaltseinkommens und der personalisierten Arbeitseinkommens um Brutto- bzw. Nettoeffekte bereinigt werden müßten und zudem die Konsistenz der Variablen aufgrund von Inkonsistenz der Befragtenangaben nicht immer gewährleistet ist. Die Aussagen über die Bedeutung des Einkommens aus Teilzeitarbeit für das Haushaltseinkommen sind daher nicht im Sinne von stichhaltigen Beweisen, sondern als Interpretationen von Merkmalen zu verstehen.

Eine andere Einschränkung der Aussagekraft dieser Variablen ergibt sich aus dem Meßkonzept, daß der Generierung der Variablen zugrundeliegt. Zum einen handelt es sich hier um einen Ansatz zur Beurteilung der Armut, der auf der relativen Bewertung der Ressourcen (d.h. des Einkommens) und nicht der Lebenslagen, beruht (Vgl. zur Diskussion der Konzepte und Definition von Armut Zimmermann, 1993). Berechnungsgrundlage für diese Variable sind die (in beiden Datensätzen vorhandenen) Variablen zum aggregierten Haushaltseinkommen. Die Gewichtung des Einkommens entsprechend der Anzahl und des Alters der Haushaltsmitglieder wurde mit Hilfe von Äquivalenzskalen vorgenommen: die Mc Clements-Skala für die britischen (vgl. Taylor et al. 1995; App. 2-4) und für Deutschland die Skala, die auch für die Berechnung der Sozialhilferegelsätze verwandt wird und im § 22 des Bundessozialhilfegesetzes verankert ist. Diese Äquivalenzrelationen „dienen der Festlegung äquivalenter Lebensstandards bei unterschiedlicher Haushaltszusammensetzung und -größe. Durch das Gewichtungsschema für die weiteren Haushaltsmitglieder sollen (altersabhängig) der geringere Bedarf von Kindern sowie Einsparungen durch das gemeinsame Wirtschaften berücksichtigt werden“ (Zimmermann, 1993:211). Die Festlegung der Armutsgrenze (hier bei 60% des durchschnittlichen Netto-Äquivalenz-Einkommens) erfolgt wiederum aufgrund subjektiver Einschätzungen. Generell kann zwischen strenger (40%), mittlerer (50%) und milder (60%) relativer Einkommensarmut unterschieden werden (ebenda, S. 216) und zwischen dem arithmetischen Mittel und dem Median zur Ermittlung des Durchschnitts gewählt werden. In dieser Analyse haben wir die Grenze der 'milden' relativen Einkommensarmut ausgewählt, weil bei diesem Einkommensniveau gleichzeitig die Vergleichbarkeit mit (deutschen) Lohnersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung gewährleistet ist. Der Medianwert des Nettoäquivalenzeinkommens hat zudem den Vorteil, daß er gegen 'Ausreißer' resistent ist und damit eine zuverlässigere Maßzahl für die Bewertung der Einkommensverteilung darstellt.

Arbeitsmarktindikatoren in den Ländern der EU, Männer und Frauen (absolut und als Anteil an allen abhängig Beschäftigten (a) in %)

			1983 (a)	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992 (b)	1993	1994
D	Erwerbsquote	t	54,3	54,0	54,2	54,6	54,7	55,2	55,5	57,4	56,7	58,7	58,3	58,2
		f	40,1	40,1	40,6	41,0	41,0	41,7	42,1	44,9	44,4	47,9	47,6	47,8
		m	70,3	69,7	69,6	69,9	70,0	70,2	70,3	71,1	70,1	70,6	69,9	69,4
	Arbeitslosenquote	t	6,5	6,7	6,9	6,6	6,8	6,3	5,7	4,9	4,1	6,3	7,7	8,7
		f	7,5	8,2	8,5	8,2	7,9	7,9	7,5	6,1	4,8	8,2	9,3	10,3
		m	5,8	5,7	5,8	5,5	6,1	5,3	4,5	4,0	3,6	4,9	6,5	7,5
	Beschäftigungsquote	t	50,8	50,4	50,5	51,0	50,9	51,7	52,3	54,6	54,4	55,0	53,8	53,1
		f	37,1	36,8	37,1	37,6	37,7	38,4	38,9	42,1	42,3	43,9	43,2	42,9
		m	66,3	65,8	65,6	66,0	65,7	66,5	67,1	68,2	67,6	67,1	65,4	64,2
	Teilzeitquote	t	12,0	11,8	12,3	12,4	12,2	12,7	13,0	15,0	15,3	14,2	14,9	15,9
		f	29,6	28,2	29,1	29,2	29,0	30,0	30,4	33,6	34,0	30,5	31,8	33,1
		m	1,1	1,6	1,4	1,5	1,3	1,5	1,7	2,1	2,2	2,1	2,4	2,9
UK	Erwerbsquote	t	57,8	58,6	60,0	60,0	60,4	61,0	62,0	62,1	61,8	62,2	61,9	61,7
		f	44,8	46,3	47,9	48,4	49,2	49,9	51,4	51,7	51,6	52,1	52,5	52,5
		m	71,8	71,9	72,9	72,5	72,5	72,9	73,3	73,3	72,7	72,9	71,6	71,5
	Arbeitslosenquote	t	11,1	10,9	11,5	11,5	11,0	9,0	7,4	7,0	8,6	9,7	103,0	9,7
		f	9,7	10,0	11,0	10,9	10,4	8,6	7,1	6,6	7,4	7,3	7,7	7,4
		m	12,0	11,5	11,8	12,0	11,5	9,3	7,6	7,2	9,4	11,5	12,4	11,4
	Beschäftigungsquote	t	51,4	52,3	53,1	53,1	53,8	55,5	57,4	57,8	56,5	56,1	55,5	55,8
		m	63,2	63,6	64,3	63,9	64,2	66,1	67,7	68,0	65,9	64,5	63,0	63,4
		f	40,4	41,7	42,6	43,1	44,1	45,6	47,7	48,3	47,8	48,3	48,4	48,6
	Teilzeitquote	t	19,4	21,3	21,5	22,0	22,7	22,8	22,3	22,4	23,1	23,8	23,8	24,3
		f	41,8	43,9	44,5	44,8	44,5	44,0	43,5	43,1	43,7	44,3	43,2	43,8
		m	3,1	3,9	4,0	4,4	5,0	5,3	4,6	5,0	5,4	5,8	6,0	6,4

(a) Für 1983-1991 wurde auf Tab. 21 u. Tab. 27 zurückgegriffen. Diese Zahlen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte

(b) Für 1992 und 1993 wurden die Zahlen für ArbeitnehmerInnen der Tab. 50 entnommen.

Arbeitsmarkteffekte und Möglichkeiten der politischen Steuerung der Teilzeitentscheidungen

	Traditionelle Teilzeitpräferenzen	Funktionale Teilzeitpräferenzen	Postmoderne Teilzeitpräferenzen
Arbeitsmarkteffekte	<ul style="list-style-type: none"> ■ 'Arbeitsmarktpuffer' ■ Segmentation ■ geschlechtsspezifische Segregation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ hohe Beschäftigungswirkung ■ Entstehung von qualitativ hochwertigen Teilzeitarbeitsplätzen ■ Entstehung von 'Kern-' und zweiten Arbeitsmärkten möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ■ minimale Beschäftigungswirkung ■ Entstehung von qualitativ hochwertigen Teilzeitarbeitsplätzen
zugrundeliegendes Gleichheitskonzept	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fairneß (equity) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equal opportunity ■ Equality 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fairneß
Ebene der Wahl- und Handlungssituation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konstitutionelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ operationale ■ kollektive ■ konstitutionelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ operationale ■ kollektive
Policies	<ul style="list-style-type: none"> ■ Familien- und Sozialpolitik ■ Steuerpolitik 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsmarktpolitik ■ Sozialpolitik ■ Gleichstellungspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeits- und Beamtenrecht
Beispiele für politische Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lohnsubventionen ■ Deregulierung ■ Institutionalisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abbau von Negativanreizen für ArbeitnehmerInnen (Steuer- und Sozialversicherungssystem) ■ Information und Vermittlung durch Arbeitsverwaltung ■ gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen zum 'Job-sharing' und dem 'Recht auf Teilzeitarbeit' ■ Schaffung von Negativanreizen für geschlechtsspezifische Arbeitsteilung durch Steuer- und Sozialversicherungssystem 	<ul style="list-style-type: none"> ■ gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen zum 'Job-sharing'
zeitl. Wirkungsperspektive von Reformen und Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ langfristig 	<ul style="list-style-type: none"> ■ kurz- bis mittelfristig 	<ul style="list-style-type: none"> ■ kurzfristig