SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die Qualität von Teilzeitarbeit

Stoll, Evelyn

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Stoll, E. (1993). Die Qualität von Teilzeitarbeit. In K. Hausen, & G. Krell (Hrsg.), *Frauenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und Gegenwart* (S. 85-107). München: Hampp. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-410055

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.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Die Qualität von Teilzeitarbeit

Evelyn Stoll

1. Einleitung

Seit der Ausbreitung der Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik in den sechziger Jahren wird in der Öffentlichkeit über die mindere Qualität dieser Arbeitsverhältnisse kritisch diskutiert. Das hat allerdings deren kontinuierliche Ausweitung nicht aufhalten können (vgl. Wagner 1984, Dittrich u.a. 1989). Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen ausgeübt. Sie sehen in dieser Erwerbsform eine Möglichkeit, berufliche und familiäre Anforderungen zu vereinbaren (vgl. u.a. Bielenski/Strümpel 1988). Seit den achtziger Jahren wird Teilzeitarbeit verstärkt als eine durchaus attraktive Form der Erwerbsarbeit diskutiert, die einen Ausgleich zwischen dem Interesse der Unternehmer an mehr "Flexibilisierung" und dem der ArbeitnehmerInnen nach mehr "Individualisierung" ermögliche. Die Forderung nach Individualisierung richtet sich vor allem gegen das Zeitregime des Normalarbeitsverhältnisses, die Forderungen der Unternehmer zielen letztlich auf eine generelle Rücknahme der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Angesichts des doppelten Spannungsverhältnisses - einerseits Unternehmerinteresse versus ArbeitnehmerInneninteresse, andererseits Vereinbarkeit von Familie und Beruf - stellt sich die Frage, ob und inwiefern durch Teilzeitbeschäftigung eine Lösung des Spannungsverhältnisses im beiderseitigen Interesse zwar möglich, aber nur zu dem Preis erreichbar ist, daß die im Normalarbeitsverhältnis wesentlichen Schutzstandards zugunsten der ArbeitnehmerInnen weitgehend aufgegeben und stattdessen Arbeitsbedingungen minderer Qualität eingegangen werden müssen.

Dieser Qualität wird im folgenden nachgegangen, wobei in dem Konstrukt "Qualität der Arbeit" in Anlehnung an die Sozialindikatorenforschung sowohl "objektive" Bedingungen als auch deren subjektive Wahrnehmung erfaßt sind (vgl. Noll 1984, Glatzer/Zapf 1984, S. 391). Zu den objektiven Bedingungen der Erwerbsarbeit gehört, neben dem Einkommen und den

konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz, vor allem die Teilhabe an arbeits- und sozialrechtlichen Sicherungen.

In diesem Sinne soll nach einer kurzen Bestandsaufnahme der "geschützten" und "ungeschützen" Teilzeitarbeit sowie der Arbeitsverhältnisse mit dem Merkmal der "kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit" (im folgenden KAPOVAZ genannt) die Qualität der Teilzeitarbeit untersucht werden. Zunächst wird der sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Rahmen, in den diese Arbeitsverhältnisse eingebettet sind, dargestellt. Danach wird die Einschätzung der "Qualität der Arbeit" durch die Beschäftigten anhand der Daten des "Sozioökonomischen Panels" nachvollzogen und die Ergebnisse zu einem abschließenden Qualitätsurteil zusammengefaßt.

2. Teilzeitarbeit: Eine empirische Bestandsaufnahme

Als Teilzeitarbeit gilt "eine kürzere als übliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit im Sinne der tariflichen Standardarbeitszeit" (vgl. Dittrich et al 1989, S. 279). Nach § 2 Abs. 2 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) sind teilzeitbeschäftigt "die Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes". Die Bezugsgröße, nach der sich das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung bemißt, ist nicht eindeutig normiert. Dies erschwert die exakte quantitative Erfassung der Teilzeitarbeit. Hinter dem Begriff Teilzeitarbeit verbirgt sich außerdem eine große Bandbreite an unterschiedlichen Beschäftigungsformen, deren einziges gemeinsames Merkmal die Unterschreitung der "betriebsüblichen" oder "tarifvertraglichen" Normalarbeitszeit ist. Die Bandbreite der Unterschreitung reicht von Arbeitszeiten nahe der Vollzeitarbeit bis weit unter die im Sozialversicherungsrecht definierte "geringfügige Beschäftigung".

Die Verbreitung und Struktur der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit ("geschützte Teilzeit") ist in den amtlichen Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit umfassend dokumentiert. 1987 waren von 8,634 Mio sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen 1,901 Mio (22%) Frauen teilzeitbeschäftigt. Von allen Teilzeitbeschäftigten (2,052 Mio) waren 92,7% Frauen (vgl. ANBA 1989, S. 939, S. 949).

Ungleich schwieriger ist es, verläßliche Zahlen zur Verbreitung und Entwicklung der nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit ("ungeschützte Teilzeit") zu erhalten, da die hier tätigen ArbeitnehmerInnen nicht durch die Sozialversicherungsträger erfaßt werden. Die stetige Zunahme der sozialversicherungsrechtlich ungeschützten Beschäftigung wird in der Literatur übereinstimmend vermutet (vgl. u.a. Büchtemann/Schupp 1986, S. 11 ff). Eine für die Bevölkerung im Alter von 16-69 Jahren repräsentative Umfrage im II. Quartal 1987 ermittelte folgende Bestandsdaten (vgl. Friedrich 1989, S. 23 ff): ca. 2,284 Mio Beschäftigte sind in sozialversicherungsfreier Beschäftigung (explizit ohne Nebentätigkeit) erwerbstätig. Davon sind 60% Frauen (ca. 1,365 Mio). Zieht man die sogenannten "Nicht-Schutzbedürftigen"[1] ab, verbleiben ca 955.000 sozialversicherungsfrei Beschäftigte, die prinzipiell schutzbedürftig sind, da für sie eine Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung allein aufgrund ihres persönlichen Status nicht gewährleistet ist. Davon sind 881.000 (92,3%) "haushaltsführende" Frauen[2]. Bei diesen Zahlen "muß davon ausgegangen werden, daß die ermittelten Werte eine Untergrenze darstellen, eine Abschätzung des Umfangs der möglichen Untererfassung ist jedoch nicht möglich" (Friedrich 1989, S. 17 f).

Ähnlich schwierig ist es, die von KAPOVAZ Betroffenen auch nur in einer Bestandszahl zu erfassen. Zum einen ist der Begriff KAPOVAZ mit unterschiedlichen Inhalten gefüllt. In einer engen Auffassung zählen dazu nur solche Beschäftigungsverhätnisse, "bei denen die Verteilung der Arbeitszeit auf Tage und Stunden nicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist", wohl aber eine insgesamt für einen Bemessungszeitraum zu leistende Stundenzahl vereinbart ist (so z.B. Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 215). Diese Auffassung liegt der Legaldefinition des § 4 Abs. 1 BeschFG zugrunde, nach der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. In einer weiter gefaßten Definition umfaßt der Begriff auch die vertraglichen Gestaltungen,

1 Das sind diejenigen Beschäftigten, die z.B. als Rentner, Schüler, Studenten oder Arbeitslose in die Systeme der sozialen Sicherung einbezogen sind.

2 "Haushaltsführend" sind die Personen, die sich selbst als Hausfrau bzw. Hausmann einordnen (vgl. Friedrich 1989, S. 245).

bei denen nicht nur die Lage, sondern auch die Dauer der insgesamt zu erbringenden Arbeitsleistung nicht fixiert ist (vgl. Meyer 1989, S. 32 f).

Das Fehlen einer allgemein gültigen Definition erschwert die empirische Erfassung der KAPOVAZ durch repräsentative Befragungen. Die Statistiken der Sozialversicherungsträger könnten, selbst wenn sie gezielte Fragen zur "Arbeit auf Abruf", KAPOVAZ etc. aufnehmen würden, auch nur ein unvollständiges Bild vermitteln, da KAPOVAZ zusätzlich zu dem Merkmal Umfang der Arbeitszeit auftritt. Nach Schätzungen Klevemanns gab es 1986 1,4 Mio KAPOVAZ-Beschäftigte. Dieses arbeitsvertragliche Merkmal betrifft 2,5 % der VollzeitarbeitnehmerInnen, 10% der sozialversicherungspflichtigen TeilzeitarbeitnehmerInnen und 40% der geringfügig Beschäftigten (vgl. Klevemann 1986, S.105). Anfangs galt KAPOVAZ als eine überwiegend im Einzelhandel verbreitete Vertragsform.[3] Inzwischen steht fest, daß KAPOVAZ in allen Branchen verbreitet ist (vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 215). Einigkeit besteht, daß KAPOVAZ-Klauseln vor allem auf Teilzeitarbeit zutreffen und daß KAPOVAZ überwiegend Frauen betrifft, da fast nur Frauen Teilzeitarbeit ausüben (vgl. Meyer 1989, S. 38).

Das Ergebis der Bestandsaufnahme ist in einem Punkt eindeutig: Der Frauenanteil liegt, sowohl bei der "geschützten" als auch bei der "ungeschützten" - aber prinzipiell schutzwürdigen - Teilzeitarbeit über 90%. Der Frauenanteil bei KAPOVAZ kann zwar nicht genau bestimmt werden, doch auch hier ist eine erheblich stärkere Betroffenheit der Frauen zu vermuten.

3. Die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen der Teilzeitarbeit - Konsequenzen der Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis

Die zunehmende Bedeutung anderer Vertragsformen weist darauf hin, daß das Normalarbeitsverhältnis in der Beschäftigungspraxis und als normatives Modell rapide an Bedeutung verliert (vgl. u.a. Mückenberger 1985, Bosch 1986, Bobke/Unterhinnighofen 1989). Das ist eine sozialpolitisch alarmierende Entwicklung, denn das "Normalarbeitsverhältnis im normativen Sinne ist dasjenige Arbeitsverhältnis, das optimal die Kriterien erfüllt, an

3 Deshalb konzentrieren sich Untersuchungen zu KAPOVAZ überwiegend auf den Einzelhandel (vgl. z.B. Duran u.a. 1982).

die die geltende Rechtsordnung vorteilhafte Regelungen knüpft" (Mückenberger 1985, S.424).

3.1 Die arbeits- und sozialpolitische Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis ist ein wesentliches Konstruktionsprinzip der marktwirtschaftlichen Gesellschaft, die Organisation zentraler gesellschaftlicher Lebensbereiche ist daran orientiert. Wesentliche Kriterien sind das Vorliegen von Vollzeitarbeit, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Dauer von Beschäftigungszeiten (vgl. Mückenberger 1985, S. 424 ff).

Auf das Normalarbeitsverhältnis wirken eine Vielzahl von Normen ein, die vom Gesetzgeber, den Organen der kollektiven Selbstverwaltung und den daran anschließenden richterlichen Interpretationen gestaltet sind. In diesem Gestaltungsprozeß sind Interessen aus verschiedenen zentralen Politikfeldern, wie z.B. der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts- und Tarifpolitik, verwoben.

Aufgabe der Sozialpolitik ist es, die finanzielle Existenzsicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) und flankierend dazu durch Sozialhilfeleistungen nach dem Bundessozialhilfegesetz zu gewährleisten. Das Funktionsprinzip der Sozialpolitik ist dem der Arbeitspolitik entgegengesetzt. Sozialpolitik muß sich der Bedürfnisse der Bürger dann annehmen, wenn der Markt versagt. Sie wirkt insofern komplementär zur Arbeitspolitik (vgl. Naschold 1985, S. 17), da sie eingreift, wenn die Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit nicht mehr gewährleistet ist. Gleichzeitig bleibt Sozialpolitik jedoch subsidiär zur Arbeitspolitik (vgl. Mückenberger 1985, S. 416 f). Da die gesetzliche Sozialversicherung nach dem Versicherungsprinzip aufgebaut ist, können Ansprüche auf Leistungen prinzipiell nur dann geltend gemacht werden, wenn dem Versicherungsfall eine abhängige Beschäftigung vorausgegangen ist. Darüber hinaus richtet sich die Höhe der Versicherungsleistungen nach der Höhe der am Einkommen orientierten Beiträge und der Dauer bzw. Kontinuität der Beitragszahlungen.

In diesem sozialpolitischen Zusammenhang kommt die kontinuierliche und vollzeitige Erwerbstätigkeit als Bezugspunkt zur Geltung. Eine ausreichende finanzielle Existenzsicherung durch die gesetzliche Sozialversiche-

rung im Alter, bei Invalidität, Krankheit und Arbeitslosigkeit ist in der Regel nur gegeben, wenn der/die Versicherte über lange Zeit in einem als Normalarbeitsverhältnis zu klassifizierenden Arbeitsverhältnis beschäftigt war. Einzig die Sozialhilfe ist von der Erwerbsarbeit unabhängig. Sie wird allein nach dem Kriterium der Bedürftigkeit gewährt, allerdings so, "daß Bedürfnisse und Bedürftigkeiten zum Stigma werden" (Mückenberger 1985, S. 417, vgl. auch Naschold 1985, S.17).

3.2 Sozialversicherungsrechtliche Regelung der Teilzeitarbeit[4]

Um eine Existenzsicherung in langfristiger Perspektive durch die Sozialversicherung zu gewährleisten, müssen die Ansprüche auf Leistungen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung[5] über die Mitgliedschaft in der Versicherung erworben und Beiträge gezahlt werden[6]; in der Renten- und Arbeitslosenversicherung muß zudem eine Mindestdauer der Versicherung erfüllt sein (Anwartschafts- oder Wartezeiten). Die wöchentliche Arbeitszeit, die Höhe des Arbeitsentgelts und die Beschäftigungsdauer sind wesentliche Kriterien, nach denen sich die (Pflicht-)Mitgliedschaft bestimmt.

Von der gesetzlichen Versicherungspflicht in der Renten- und Krankenversicherung sind diejenigen "gegen Entgelt beschäftigten Personen" ausgenommen, die "geringfügig oder kurzfristig" beschäftigt sind. 1987 lag die Geringfügigkeitsgrenze bei einer Wochenarbeitszeit unter 15 Stunden, wenn gleichzeitig das Bruttoarbeitsentgelt DM 430,– nicht überstieg. Die Kurzfristigkeit war bei einer Beschäftigungsdauer von maximal 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen im Jahr gegeben (vgl. § 8 Viertes Sozialgesetzbuch). Allerdings sind mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Von der Arbeitslosenversicherung sind die "kurzzeitig Beschäftigten" nach § 102 Arbeitsförderungsgesetz ausgenommen. 1987 war die Kurzzei-

---

4 Folgende Ausführungen orientieren sich im wesentlichen an Landenberger 1984, Friedrich 1989, Bäcker et al 1989.

5 Die Unfallversicherung wird aus der Betrachtung ausgeschlossen, da alle Beschäftigten unabhängig von Arbeitszeitumfang und Entgelthöhe durch den Arbeitgeber versichert sind.

6 In der Krankenversicherung ist die Möglichkeit der Familienversicherung gegeben.

tigkeit bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter 19 Wochenstunden gegeben; auf das Bruttoeinkommen kommt es in diesem Fall nicht an, mehrere Beschäftigungen dürfen nicht addiert werden.

Konsequenzen für die "geschützte Teilzeit": Für die Anrechnung der Anwartschafts- und Wartezeiten entsteht durch Teilzeitarbeit, deren Arbeitszeitumfang über der Kurzzeitigkeits- bzw. Geringfügigkeitsgrenze liegt ("geschützte Teilzeit"), keine Benachteiligung gegenüber der Vollzeitarbeit.

Doch die Höhe der im Versicherungsfall zu beanspruchenden Leistung ist in der Rentenversicherung an die Höhe der geleisteten Beiträge und die Dauer der Beitragszahlung gebunden. Eine ausreichende Rente, das heißt eine Rente, die die Aufrechterhaltung des Lebensstandards im Alter gewährleistet, wird regelmäßig nur bei dauerhafter Vollzeitbeschäftigung erzielt. Liegt insgesamt eine längere Periode der Teilzeitarbeit vor, müßten Teilzeitbeschäftigte, um später eine ausreichende Rente zu erzielen, bei kürzerer Gesamtarbeitszeit dennoch absolut das gleiche Einkommen erzielen wie die VollzeitarbeitnehmerInnen. Da dies nicht gegeben ist, ist die auf abhängiger Erwerbsarbeit begründete Existenzsicherung der TeilzeitarbeitnehmerInnen im Rentenfall nicht gewährleistet. Ähnlich stellt sich die Situation auch für Vollzeitbeschäftigte mit einem geringen monatlichen Bruttoverdienst dar.

Auch die Lohnersatzleistungen der Krankenversicherung und der Arbeitslosenversicherung orientieren sich am erzielten Bruttoeinkommen. Von diesem werden maximal 80% als Krankengeld (nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber) bzw. 63% oder 68% als Arbeitslosengeld gewährt.

Konsequenzen für die "ungeschützte Teilzeit": Aufgrund des geringen Umfanges der Arbeitszeit oder des Einkommens ist hier die Einbindung in die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung nicht gegeben. Anwartschafts- oder Wartezeiten werden nicht erworben, ein Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung entsteht nicht. In der Rentenversicherung ist zwar die freiwillige Mitgliedschaft möglich, Beiträge werden aber aus dem geringen Einkommen kaum abgeführt. In der Krankenversicherung ist über die Möglichkeit der Einbeziehung von Familienmitgliedern in den Versicherungsschutz zwar eine höhere Einbindung gewährleistet, der Bezug von Krankengeld setzt allerdings die eigenständige Mitgliedschaft voraus.

Konsequenzen für KAPOVAZ: Im Fall der Beschäftigung mit KAPOVAZ-Klausel ist die Situation der sozialen Sicherung weitaus schwieriger zu beurteilen[7]. Ist im Arbeitsvertrag eine kontinuierliche Entgeltzahlung und Beschäftigung vereinbart, so ergeben sich für den Erwerb von Anwartschafts- und Wartezeiten keine Nachteile. Bei diskontinuierlicher Entgeltzahlung können dagegen Nachteile auftreten: als Versicherungszeiten für die Rente werden nur diejenigen Monate gezählt, für die tatsächlich Beiträge geleistet wurden; in der Krankenversicherung verursacht eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von mehr als drei Wochen den Ausfall des Versicherungsschutzes; in der Arbeitslosenversicherung verhindert eine Unterbrechung, die vier Wochen übersteigt, die Erfüllung der Anwartschaftszeit.

Obwohl formal der Arbeitnehmerstatus aufrechterhalten ist, kann bei diskontinuierlicher Beschäftigung und Entgeltzahlung der Versichertenstatus ausgesetzt und damit die Anrechnung der Anwartschaftszeiten unterbrochen werden. Für KAPOVAZ-ArbeitnehmerInnen wird bei nicht gleichmäßiger Beschäftigung, aber kontinuierlicher Bezahlung zudem das Prinzip der Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung gebrochen. Wird zu Beginn des Bemessungszeitraumes überproportional viel geleistet, die Entgeltzahlung aber am durchschnittlichen Arbeitsvolumen orientiert, so führt das bei Arbeitslosigkeit und Krankheit zu einer relativen Benachteiligung, umgekehrt allerdings ebenso zu einer relativen Bevorzugung, wenn zu Beginn des Bemessungszeitraumes kaum gearbeitet wurde.

Fazit: Vor allem in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bedeutet ein vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Erwerbsstatus, der mit einer Minderung des Bruttoeinkommens einhergeht, die Gefahr einer unzureichenden Existenzsicherung im Versicherungsfall. Die früher geltenden relativen "Privilegierungen" sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit geringem Einkommen sind durch das Rentenreformgesetz, das am 1.1.1992 in Kraft getreten ist, weitgehend beseitigt worden (vgl. Landenberger 1991, S. 283). Statt einer Verbesserung der sozialversicherungsrechtlichen Situation für Teilzeitbeschäftigte ist in diesem Reformpaket allein eine Verbesserung des mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen Normalversicherungsverhältnisses erfolgt. Zumindest aus der Perspektive der Beschäftigten

7 Zur ausführlichen Differenzierung der Konsequenzen bei unterschiedlichen Vertragsgestaltungen vgl. Meyer 1989, S. 205 ff.

müßte das derzeitige Sozialversicherungssystem die Flexibilisierungsbereitschaft einschränken.

3.3 Arbeitsrechtliche Regelung der Teilzeitarbeit[8]

Im Arbeitsrecht gilt die Auffassung, daß Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer*Innen grundsätzlich gleich behandelt werden müssen, es sei denn, sachliche Gründe[9] rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung (vgl. § 2 Abs. 1 BeschFG). Eine im Gesetz verankerte Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten besteht also nicht.

In der konkreten Beschäftigungssituation ergeben sich für die Teilzeitbeschäftigten dennoch eine Reihe von Besonderheiten. So sind in den Arbeitsschutzgesetzen Mindestnormen für Belastungen und Beanspruchungen festgelegt, die sich auf die Normalarbeitszeit beziehen. Auf Teilzeitarbeitnehmer*Innen werden die gleichen Normen angewandt, d.h sie können in kürzerer Zeit den quantitativ gleichen Belastungen ausgesetzt werden (vgl. Ott 1987). Im Kündigungsschutzgesetz werden Teilzeitarbeitende bei betriebsbedingten Kündigungen durch das Erfordernis der sozialen Auswahl benachteiligt. Dieses orientiert sich vor allem an den Merkmalen "Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Lebensalter der Arbeitnehmer" (Däubler 1990, S. 505 ff). Ein gesetzlicher Anspruch auf "Mehrarbeitsvergütung" entsteht erst, wenn die regelmäßige Arbeitszeit (gemäß der Arbeitszeitordnung von 1938 sind dies 48 Wochenstunden) überschritten wird. Regelungen zur Abgeltung von Überstunden finden sich überwiegend in Tarifverträgen. Diese greifen jedoch erst bei Überschreiten der tariflichen "Normal"-Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte erhalten regelmäßig keinen (über den normalen Lohnsatz hinausgehenden) Überstundenausgleich, obwohl auch auf für sie eine besondere Belastungssituation durch Überstunden eintritt (vgl. Degen 1987, S. 632).

---

8 Zu den folgenden Ausführungen vgl. u.a. Schüren 1985, Bertelsmann/Rust 1985, Degen 1987, Däubler 1990, S. 873ff.

9 Als sachliche Gründe für eine differenzierte Behandlung sind "Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, soziale Lage oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen" zulässig (vgl. Degen 1987, S. 630).

Obwohl TeilzeitarbeitnehmerInnen also formal nicht benachteiligt sind, ist eine tatsächliche Schlechterstellung im Bereich der Belastungen und Beanspruchungen, der Beschäftigungssicherheit und der Entlohnung bereits aufgrund arbeitsrechtlicher Regelungen zu vermuten. Eine Aufhebung dieser Benachteiligungen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen findet nur im seltenen Ausnahmefall statt. Dazu Wird wird auch im Rahmen einer Untersuchung von 530 Tarifverträgen (1983) festgestellt: "Der Schwerpunkt der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten liegt heute nicht im gesetzlichen Bereich, sondern in Tarifverträgen." (Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 229)

In der konkreten Beschäftigungssituation ist aufgrund der Zulässigkeit einer Differenzierung nach sachlichen Gründen eine Ungleichbehandlung möglich und wahrscheinlich. Relativ neu in der Rechtsprechung ist die Anerkennung des Tatbestandes der mittelbaren Diskriminierung[10]. Diese bietet den Teilzeitarbeitnehmerinnen eine Grundlage, um gegen faktische Ungleichbehandlung vorzugehen, die trotz formaler Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit und trotz grundgesetzlich garantierter Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorkommen.

Die genannten Regelungen und die betriebliche Realität gelten für alle Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen. Durch geringfügige Beschäftigung ergeben sich allerdings zusätzliche Besonderheiten. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes setzt mindestens sechs ArbeitnehmerInnen im Betrieb voraus, allerdings werden Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit bis einschließlich 10 Wochenstunden oder 45 Monatsstunden nicht gezählt (vgl. § 23 KSchG Abs. 1, Satz 3). Hier werden also nicht die TeilzeitarbeitnehmerInnen benachteiligt, sondern alle ArbeitnehmerInnen fallen aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes heraus, wenn in einem Betrieb maximal fünf VollzeitarbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Das Lohnfortzahlungsgesetz (§ 1 Abs. III Nr. 2) verwehrt ArbeiterInnen mit

10 Mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung nicht mehr direkt an einem Merkmal der ungleichbehandelten Person (das ist dann unmittelbare Diskriminierung, z.B. wegen des Geschlechts), sondern an einem Merkmal festmacht, das überwiegend auf eine bestimmte Personengruppe zutrifft (vgl. Däubler 1990, S. 685). Zur Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung bei Teilzeitbeschäftigung vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 259 ff.

den oben genannten Arbeitszeiten noch immer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall[11].

Für Teilzeitarbeit im Stil der KAPOVAZ enthält das Beschäftigungsförderungsgesetz eine Reihe von Regelungen[12], die einer Ausweitung (bzw. Einhaltung) des Arbeitnehmerschutzes dienen sollen. So muß nach § 4 Abs. 1 BeschFG "eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festgelegt werden". Das soll vor allem den Kündigungsschutz absichern, der hinfällig würde, wenn nicht einmal der insgesamt zu leistende Arbeitsumfang festgelegt wäre. Allerdings ist der Zeitraum, auf den sich die Dauer des Arbeitsdeputates bezieht, nicht normiert. Ist die Dauer des Arbeitseinsatzes nicht vertraglich festgelegt, wird fiktiv eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden zugrundelegt (§ 4 Abs. 1 BeschFG), der einzelne Arbeitseinsatz muß mindestens drei zusammenhängende Stunden umfassen (§ 4 Abs. 3 BeschFG). Außerdem ist der konkrete Arbeitseinsatz dem Arbeitnehmer mindestens 4 Kalendertage im voraus anzukündigen.

Die Regelungen des BeschFG erreichen allerdings keine Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes: Die zugrundegelegte wöchentliche Arbeitszeit liegt unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenzen und sogar unterhalb der Grenzen des Lohnfortzahlungsgesetzes für Arbeiter und des Kündigungsschutzgesetzes. Auch das "Recht des Arbeitnehmers an einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Planbarkeit seiner arbeitsfreien Zeit" (Malzahn 1985, S. 388) kann durch die gesetzliche Vorankündigungsfrist von mindestens 4 Kalendertagen kaum besser zur Geltung kommen; eine Eingrenzung der potentiellen Arbeitszeitlagen ist nicht vorgesehen, Arbeitseinsätze am Morgen können durchaus mit solchen am Abend abwechseln. Bei längerfristiger Erkrankung wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gefährdet, denn der Anspruch besteht nur für die Tage, an denen die Arbeitsleistung auch tatsächlich ausgefallen ist. Wenn kein weiterer Arbeitseinsatz angeordnet wird, kann auch kein

11 Diese Norm wird wegen der überholten Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten als verfassungswidrig beurteilt. Zudem liegt hier eine mittelbare Diskriminierung nach dem Geschlecht vor. Nach der Rechtsprechung des EUGH ist diese Norm nicht mehr anzuwenden. (vgl. Hunold 1991, S. 1676 f).

12 Zu den folgenden Ausführungen vgl. u.a. Malzahn 1985, Schüren 1985, Meyer 1989.

Anspruch auf Lohnfortzahlung entstehen. Wird die Ankündigungsfrist nicht beachtet, dann haben ArbeitnehmerInnen lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht, eine weitergehende Sanktion des Arbeitgeberverhaltens ist nicht vorgesehen. Zusätzlich ist selbst dieser Minimalschutz noch zu Ungunsten der Arbeitnehmer tarifdispositiv gestellt (§ 6 Abs. 1 BeschFG).

KAPOVAZ bedroht im besonderen Ausmaß die Zeitsouveränität der ArbeitnehmerInnen und führt je nach konkreter vertraglicher Gestaltung zu unregelmäßiger Entgeltzahlung.

Obwohl der Gleichbehandlungsgrundsatz auch für Voll- und Teilzeitarbeit gilt, ergeben sich in der betrieblichen Realität eine Vielzahl von Benachteiligungen. Vermutlich verstärken sich diese Benachteiligungen je geringer die Arbeitszeiten angesetzt sind. Das Beschäftigungsförderungsgesetz wird seinem Anspruch, die Teilzeitarbeit sozial verträglicher zu gestalten, nicht gerecht.

4. Die subjektive Wahrnehmung der Qualität der Teilzeitarbeit

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf eine Analyse der Daten des "Sozioökonomischen Panels"[13]. Unter dem Thema "Leben und Arbeit in Deutschland" wurden 1987 10.516 Personen (im Alter von 16 Jahren und mehr) anhand eines standardisierten Fragebogens befragt. Neben Angaben zum Einkommen, der Beschreibung von Arbeitsbedingungen sowie der Wahrnehmung von Chancen und Risiken wurde in diesem Jahr auch die Einschätzung zur sozialen Sicherung erhoben. Die Daten sowie Angaben zur Konstruktion der Vergleichsgruppen sind in der Tabelle am Ende des Artikels wiedergegeben[14].

4.1 Einkommen und Bewertung der sozialen Sicherung

Als Maßstab wird die Gewährleistung einer eigenständigen, d.h. von der Unterstützung durch andere Personen unabhängigen, Existenzsicherung aus der Erwerbsarbeit herangezogen. Dafür wird ein Nettoeinkommen von

13 Zur Güte der Daten vgl. Büchtemann/Schupp 1986, S. 4 ff; Rebenstorf 1987.

14 Aufgrund der speziellen Arbeits(markt)situation sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im weiteren von der Analyse ausgeschlossen.

mindestens 1500 DM veranschlagt[15]. Selbst bei den vollzeitbeschäftigten Frauen ist ein existenzsicherndes Einkommen nur zu 46% gegeben; dieses Einkommensniveau erreichen nur noch 5% der Frauen, die in "geschützter Teilzeit" arbeiten. Daß kürzere Arbeitszeiten mit einem geringeren Einkommen einhergehen, ist nicht weiter erstaunlich. Überraschend ist jedoch der hohe Anteil an Arbeitnehmerinnen, die nicht mehr als 800 DM netto verdienen; bei der ungeschützten Teilzeitarbeit sind es 97%, bei der geschützten Teilzeitarbeit 45% der Frauen. Rein rechnerisch liegen Nettostundenlöhne von maximal DM 10,50 zugrunde.

Frauen in "geschützter Teilzeit" erhalten zumindest im annähernd gleichen Umfang wie die Vollzeitarbeitnehmerinnen "betriebliche Sondervergütungen", nur ca. 10% gehen leer aus. Bei KAPOVAZ und ungeschützter Teilzeitarbeit steigt der Anteil derjenigen, die kein derartiges Zusatzeinkommen haben, auf über 40%.

Ein Indikator für die soziale Sicherung ist die Mitgliedschaft in der Renten- und Krankenversicherung. Die Frauen in "geschützter Teilzeit" sind den vollzeitbeschäftigten Frauen gleichgestellt und über 90% dieser Frauen sind eigenständig versichert. Für die Frauen in "ungeschützter Teilzeit" und KAPOVAZ ist der Schutz bei Krankheit für ca. die Hälfte der Befragten nur durch die "Familie" gewährleistet. 71% der Beschäftigten in "ungeschützter Teilzeit"[16] und 49% der KAPOVAZ-Arbeitnehmerinnen erwerben aus dem Beschäftigungsverhältnis keinen eigenen Rentenanspruch. Die Einbindung in die Arbeitslosenversicherung wurde nicht erfragt, hier ist eine ähnliche Einbindung wie in der Rentenversicherung zu vermuten.

In der Einschätzung der finanziellen Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter setzt sich die Übereinstimmung der Frauen in Vollzeit- und geschützter Teilzeitbeschäftigung fort. Über 90% schätzen die Absicherung im Fall der Krankheit als mindestens befriedigend ein. Bei

15 Die Grenze von 800,– DM monatlich orientiert sich in etwa an den Leistungen der Sozialhilfe (inclusive Wohngeld und besonderen einmaligen Leistungen). Möller bestimmt in ihrer Untersuchung 1985 DM 1.400,– Nettoeinkommen als absolutes Existenzminimum (vgl. Möller 1988, S. 17).

16 Zu beachten ist, daß die Abgrenzung nach der Kurzzeitigkeit der Arbeitslosenversicherung erfolgte. Es sind also auch Frauen erfaßt, die mehr als 15 (aber unter 19) Wochenstunden arbeiten.

KAPOVAZ und "ungeschützter Teilzeit" tun dieses überraschenderweise immerhin noch 80% trotz der Schlechterstellung im Bereich der Lohnfortzahlung und des Krankengeldes. Die Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit halten nur noch 60% der Arbeitnehmerinnen in Vollzeitarbeit und 51% der Arbeitnehmerinnen in geschützter Teilzeitarbeit für befriedigend und besser. Da von den befragten Frauen in KAPOVAZ und "ungeschützter Teilzeit" nur 77% bzw. 66% eine Einschätzung gegeben haben, werden die Ergebnisse nicht interpretiert. Eine relativ hohe Quote an "trifft nicht zu" und "weiß nicht" liegt auch für die Einschätzung der Absicherung im Alter vor.

Der Grad der Einbindung in die Renten- und Krankenversicherung ist offenbar bei Vollzeit- und geschützter Teilzeitbeschäftigung gleich hoch, sinkt bei KAPOVAZ und ungeschützter Beschäftigung jedoch deutlich ab. Bei der Bewertung der Absicherung für die Zukunft setzt sich die geringe Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung jedoch nicht in eine entsprechend negative Bewertung um.

Über alle Gruppen hinweg wird die Absicherung bei Krankheit und im Alter mehrheitlich mindestens befriedigend eingeschätzt. Gerade in diesen Bereichen wird die staatliche Vorsorge zunehmend um private Versicherungsleistungen ergänzt. Zudem können sich bis zum Eintritt des Rentenalters Änderungen im Arbeitsverhältnis bzw. in den Bestimmungen der Sozialversicherung ergeben. Dies mag auch den hohen Anteil an Nennungen "trifft nicht zu" bzw. "weiß nicht" erklären. Die Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit wird von den Frauen dagegen sehr viel häufiger mit "weniger gut" bzw. "schlecht" bewertet, was bei einem Arbeitslosengeld von nur 63% bzw. 68% des Nettoeinkommens nicht verwunderlich ist.

4.2 Die konkreten Arbeitsbedingungen

Für alle zur Verfügung stehenden Indikatoren zu den Bereichen "Belastungen und Beanspruchungen", "Selbstbestimmungsmöglichkeiten", "Arbeitsinhalte" und "Soziale Beziehungen" liegen überwiegend positive Einschätzun-

gen vor[17]. Eine Ausnahme bildet allerdings die Möglichkeit des "Hinzulernens für das berufliche Fortkommen".

Von allen beschäftigten Frauen hielten für ihre Arbeit ca. 60% das Merkmal "körperlich schwere Arbeit" und ca. 70% das Merkmal "belastende Umwelteinflüsse" für unzutreffend; aber für immerhin ca. 10% der Befragten trafen diese Merkmale voll zu. Die relativ positive Einschätzung ändert sich jedoch bei der Frage nach psychischen Belastungen. Nur 24% der Vollzeitbeschäftigten und 34% der Frauen in "geschützter Teilzeit" geben Arbeitsbedingungen an, die frei von "hoher nervlicher Anspannung" sind. Demgegenüber beantworten 67% der in "ungeschützter Teilzeit" und 45% der in KAPOVAZ arbeitenden Frauen die Frage nach psychischen Belastungen mit "trifft nicht zu".

Ca. 75% aller Frauen sehen die Möglichkeit zur "selbständigen Gestaltung von Ablauf und Durchführung", eine "strenge Kontrolle der Arbeitsleistung" trifft mehrheitlich nicht zu. Letzteres gilt weitaus stärker bei Teilzeitarbeit als bei Vollzeitarbeit (51% der Vollzeitbeschäftigten, 72% der Frauen in "ungeschützter Teilzeit"). Bei den Arbeitsinhalten antworten 38% der Frauen in "ungeschützter Teilzeit" daß eine "abwechslungsreiche Tätigkeit" nicht zutrifft, die Möglichkeit des "Hinzulernens für das berufliche Fortkommen" wird sogar von 63% der Frauen in "ungeschützer Teizeit" nicht gesehen. Die Häufigkeit dieser Nennung übersteigt bei weitem die der Frauen in KAPOVAZ und in "geschützter Teilzeit". Am günstigsten schätzen in diesem Punkt die Vollzeitbeschäftigten ihre Situation ein. Für das "gute Auskommen mit Kollegen" steigt der Anteil der Nennungen "trifft nicht zu" bei KAPOVAZ und "ungeschützter Teilzeit" an.

Die Ergebnisse der Umfrage machen deutlich, daß die Teilzeitbeschäftigten nicht von prinzipiell schlechteren Bedingungen am Arbeitsplatz ausgehen. Eine "hohe nervliche Anspannung" und "strenge Kontrolle der Arbeitsleistung" trifft bei geringerer Arbeitszeit weniger häufig zu. Frauen in KAPOVAZ nehmen eine Mittelstellung zwischen den Frauen in geschützter und ungeschützter Teilzeitarbeit ein, auch dies deutet auf die Erklärung durch

17 Die Bewertung der Arbeitsbedingungen als "gut" orientiert sich an den "objektiven Interessen" der ArbeitnehmerInnen an der Erwerbsarbeit (vgl. Lukie 1985, S. 102). Zur empirischen Relevanz der "Ansprüche an die Erwerbsarbeit" vgl. Statistisches Bundesamt 1989, S. 427 f.

den Arbeitszeitumfang hin. Die Entlastung im psychischen Bereich geht aber mit weniger abwechslungsreichen Arbeitsinhalten und einer deutlichen Schlechterstellung für die berufliche Entwicklung einher. Hier sind die Frauen in KAPOVAZ den Arbeitnehmerinnen in "geschützter Teilzeit" gleichgestellt.

4.3 Die Wahrnehmung von Chancen und Risiken

Die Wahrscheinlichkeit des "beruflichen Aufstiegs innerhalb der nächsten 2 Jahre" wird von den befragten Frauen noch geringer veranschlagt, als die negative Beurteilung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vermuten läßt. Nur 17% der Vollzeitbeschäftigten und nur ca. 5% der Frauen in Teilzeitarbeit halten einen Aufstieg für sicher oder wahrscheinlich. Über die Hälfte aller Befragten erwartet keinen beruflichen Aufstieg, wobei der höchste Anteil an Nennungen "ganz sicher nicht" mit 84% auf die Frauen in ungeschützter Teilzeit entfällt. Dieser - zumindest für den weiteren Erwerbsverlauf - negativen Erwartung steht positiv eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit gegenüber. Von allen Befragten halten nur maximal 10% den Verlust des Arbeitsplatzes für "ganz sicher" bzw. "wahrscheinlich". Trotzdem machen sich vergleichsweise viele der befragten Frauen "große" bzw. "einige" Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes, nämlich immerhin 55% der Frauen in Vollzeitarbeit und 47% der Frauen in "geschützter Teilzeit". Bei den Frauen in "ungeschützter Teilzeit" und in KAPOVAZ sinkt dieser Anteil auf 28% bzw. 39%. Dies kann als Ausdruck für die individuelle Bedeutsamkeit der Arbeit interpretiert werden. Je höher die Arbeitszeit und die materiellen Einkünfte sind, umso größer ist die Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Dies besagt auch, daß der relativ hohe Bestandsschutz, den Vollzeitbeschäftigte prinzipiell genießen, offenbar nicht auf die Wahrnehmung durchschlägt. In den Zusammenhang von "Erwartung des Arbeitsplatzverlustes" und "Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit" gehört auch die Chance, eine mindestens gleichwertige Stelle zu finden. Diese wird von allen Befragten annähernd gleich zu ca. 75% als "schwierig" bzw. "praktisch unmöglich" eingeschätzt. Um so bemerkenswerter sind die weitaus höheren Sorgen der Vollzeitbeschäftigten, die vermutlich eine größere existentielle Abhängigkeit vom Arbeitseinkommen widerspiegeln.

Im übrigen erlaubt der zusammenfassende Indikator "Zufriedenheit mit der Arbeit" keine aussagekräftige Differenzierung zwischen den verschiedenen Erwerbsformen. Überwiegend liegt eine hohe Zufriedenheit vor, die Antwortverweigerung bei KAPOVAZ und ungeschützter Beschäftigung ist relativ hoch.

5. Schlußbetrachtung

Das aktuelle Einkommen und die Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung verschlechtern sich mit der Abweichung von der vollzeitigen Erwerbsarbeit entscheidend. Diese faktische Schlechterstellung spielt bei der Bewertung der finanziellen Absicherung für die Zukunft eine erstaunlich geringe Rolle. Eine zentrale Erklärung dürfte darin liegen, daß Teilzeitarbeit überwiegend von in Partnerschaft lebenden Frauen ausgeübt wird (vgl. ANBA 1989, S. 62). Ausschlaggebend ist das gesamte Haushaltseinkommen, die Vorsorgeleistungen des Partners werden in die Bewertung mit einbezogen[18].

Im Gegensatz zu den in der Literatur zitierten negativen Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Arbeitsbedingungen[19] muß auf der Basis der vorliegenden Daten differenziert werden: Gerade im Bereich der Beanspruchungen und Belastungen führt die Verkürzung der Arbeitszeit zu einer spürbaren Entlastung. Teilzeitarbeit erscheint in der überwiegenden Wahrnehmung der Betroffenen als eine Erwerbsform, die die Doppelbelastung der Frauen, die gleichzeitig Berufs- und Familienverpflichtungen eingehen, mildert. Der für diese Form der Entlastung gezahlte Preis, der Verzicht auf berufliche Entwicklung, wird durchaus gesehen, aber in Kauf genommen. Im Bereich der subjektiven Qualitätsindikatoren spiegelt sich eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ebenfalls nicht eindeutig wider; die Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit sinken sogar mit einem geringeren Arbeitszeitumfang.

---

18 Für diese Interpretation spricht auch die schlechtere Bewertung der Absicherung bei Arbeitslosigkeit; das verfügbare Haushaltseinkommen wird dann erheblich herabgesetzt.

19 Vgl. den zusammenfassenden Überblick bei Meyer 1989, S. 44 ff mit weiteren Nennungen.

Generell kann die Qualität der Teilzeitarbeit nicht als "besser" oder "schlechter" im Vergleich zur Vollzeitarbeit bewertet werden, die subjektiven Qualitätsindikatoren und die Beschreibung der konkreten Merkmale des Arbeitsplatzes lassen ein eindeutiges Urteil nicht zu.

Da Qualität aber nur dann gegeben ist, wenn gute Arbeitsbedingungen mit einem positiven subjektiven Wohlbefinden zusammengehen (in Anlehnung an Zapf 1984, S.23), bieten die Ergebnisse zum arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen vielfältige Ansatzpunkte, um zu einer Qualitätssteigerung im objektiven Sinne beizutragen[20]. In der Sozialgesetzgebung wäre eine Angleichung der Stellung der Teilzeitbeschäftigten an die der Vollzeitbeschäftigten dringend geboten. Im Arbeitsrecht zeichnet sich eine maßgeblich durch den Europäischen Gerichtshof geprägte Entwicklung der Rechtssprechung ab, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung bei Teilzeitarbeit zumindest prüft. Vollkommen unzureichend ist aber, daß gerichtlich als unzulässig anerkannte Regelungen in der betrieblichen und tarifvertraglichen Praxis solange weiterhin Bestand haben, bis sie durch Einzelklagen überprüft werden. Weitere, die Stellung der Teilzeitarbeit zumindest schützende Gesetzesvorhaben auf europäischer Ebene scheitern bislang nicht zuletzt auch am Widerstand der bundesdeutschen Vertretung. Dem selbstgesetzten Anspruch, Teilzeitarbeit sozialverträglicher zu gestalten, ist der Gesetzgeber in der Bundesrepublik bislang nicht wirkungsvoll nachgekommen.

Literatur

ANBA (1989): Situation und Tendenz der Beschäftigung und des Erwerbsverhaltens von Frauen, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 37. Jg., Heft 6, S. 938-951 (ohne Verfasser).

Bäcker, Gerhard/ Bispinck, Reinhard u. a. (1989): Sozialpolitik und soziale Lage in der Bundesrepublik Deutschland. Band 1: Arbeit - Einkommen - Qualifikation, Köln.

Benutzerhandbuch des Sozio-ökonomischen Panels. Band II, o.O., o.J.

Bertelsmann, Klaus/ Rust, Ursula (1985): Arbeits- und sozialrechtliche Nachteile bei Teilzeitarbeit, in: Recht der Arbeit, 38. Jg., Heft 3, S. 146-158.

20 Das "Unzufriedenheitsdilemma" bzw. das "Zufriedenheitsparadox" bleiben als Phänomen existent. Beide bezeichnen das Auseinanderklaffen von objektiven Bedingungen und subjektiver Wahrnehmung derselben (vgl. Zapf 1984, S. 24 ff).

Bielenski, Harald/ Strümpel, Burkhard (1988): Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern, Berlin.

Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, 39. Jg., Heft 3, S. 163-176.

Büchtemann, Christoph/ Schupp, Jürgen (1986): Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. WZB-discussion paper IIM/LMP 86-15, Berlin.

Däubler, Wolfgang (1990): Das Arbeitsrecht 2, Reinbek bei Hamburg.

Degen, Barbara (1987): Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht, in: WSI-Mitteilungen, 40. Jg., Heft 10, S. 627-635.

Dittrich, Walter/ Fuchs, Gerhard u.a. (1989): Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst: Regelungen, Interessen, Wirkungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22. Jg., Heft 2, S. 277-293.

Duran, Marga/ Klähn, Margitta u. a. (1982): Geteiltes Leid ist halbes Leid - Ein Binsenirrtum!, Berlin.

Friedrich, Werner (1989): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. (Hg.: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung; Sozialforschung Bd. 181), Bonn.,

Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (1984): Lebensqualität in der Bundesrepublik, in: Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, S. 391-401, Frankfurt/M., New York.

Hunold, Wolf (1991): Gleichbehandlung im Betrieb, in: Der Betrieb, 44. Jg., Heft 32, S. 1670-1678.

Klevemann, Joachim (1986): Der KAPOVAZ-Arbeitsvertrag - Zur Unbilligkeit arbeitsanfallorientierter Vertragsgestaltungen, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 7. Jg., Heft 5, S. 103-117.

Landenberger, Margarete (1984): Flexible Arbeitszeitformen und soziale Sicherung der Beschäftigten. WZB-discussion paper IIM/LMP 84-17, Berlin.

Landenberger, Margarete (1991): Defizite und Lösungsstrategien bei der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Beschäftigung, in: Semlinger, Klaus (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Frankfurt/M., New York.

Lukie, Mario (1985): Reorganisationsprozesse, Arbeitszufriedenheit und persönliche Werthaltungen, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 39. Jg., Heft 2, S. 101-106.

Malzahn, Marion (1985): Das Beschäftigungsförderungsgesetz und kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, in: Arbeit und Recht, 33. Jg., Heft 12, S. 386-390.

Meyer, Hans-Jürgen (1989): Kapazitätsorientierte Variable Arbeitszeit (KAPOVAZ), Neuwied, Frankfurt/M.

Möller, Carola (1988): Flexibel in die Armut. Empirische Untersuchung und theoretische Verortung ungeschützter Arbeitsverhältnisse, Hamburg.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., S. 415-434 und S. 457-475.

Naschold, Frieder (1985): Zum Zusammenhang von Arbeit, sozialer Sicherung und Politik. Einführende Anmerkungen zur Arbeitspolitik, in: Naschold, Frieder (Hg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/M., New York, S. 9-46.

Noll, Heinz-Herbert (1984): Erwerbstätigkeit und Qualität des Arbeitslebens, in: Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, Frankfurt/M., New York, S. 97-123.

Ott, Erich (1987): Arbeitswissenschaft - Arbeitszeitflexibilisierung - Normalarbeitszeitstandard, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 41. Jg., Heft 3, S. 129-133.

Pfarr, Heide M./ Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Baden-Baden.

Rebenstorf, Heike (1987): Nutzungsmöglichkeiten des sozio-ökonomischen Panels für die arbeitspolitische Forschung. WZB-discussion paper IIVG/dp87-226, Berlin.

Schüren, Peter (1985): Neue rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeitflexibilisierung, in: Recht der Arbeit, 38. Jg., Heft 1, S. 22-29.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (1989): Datenreport 1989, Bonn.

Wagner, Ulrike (1984): "Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Zeitarbeit". Bibliographie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - mit laufenden Ergänzungen - Nürnberg.

Zapf, Wolfgang (1984): Individuelle Wohlfahrt: Lebensbedingungen und wahrgenommene Lebensqualität, in: Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, Frankfurt/M., New York, S. 13-26.

Anhang

Tabelle: Objektive Bedingungen und subjektive Qualitätsindikatoren bei verschiedenen Arbeitsverhältnissen von Frauen in der Privatwirtschaft (Panel 1987)

	Art des Arbeitsverhältnisses[1]			
	Vollzeit	geschützte Teilzeit	ungeschützte Teilzeit	Kapovaz
Fallzahlen[2]	629	242	94	103
	- Angaben in % der jeweiligen Antworten -			
mtl. Nettoeinkommen aus der Erwerbsarbeit				
- bis DM 800	5,6	45,3	96,6	73,7
- DM 801 bis DM 1500	48,7	49,3	3,4	23,2
- über DM 1500	45,8	5,3	–	3,2
Gehaltszusätze				
- Weihnachtsgeld	55,0	49,2	37,2	37,9
- Urlaubsgeld	62,2	56,6	16,0	27,7
- gar keine	9,5	11,6	41,5	44,7
Status Rentenversicherung				
- Pflicht-/freiw. Beitrag	96,4	90,1	29,0	51,0
Status Krankenversicherung				
- selbständig versichert	98,1	92,1	45,7	52,0
- familienversichert	1,9	7,4	52,1	45,1
Bewertung der finanziellen Absicherung[3]				
- bei Krankheit	(n=615)[4]	(n=238)	(n=90)	(n=101)
sehr gut/gut	60,8	60,5	50,0	55,5
weniger gut/schlecht	7,8	8,8	21,1	18,8
- bei Arbeitslosigkeit	(n=563)	(n=216)	(n=62)	(n=79)
sehr gut/gut	22,9	23,2	14,5	26,6
weniger gut/schlecht	40,5	48,6	61,3	49,4
- im Alter	(n=538)	(n=223)	(n=77)	(n=94)
sehr gut/gut	31,8	31,4	26,0	27,7
weniger gut/schlecht	31,6	35,4	28,6	38,3
Erwartung innerhalb von 2 Jahren[5]				
- beruflicher Aufstieg				
ganz sicher/wahrscheinlich	16,9	3,4	5,7	5,9
ganz sicher nicht	53,5	69,3	84,1	74,3
- Arbeitsplatzverlust				
ganz sicher/wahrscheinlich	7,3	6,3	6,7	9,9
ganz sicher nicht	48,0	42,9	56,2	47,5
Sorgen um Arbeitsplatzsicherheit				
- große/einige Sorgen	55,3	47,2	28,2	38,9
- keine Sorgen	54,7	52,8	71,8	61,1
Gleichwertige Stelle finden ist				
- leicht	25,8	20,5	29,0	31,1
- schwierig/praktisch unmöglich	74,2	79,5	71,0	68,9
Zufriedenheit[6]	(n=626)	(n=239)	(n=78)	(n=86)
- "unzufrieden"	6,9	5,0	6,4	5,8
- "mittel zufrieden"	36,6	40,6	35,9	45,3
- "sehr zufrieden"	56,5	54,4	57,7	48,8

Fortsetzung Tabelle

	Art des Arbeitsverhältnisses			
	Vollzeit	geschützte Teilzeit	ungeschützte Teilzeit	Kapovaz
Fallzahlen	629	242	94	103
	- Angaben in % der jeweiligen Antworten -			
Arbeitsbedingungen[7]				
Belastungen und Beanspruchungen				
- körperlich schwere Arbeit	(2,60)[8]	(2,51)	(2,48)	(2,52)
trifft voll zu	7,3	10,8	10,8	12,6
trifft nicht zu	67,1	61,4	59,1	65,0
- belastende Umwelteinflüsse	(2,56)	(2,65)	(2,58)	(2,68)
trifft voll zu	11,8	7,5	12,9	7,8
trifft nicht zu	67,9	72,9	71,0	75,7
- hohe nervliche Anspannung	(2,00)	(2,23)	(2,57)	(2,35)
trifft voll zu	24,0	10,8	9,7	9,7
trifft nicht zu	24,2	33,7	66,7	44,7
Selbstbestimmung				
- Ablauf und Durchführung selbständig gestalten	(2,11)	(2,17)	(2,20)	(2,22)
trifft voll zu	34,0	36,2	47,8	46,6
trifft nicht zu	23,1	19,6	28,3	24,3
- strenge Kontrolle d. Arb.leistung	(2,36)	(2,49)	(2,65)	(2,62)
trifft voll zu	14,9	10,8	7,5	7,8
trifft nicht zu	50,6	59,3	72,0	69,9
Arbeitsinhalte				
- abwechslungsreiche Tätigkeit	(2,48)	(2,31)	(2,08)	(2,35)
trifft voll zu	57,2	43,6	30,4	50,5
trifft nicht zu	8,8	12,4	38,0	15,5
- Hinzulernen für beruf. Fortkommen	(1,99)	(1,82)	(1,45)	(1,83)
trifft voll zu	27,9	18,4	7,6	22,5
trifft nicht zu	29,0	36,8	63,0	39,2
Soziale Beziehungen				
- Ärger/Konflikte mit Vorgesetzten	(2,73)	(2,83)	(2,92)	(2,89)
trifft voll zu	3,0	2,5	1,1	1,9
trifft nicht zu	76,1	85,0	93,5	91,3
- gutes Auskommen mit Kollegen	(2,73)	(2,74)	(2,57)	(2,64)
trifft voll zu	77,0	77,5	72,8	77,9
trifft nicht zu	4,3	3,8	16,3	13,7

Anmerkungen:

1) Die Kategorien wurden aufgrund folgender Angaben gebildet:
Vollzeit: Selbsteinordnung in den Erwerbsstatus "Voll erwerbstätig".
Geschützte Teilzeit: Selbsteinordnung in den Erwerbsstatus "in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung", wenn gleichzeitig die "vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden" mindestens 19 Wochenstunden beträgt.
Ungeschützte Teilzeit: Selbsteinordnung in den Erwerbsstatus "Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig" bzw. "in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung", wenn gleichzeitig die "vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden" unter 19 Wochenstunden bleibt.
KAPOVAZ: Selbsteinordnung in den Erwerbsstatus "Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig"

bzw. "in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung", wenn gleichzeitig das Merkmal "Arbeitszeit ist unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb" voll zutrifft.

2) Die Analyse ist auf deutsche, weibliche Arbeiter und Angestellte (abhängig Beschäftigte) in der Privatwirtschaft beschränkt. Beamte, mithelfende Familienangehörige und Auszubildende sind ausgeschlossen.

3) Eine fünfstufige Einschätzungsskala liegt zugrunde, der Wert für die Kategorie "befriedigend" ergibt sich durch Addition auf 100. Die zusätzlichen Kategorien "weiß nicht" und "trifft nicht zu" sind nicht einbezogen.

4) Die Zahlen in Klammern bezeichnen die Anzahl der zugrundeliegenden Antworten. Diese Zahl ist angegeben, wenn unter 90% der jeweiligen Fallzahlen zugrundeliegen.

5) Eine vierstufige Einschätzungsskala liegt zugrunde. Der Wert für die Kategorie "unwahrscheinlich" ergibt sich durch Addition auf 100.

6) Hier liegt eine elfstufige, eindimensionale Skala zugrunde (0="ganz und gar unzufrieden"; 10="ganz und gar zufrieden"). "Unzufrieden" repräsentiert die Werte 0 bis 3, "mittel zufrieden" die Werte 4 bis 7, "sehr zufrieden" die Werte 8 bis 10.

7) Die Kategorie "trifft teilweise zu" ergibt sich durch Addition auf 100.

8) Die Zahlen in Klammern sind Mittelwerte (statistischer Mittelwert 2), eine unterschiedliche Ausrichtung der Items wurde berücksichtigt, für die Interpretation gilt "je höher der Mittelwert, umso besser die Arbeitsbedingungen".

Quelle: Das "Sozioökonomische Panel", Welle IV (1987), eigene Berechnungen.