

Arbeitsqualität von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten: Beschäftigungsregime im Vergleich

Fritz, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

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

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fritz, M. (2015). *Arbeitsqualität von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten: Beschäftigungsregime im Vergleich*. (GESIS Papers, 2015/11). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssoar.43210>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Arbeitsqualität von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten

Beschäftigungsregime im Vergleich

Martin Fritz

GESIS Papers 2015|11

Arbeitsqualität von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten

Beschäftigungsregime im Vergleich

Martin Fritz

GESIS Papers

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Datenarchiv für Sozialwissenschaften
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Telefon: (0221) 476 94 - 572
Telefax: (0221) 476 94 - 199
E-Mail: martin.fritz@gesis.org

ISSN: 2364-3781 (Online)
Herausgeber,
Druck und Vertrieb: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln

1 Einleitung

Teilzeitarbeit ist seit Jahren die häufigste atypische Beschäftigungsform in Europa. Vor dem Hintergrund sozialpolitischer Debatten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, Geschlechtergleichstellung und Arbeitszeitreduzierung ist ein weiterer Anstieg von Teilzeitarbeit zu erwarten. Doch wie ist es tatsächlich um die Arbeitsqualität von Teilzeitbeschäftigung bestellt? Unter welchen Umständen sind in Teilzeit Erwerbstätige zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen? Welche Unterschiede gibt es dabei zwischen den untersuchten Ländern?

Diese Arbeit beschäftigt sich mit diesen Fragen aus empirischer und Länder vergleichender Perspektive. Als theoretische Grundlage dient ein mehrdimensionales Konzept der Arbeitsqualität, welches die Aspekte Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, sowie Autonomie und Vielfalt im Job umfasst. Indem diese als evaluativ-relationales Konzept (Hauff & Kirchner 2013) operationalisiert werden, d.h. die Diskrepanzen zwischen den wahrgenommenen und präferierten Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen, liegt der Fokus auf einem Verständnis von Arbeitsqualität als etwas, was aus dem Zusammenspiel zwischen den Wünschen der Beschäftigten und den tatsächlichen Arbeitsbedingungen entsteht.

In empirischen Analysen werden diese Diskrepanzen, auch bekannt als Mismatches (Kalleberg 2007), in drei europäischen Ländern bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten miteinander verglichen. Dabei werden zum einen für den Vergleich von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit bedeutsame soziodemografische Faktoren untersucht. Zum anderen wird über den theoretischen Ansatz der Beschäftigungsregime (Gallie 2007) nach den institutionellen und politischen Ursachen gefragt, welche die Unterschiede zwischen den drei Ländern erzeugen: Warum z.B. sind Teilzeitbeschäftigte in Schweden, das als Paradebeispiel für eine inklusive Arbeitsmarktpolitik gilt, am unzufriedensten mit ihren Arbeitszeiten? Ist der für das Vereinigte Königreich typische deregulierte, marktwirtschaftliche Ansatz am ehesten geeignet, präferierte und tatsächliche Arbeitsbedingungen aufeinander abzustimmen? Oder führt das deutsche Modell der betrieblichen Mitbestimmung und Interessenvertretung durch Betriebsräte zu einer höheren Arbeitsqualität? Wenn ja, gilt das für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen?

2 Arbeitsqualität und Beschäftigungsregime

Arbeitsqualität ist ein sehr breit gefasster Begriff, der sich einer klaren und zutreffenden Definition bisher erfolgreich entzogen hat. Dies ist hauptsächlich auf die Vielfalt unterschiedlicher Aspekte zurückzuführen, welche im Zusammenspiel bestimmen, ob eine Arbeitssituation als förderlich und angenehm oder belastend und unbefriedigend gilt bzw. erlebt wird. Wichtige und sozialpolitisch relevante Aspekte von Arbeitsqualität sind z.B. die Bezahlung, die Arbeitsplatzsicherheit, oder die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem (Familien)Leben. Daneben existieren eine Vielzahl weiterer Facetten und je nach theoretischer Ausrichtung oder Anwendungsinteresse kann Arbeitsqualität immer anders interpretiert und aus unterschiedlichen Bausteinen zusammengesetzt werden. Einigkeit herrscht nur darüber, dass es sich um ein multidimensionales Phänomen handelt (z.B. Gallie 2007, Muñoz de Bustillo et al. 2011, Hauff & Kirchner 2013) mit weitreichenden Wirkungen nicht nur auf die allgemeine Lebensqualität von Individuen sondern auch für gesamtwirtschaftliche Entwicklungen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt (Muñoz de Bustillo et al. 2011, Findley et al. 2013, Fritz 2013). Viele internationale Organisationen haben eine Agenda zur Erhebung und Verbesserung von Arbeitsqualität entwickelt. So ist bspw. in der EU von „more and better jobs“ die Rede, während die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) den Plan verfolgt, „decent work“ auszubauen. Die meisten Ansätze unterscheiden mehrere weit gefasste Dimensionen und entsprechende Subdimensionen, die empirisch zu Teil- und Gesamtindizes aufsummiert werden. Ein bekanntes und elaboriertes Beispiel dafür stellt der European Job Quality Index dar, in dem sechs Dimensionen der Arbeitsqualität berücksichtigt werden: 1) Bezahlung, 2) vertragliche Beschäftigungssituation, 3) Arbeitszeiten und die Balance zwischen Arbeit und Leben, 4) Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit, 5) Weiterbildung und Karrieremöglichkeiten sowie 6) Mitarbeiterrepräsentation und –partizipation (Leschke et al. 2008 und 2012). Ähnliche so genannte Schlüsseldimensionen von Arbeitsqualität schlagen auch Findley et al. (2013) und Holman (2013) vor, wobei letzterer aus der Art und dem Ausmaß von Arbeitsqualität sechs verschiedene Typen von Jobs ableitet und diese im Ländervergleich untersucht.

Eine systematische Betrachtung dieser Schlüssel- und Subdimensionen, Aspekte und Elemente von Arbeitsqualität zeigt, dass eine Differenzierung zwischen der Beschäftigungssituation und der Tätigkeit selbst sinnvoll ist. Ersteres kann dann als Kontext oder Rahmen aufgefasst werden, in dem Tätigkeit ausgeübt wird. Dies führt zur Unterscheidung zwischen extrinsischer und intrinsischer Arbeitsqualität, welche in dieser Arbeit angewendet wird. Beispielhaft werden hier jeweils zwei Aspekte pro Dimension der Arbeitsqualität untersucht: die Bezahlung und die Arbeitsplatzsicherheit als wichtige Komponenten extrinsischer Arbeitsqualität sowie Vielfalt und Autonomie als genuine Bestandteile von intrinsischer Arbeitsqualität. Ergänzend werden zwei weitere Aspekte von Arbeitsqualität analysiert, die von besonderer Bedeutung für den Vergleich von Teilzeit- mit Vollzeitbeschäftigten sind und sich auf die dritte Dimension des European Job Quality Index beziehen: die Arbeitszeiten und die Balance zwischen Arbeit und Familie.

Eine weitere grundlegende Unterscheidung ist die zwischen objektiven (z.B. Höhe des Lohns) und subjektiven (z.B. Zufriedenheit mit der Höhe des Lohns) Faktoren. Obwohl manche Ansätze sich aus theoretischen oder ideologischen Gründen ausschließlich auf eine Seite fokussieren, erscheint es angemessener beide Arten von Faktoren zu berücksichtigen: Subjektive Einschätzungen können durch psychologische Anpassungsprozesse beeinflusst sein und sind manipulierbar; was objektiv gesehen gute oder schlechte Arbeitsqualität ist, muss von außen (oder: von oben herab) definiert werden und kann daher an den Bedürfnissen der Beschäftigten vorbeigehen oder ihnen sogar widersprechen. Eine Möglichkeit die objektive und die subjektive Seite von Arbeitsqualität miteinander zu vereinbaren, bietet das Konzept des Job Match (Kalleberg 2007). In den Wirtschaftswissenschaften schon länger bekannt, und hier hauptsächlich unter der Fragestellung analysiert, wie sich ein Qualifizierungsmismatch zwischen den Fähigkeiten der Beschäftigten und den Anforderungen des Jobs auf das Gehalt auswirkt (z.B. Wolbers 2003), findet das Konzept nun auch stärker in der arbeitssoziologischen Forschung Beachtung. Grundsätzlich geht es immer darum das Ausmaß an Übereinstimmung bzw. die Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen oder Fähigkeiten der Beschäftigten einerseits und den tatsächlichen Gegebenheiten im Job andererseits zu untersuchen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass den meisten Beschäftigten nicht alle objektiven Dimensionen von Arbeitsqualität gleich wichtig sind und aufgrund der spezifischen Lebensumstände auch gar nicht gleich wichtig sein können: „...no one shoe can fit all.“ wie Findley et al. (2013: S.445) in diesem Zusammenhang kurz und treffend formulieren. Auch die Wahrnehmung der objektiven Arbeitsbedingungen als gut oder weniger gut, kann in Abhängigkeit vom (wirtschaftlichen oder politischen) Kontext und sozialen Merkmalen der Beschäftigtengruppen schwanken und ist als dynamisch anzusehen (Lübke & Erlinghagen 2014). Von einer guten Arbeitsqualität kann also dann gesprochen werden, wenn diejenigen Aspekte eine hohe Qualität aufweisen, die den Beschäftigten auch gleichzeitig besonders wichtig sind. Hauff & Kirchner (2013) prägen in diesem Zusammenhang den Begriff „evaluativ-relationale Perspektive“, wobei „evaluativ“ darauf zielt, das Gewicht, die Bedeutung eines bestimmten Aspekts von Arbeitsqualität zu erheben und „relational“ meint, dass dieses Gewicht in Beziehung zum tatsächlichen Niveau der entsprechenden Arbeitsbedingungen gesetzt wird. Für den Vergleich von Teilzeit- mit Vollzeitbeschäftigten ist diese Perspektive besonders bedeutsam, da objektive Benachteiligungen (z.B. bei der Bezahlung von Teilzeitbeschäftigten oder der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Falle von Vollzeitbeschäftigten) sich unter Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten als weniger problematisch herausstellen können als sie zunächst erscheinen. Aus diesem Grund werden für jeden der hier untersuchten sechs Aspekte von Arbeitsqualität sowohl die Wichtigkeit bzw. die Präferenzen der Beschäftigten untersucht, als auch das wahrgenommene bzw. tatsächliche Ausmaß an Arbeitsqualität sowie im jeweils letzten Schritt die Diskrepanz zwischen beiden, der Mismatch, bestimmt.

Als Maßstab für den Ländervergleich dient das Konzept der Beschäftigungsregime (Gallie 2007) erweitert um sozialpolitische und arbeitsmarktliche Komponenten, die für Teilzeitarbeit besonders große Auswirkungen nach sich ziehen. Dies sind im Besonderen das Ausmaß familienfördernder Maßnahmen

und Politiken zur Erwerbstätigkeit von Frauen (z.B. Stier et al. 2001, Boye 2011). Seit Esping-Andersens Beschreibung der drei Wohlfahrtsregime (1990) sind viele solcher und ähnlicher Konzepte entstanden, die nicht nur einen strukturierenden Rahmen für Ländervergleiche bieten, sondern auch Erklärungsansätze für Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Staaten bzw. Regimen liefern (z.B. Pfau-Effinger 2005, die die Art wohlfahrtsstaatlicher Maßnahmen in Beziehung zum herrschenden kulturellem System setzt). Auch heute ist sein Ansatz und davon inspirierte nachfolgende Konzepte von großem Wert für die Länder vergleichende Sozialforschung (Arts & Gelissen 2002; Ferragina & Seelaib-Kaiser 2011). Ausgehend von zwei zentralen Kriterien, dem Ausmaß an Dekommodifizierung und Stratifizierung, unterscheidet Esping-Andersen drei idealtypische Wohlfahrtsregime: ein sozialdemokratisches mit hoher Dekommodifizierung und geringer Stratifizierung, dem vor allem skandinavische Länder wie Schweden zugeordnet sind (aber auch die Niederlande und Belgien), ein konservatives Wohlfahrtsregime mit mittleren Werten für beide Kriterien, zu dem insbesondere Deutschland gehört sowie ein liberales Wohlfahrtsregime mit niedriger Dekommodifizierung und hoher Stratifizierung zu dem die angelsächsischen Länder und damit auch das Vereinigte Königreich zählen. Ein verwandtes Konzept, dem es weniger um Wohlfahrt und den Sozialstaat als vielmehr um Unterschiede in der kapitalistischen Steuerung geht, ist der Produktionsregime-Ansatz, auch bekannt unter dem Begriff „Spielarten des Kapitalismus“ (Hall & Soskice 2001, Höpner 2009). Werden wie hier die Struktur industrieller Beziehungen und die Art der Ausbildungssysteme betrachtet, kann zwischen koordinierten (z.B. Deutschland und Schweden) und liberalen (z.B. Vereinigtes Königreich) Marktwirtschaften differenziert werden. Während letztere stark auf hierarchische Strukturen und den freien Wettbewerb auf dem Markt als Regelungsmechanismen setzen sowie durch kürzere Ausbildungszeiten und „learning on the job“ gekennzeichnet sind, ist es ein Wesensmerkmal von koordinierten Marktwirtschaften, dass die industriellen Beziehungen von einer stärkeren Einbindung der Arbeitnehmer geprägt sind. Das Ausbildungssystem ist darauf ausgelegt, qualifiziertes Fachpersonal zu generieren, welches neben der Grundausbildung über branchen- und berufstypische spezifische Fähigkeiten verfügt. In Deutschland vollzieht sich dies im sog. dualen System. Es lassen sich zusätzlich innerhalb koordinierter Marktwirtschaften ein zentralisiertes-egalitäres Modell (Schweden) sowie ein eher flexibles System (Deutschland) ausmachen, allerdings sieht Gallie (2007: S. 13) einen Trend zur Konvergierung hin zum eher flexiblen Typen, d.h. eine Entwicklung in der marktliberale Elemente an Einfluss gewinnen. Die Typologie der Beschäftigungsregime (Gallie 2007) kommt zu einer ähnlichen Klassifizierung, allerdings bezieht sie neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern als dritten Akteur innerhalb industrieller Beziehungen explizit den Staat mit ein und nimmt somit auch die spezifischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitiken mit in den Blick. Damit stehen nun drei Hauptkriterien für die Unterscheidung idealtypischer Beschäftigungsregime zur Verfügung: 1. Die Art des Ausbildungssystems, 2. die Machtposition der Arbeitnehmer und 3. die Art und das Ausmaß politischer Maßnahmen (Gallie 2007: S.20ff.). Im Ergebnis liefert der Ansatz eine zur ursprünglichen Einteilung von Esping-Andersen erstaunlich ähnlich Klassifikation:

Im *inklusiven* Beschäftigungsregime werden den Arbeitnehmern die, relativ gesehen, größten Partizipationsmöglichkeiten geboten, sowohl am Arbeitsplatz selbst als auch über politisch starke Gewerkschaften und Parteien. Hohe Beschäftigungsraten und eine hohe Qualität von Arbeit sind wichtige politische Ziele, es gibt einen großen öffentlichen Sektor. Die Beschäftigten können von weitreichenden wohlfahrtsstaatlichen Leistungen profitieren, zu denen bspw. die finanzielle Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit gehört. Das inklusive Beschäftigungsregime entspricht dem sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime und Schweden ist ein idealtypischer Vertreter. Im inklusiven Regime haben zudem Familienfreundlichkeit und die Erwerbstätigkeit von Frauen eine hohe Priorität in der Arbeitsmarktpolitik. Dies schlägt sich unter anderem in gut ausgebauten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, einer individuellen Besteuerung sowie kurzen aber gut bezahlten Elternzeiten nieder. Die Vollzeiterwerbstätigkeit von Männern und Frauen ist das oberste Ziel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in diesem auch als „frauenfreundlich-egalitär“ bezeichnetem Modell (Lohkamp-Himmighofen & Dienel 2000, S.60).

Im *dualistischen* Beschäftigungsregime ist dagegen die Macht der Arbeitnehmer begrenzter, „its influence then will be contingent on the political orientation of the government“ (Gallie 2007, S.19). Der Arbeitsmarkt ist hier gespalten in eine Kernarbeiterschaft, die sich aus den Belegschaften der größeren Unternehmen und des öffentlichen Sektors zusammensetzt und durch gewerkschaftliche Vertretung und Betriebsräte einen hohen Grad an Mitarbeiterrepräsentation und –partizipation erreicht. Demgegenüber steht die periphere und oft prekär beschäftigte Arbeiterschaft, die kaum organisiert, in sog. atypischen Formen von Beschäftigung eingebunden ist und mit einer geringeren Arbeitsqualität auskommen muss. Eine Ursache dafür ist das differenzierte Fachausbildungssystem, welches spezialisierten Fachkräften bei guter Arbeitsmarktlage die besten Jobs verspricht, während für weniger qualifizierte und spezialisierte Beschäftigte nur einfache Tätigkeiten mit schlechteren Bedingungen übrig bleiben. Die wohlfahrtsstaatlichen Leistungen fallen dementsprechend für die Kernarbeiterschaft viel großzügiger aus als für die Peripherie und auch die Beschäftigungspolitik reproduziert diese Verhältnisse oftmals z.B. durch die Förderung eines Niedriglohnsektors und den Ausbau von gesetzlichen Möglichkeiten zur atypischen Beschäftigung (Flexibilisierung). Ein politischer Machtwechsel kann aber auch zu einer Abschwächung der Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt führen, wenn wie zuletzt in Deutschland bspw. Mindestlöhne eingeführt werden. Das dualistische Beschäftigungsregime ist weiterhin gekennzeichnet durch vergleichsweise zurückhaltende Maßnahmen zur Förderung von Familienfreundlichkeit und der Erwerbstätigkeit von Frauen. Am traditionellen Modell vom Mann als Ernährer der Familie wird stattdessen noch eher festgehalten. Im Falle Deutschlands lässt sich aus familienpolitischer Sicht immer noch ein Drei-Phasen-Modell feststellen (Lohkamp-Himmighofen & Dienel 2000, S.63), in welchem Frauen bis zur Geburt des ersten Kindes in Vollzeit arbeiten, dann während der Kleinkindzeit vollständig vom Arbeitsmarkt verschwinden, während sie schließlich, wenn die Kinder zur Schule gehen, graduell in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Oftmals bleibt es für diese Frauen bis zur Rente bei einer Teilzeitbeschäftigung, die als Dazuverdienst zum Haupterwerb des Vollzeit in der Kernarbeiter-

schaft beschäftigten Mannes fungiert. Politisch gefördert wird diese Situation maßgeblich über die nicht-individuelle Besteuerung, das sog. Ehegattensplitting, welches genau die eben beschriebene Haushalts- und Erwerbssituation gegenüber allen anderen steuerlich be- oder besser: übervorteilt. Insgesamt entspricht das dualistische Beschäftigungsregime in vielen Punkten dem konservativen Wohlfahrtstypus von Esping-Andersen und Deutschland kann als ein idealtypisches Beispiel dafür gesehen werden.

Im *marktorientierten* Beschäftigungssystem schließlich verfügen Arbeitnehmer im Vergleich über die geringste organisatorische Macht. Hier herrscht der Glaube, dass sich das Beschäftigungsniveau und die Arbeitsqualität quasi von selbst im und durch den Markt regulieren. Politische Maßnahmen zielen eher auf die Beseitigung von Markthindernissen ab als explizit bestimmte Situationen oder Beschäftigungstengruppen zu fördern. Es wird versucht den öffentlichen Sektor möglichst schmal zu halten, wohlfahrtsstaatliche Leistungen und Absicherungen für den Fall der Arbeitslosigkeit o.Ä. sind minimal. Die industriellen Beziehungen sind durch den Rückzug des Staates hauptsächlich durch das asymmetrische Machtverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestimmt. Der Arbeitsmarkt ist daher stark entlang des Qualifikationsniveaus polarisiert: Hoch gebildete, spezialisierte Fachkräfte sind knapp und können daher in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern die Arbeitsbedingungen weitgehend mitbestimmen. Weniger qualifiziertes Personal ist ersetzbar und daher dem guten Willen der Vorgesetzten ausgeliefert. Während dies als eine verschärfte Variante der Spaltung gesehen werden kann, wie sie auch typisch für das dualistische Beschäftigungsregime ist, gibt es im marktorientierten Regime keine spezifischen Präferenzen hinsichtlich von Familienfreundlichkeit und Frauenerwerbstätigkeit: Es gibt weder positive Diskriminierungen (wie das Ehegattensplitting in Deutschland) noch eine nennenswerte Förderung in diesem Bereich bspw. durch den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Beschäftigten müssen sich am Markt selbst ihre individuellen Lösungen suchen. Im Falle des Vereinigten Königreiches hat erst in den letzten Jahren auf Druck der EU eine vorsichtige Entwicklung hin zur Verbesserung der Situation von arbeitenden Eltern und ihren Kindern stattgefunden (Lohkamp-Himmighofen & Diemel 2000, S.63). Auch hier ist die Parallele zu Esping-Andersen nicht zu übersehen. Im Vereinigten Königreich als idealtypischem Beispiel für den liberalen Wohlfahrtsstaat findet sich auch die vergleichsweise reinste Ausprägung des marktorientierten Beschäftigungsregimes.

Die vorangegangenen Überlegungen zu Arbeitsqualität und Beschäftigungsregimen führen bezüglich des Vergleichs von Teilzeit- mit Vollzeitbeschäftigten in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Schweden zu folgenden Annahmen, die im empirischen Teil der Arbeit geprüft werden:

1. Das allgemeine Niveau aller drei Dimensionen von wahrgenommener Arbeitsqualität ist im inklusiv-egalitären Schweden am höchsten, im marktorientierten Vereinigten Königreich am niedrigsten. Dies gilt sowohl für Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte.
2. Laut Beschäftigungsregime-Ansatz werden Polarisierungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich erwartet, wo für Teilzeitbeschäftigte eine deut-

lich niedrige Arbeitsqualität vermutet wird. Die um Ausgleich und Integration bemühten Anstrengungen im inklusiven Schweden sollten einerseits eine Benachteiligung von Teilzeitarbeit verhindern. Andererseits gehört das Ausüben einer Vollzeitbeschäftigung für alle zu den obersten Zielen der schwedischen Beschäftigungspolitik, so dass Teilzeitstellen als Übergangslösungen angesehen werden könnten, die dann möglicherweise nicht das hohe Niveau an Arbeitsqualität erreichen wie sie Vollzeitstellen bieten.

3. Die Wichtigkeit, die beide Beschäftigtengruppen in den drei untersuchten Ländern unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsqualität beimessen, bestimmt sich aus individuellen wie kulturellen Besonderheiten. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass immer jene Aspekte besonders wichtig sind, bei denen auch ein Bedarf an Verbesserung gesehen wird: Für Schweden wird vermutet, dass hier intrinsische Arbeitsqualität am wichtigsten ist, da die herrschenden Bedingungen sowohl die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als auch extrinsische Faktoren wie Einkommen und Jobsicherheit besser gewährleisten als in den anderen beiden Ländern. Im Vereinigten Königreich könnten aufgrund fehlender staatlicher Absicherungen extrinsische Faktoren die Hauptrolle spielen, während im konservativ-dualistischen Deutschland eine Spaltung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten erwartet wird: Während Teilzeitarbeitende eher die Arbeitszeiten und Vereinbarkeitsaspekte wichtig sind, schätzen Vollzeittätige die intrinsischen Facetten ihrer Arbeit besonders.

4. Für die Betrachtung der Jobmatches zwischen Wahrnehmung der tatsächlichen und präferierten Arbeitsbedingungen ergibt sich dann, dass Teilzeitbeschäftigte in Schweden und im Vereinigten Königreich die größten Diskrepanzen aufweisen sollten. Denn einerseits hegen sie ähnliche Wünsche wie Vollzeitbeschäftigte, andererseits können diese selbst im Falle Schwedens (vermutlich besonders bei der intrinsischen Dimension) nicht vollumfänglich erfüllt werden. Aufgrund der recht eindeutigen, auch politisch vorgegebenen, Rolle, die Teilzeitarbeit in Deutschland ausfüllt, sollten sich die Beschäftigten hier am ehesten über die Besonderheiten ihrer Arbeitsmarktposition im Klaren sein und am wenigsten nicht zu erfüllende Ambitionen hegen.

In den folgenden Abschnitten werden diese vorläufigen Annahmen empirisch geprüft.

3 Daten

Alle Analysen beruhen auf den Daten des sozialwissenschaftlichen Umfrageprogramms European Social Survey aus dem Jahr 2010. Dabei wurden die Stichproben für die drei interessierenden Länder jeweils separat untersucht. In die Analysen gehen diejenigen Befragten ein, welche angaben, zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig zu sein. Als Teilzeitarbeitende werden diejenigen Befragten operationalisiert, die 15 bis 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Dementsprechend gelten Personen, die mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten, als Vollzeittätige (Geringfügig Beschäftigte arbeiten weniger als 15 Stunden pro Woche. Die Fallzahlen sind hier jedoch zu gering für statistische Analysen). Weiterhin wurden nur die Antworten von abhängig Beschäftigten ausgewertet, da Selbständigen nicht alle bzw. andere Fragen zur Arbeitsqualität gestellt wurden. So umfassen die Stichproben in Deutschland 965 Befragte, die in Vollzeit arbeiten, sowie 267 Teilzeitbeschäftigte, im Vereinigten Königreich 641 Vollzeittätige und 212 Teilzeitkräfte sowie in Schweden 576 in Vollzeit Erwerbstätige und 111 Teilzeit Arbeitende. Die Diskrepanzen zwischen präferierter und wahrgenommener Arbeitsqualität wurden entweder durch Subtraktion der beiden Werte voneinander berechnet oder, wo die Art der Messung bzw. Skalen dies nicht zulässt, durch eine analytische Einteilung der vorhandenen Antwortkategorien kalkuliert. In den Tabellen dargestellt werden dann jeweils nur die Anteile an Mismatch bzw. Match, d.h. eine Übererfüllung von Ansprüchen wird nicht gesondert ausgewiesen, sondern als Match betrachtet.

4 Ergebnisse

4.1 Soziale Merkmale von Teilzeit- und Vollzeitarbeitenden im Vergleich

Bevor auf die einzelnen Aspekte von Arbeitsqualität näher eingegangen wird, erfolgt hier zunächst eine kurze Darstellung der soziodemografischen Charakteristika von Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten in den drei Ländern (alle Details im Anhang, Tabelle 18). In *Deutschland* sind Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich 45 Jahren deutlich älter als Vollzeitbeschäftigte, die ca. 42 Jahre alt sind. Die übergroße Mehrheit aller Teilzeitbeschäftigten ist weiblich (84 Prozent), während nur ca. ein Drittel aller Vollzeittätigen Frauen sind. Darüber hinaus sind Teilzeitkräfte in Deutschland häufiger verheiratet und seltener Singles als Vollzeitarbeitende. Sie leben zudem häufiger in Haushalten, in denen Kinder und ein Partner, der ebenfalls erwerbstätig ist, vorhanden sind. Auch bezüglich des Einkommens gibt es klare Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in Deutschland. Erstere leben überdurchschnittlich häufig in Haushalten mit einem Einkommen im Bereich der unteren 30 Prozent (erste drei Dezile). Auch der durchschnittliche Stundenlohn liegt deutlich unter dem von Vollzeittätigen. Hinsichtlich der Bildung gibt es den sehr kleinen Unterschied zwischen den beiden Beschäftigtengruppen in Deutschland, dass Teilzeitkräfte im Schnitt etwas kürzer im (Aus-)Bildungssystem verweilen. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse in Übereinstimmung mit dem öffentlichen Bild von Teilzeit in Deutschland, dass diese Erwerbsform besonders von Müttern in Partnerschaften gewählt wird, in denen der Partner ebenfalls einer Arbeit in Vollzeit oder auch Teilzeit nachgeht. Konform mit dem Beschäftigungsregimeansatz und dem Drei-Phasen-Modell scheinen Teilzeitstellen in Deutschland also hauptsächlich aus familiären Gründen für Beschäftigte attraktiv zu sein und im Rahmen staatlicher familienpolitischer Maßnahmen reguliert zu werden. Darauf deutet z.B. auch hin, dass in Deutschland im Vergleich zu den anderen beiden Ländern der Unterschied, ob die Beschäftigten im öffentlichen Sektor arbeiten, zwischen Teilzeit und Vollzeit am größten ist. Genuin arbeitsmarktliche Gründe für Teilzeit scheinen hingegen kaum eine Rolle zu spielen: Befristete Verträge sind bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen genauso häufig wie bei Vollzeitstellen und Unterschiede bei den Berufen und Branchen verlaufen entlang von typischen Geschlechterlinien: weniger Teilzeit im männlich dominierten Handwerk, mehr in Dienstleistungsberufen, in denen die meisten Frauen arbeiten sowie deutlich mehr Teilzeit in den weiblich dominierten Branchen Erziehung und Unterricht, sowie Gesundheit und Soziales.

Im *Vereinigten Königreich* ist die soziale Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten etwas anders als in Deutschland: Zunächst ist auffällig, dass es hinsichtlich von Alter und Familienstand keinerlei Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen gibt: Sie sind im Schnitt gleich alt und etwa gleich häufig verheiratet oder Single. Dies deutet darauf hin, dass Teilzeit hier zwar nicht an eine bestimmte Lebensphase oder Form des sozialen Zusammenlebens gekoppelt ist. Ähnlich wie in Deutschland sind aber die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen (82 Prozent)

und leben häufiger als Vollzeitbeschäftigte mit einem arbeitenden Partner und Kindern zusammen. In beiden Ländern wird Teilzeit also hauptsächlich von Müttern genutzt, die durch die verringerte Wochenarbeitszeit Arbeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren suchen. Auch auf der Insel müssen sich Teilzeitbeschäftigte sowohl mit einem geringeren Haushalts- als auch persönlichen (Stunden-)einkommen als Vollzeittätige begnügen. Sie verweilen aber in etwa genauso lange in Ausbildung wie Vollzeitbeschäftigte, sie sind also, was die Bildung betrifft, nicht schlechter gestellt. Dies widerspricht den Voraussagen des Beschäftigungsregimeansatzes, der Polarisierungen zwischen den Beschäftigtengruppen im marktorientierten Vereinigten Königreich hauptsächlich entlang von Qualifikations- und Bildungsgrenzen postuliert. Werden hingegen die Unterschiede bei den Berufen betrachtet ergeben sich zusätzlich zu Geschlechterdifferenzen (weniger Teilzeit im Handwerk und bei Arbeitern) mehr als deutliche Unterschiede hinsichtlich der Hierarchie der beruflichen Positionen: in akademischen Berufen und Führungspositionen ist Teilzeitarbeit stark unterrepräsentiert, während sie besonders häufig bei Dienstleistungsberufen und Büroarbeiten auftritt. Die Polarisierung erfolgt also weniger über die generelle Bildung als vielmehr über die spezifischen beruflichen Qualifikationen, die nach Eintritt in den Arbeitsmarkt erworben werden. Weiterhin spielt der Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen im marktliberalen Vereinigten Königreich eine nur geringe Rolle: in einem Klima des „hire and fire“ sind auch unbefristete Beschäftigungsverträge nicht per se sicherer als befristete. So zeigt sich auch, dass Befristungen zwar etwas häufiger bei Teilzeit- als bei Vollzeitpositionen vorkommen, der Unterschied aber statistisch nicht bedeutsam ist. Im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten sind Teilzeitkräfte darüber hinaus häufiger in den Branchen „Gesundheit und Soziales“ sowie „Handel, KFZ Reparatur und Verkehr“ zu finden. Fast ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten arbeitet in dieser letztgenannten Branche. Ein interessanter Unterschied zu Deutschland ist weiterhin, dass Teilzeitkräfte im Vereinigten Königreich nicht häufiger im Erziehungs- und Unterrichtswesen anzutreffen sind als Vollzeitarbeitende, dafür aber viel eher im Gastgewerbe und der Gastronomie.

Grundlegend verschieden vom dualistischen Deutschland und marktliberalen Vereinigten Königreich ist die Situation der Teilzeitbeschäftigten im egalitär-inklusiven *Schweden*: Hier sind sie mit einem Durchschnittsalter von 38 Jahren eine deutlich jüngere Beschäftigtengruppe als die Vollzeittätigen, die im Mittel ca. 44 Jahre alt sind. Auch ist der Frauenanteil in Schweden mit „nur“ 73 Prozent etwas geringer als in den anderen beiden Ländern, trotzdem bleibt Teilzeit auch hier eine Frauen dominierte Beschäftigungsform. Der größte Unterschied ist aber die Tatsache, dass es in Schweden keine signifikanten Differenzen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihres Familienstandes und ihrer Haushaltssituation gibt: Bei Teilzeitarbeitenden sind zwar, auch aufgrund ihres jüngeren Alters, Singles eher zu finden als bei Vollzeittätigen, und dementsprechend Kinder seltener, aber die Differenzen sind nicht groß genug, um statistisch signifikant zu sein. Bezüglich anderer Merkmale ist jedoch die Situation Teilzeitarbeitender in allen drei Ländern sehr ähnlich: Auch in dem skandinavischen Land müssen sie mit weniger persönlichem Einkommen und einem geringeren Haushaltseinkommen zurechtkommen, sie sind in etwa gleich gebildet wie Vollzeitbeschäftigte und häufiger im öffentlichen als im pri-

vaten Sektor anzutreffen. Ein in seiner Bedeutung kaum zu überschätzender Unterschied im Vergleich zu den anderen beiden Ländern besteht jedoch noch beim Beschäftigungsstatus der Erwerbstätigen in Schweden: Mehr als jeder Vierte Teilzeitbeschäftigte verfügt nur über einen befristeten Arbeitsvertrag gegenüber „mageren“ 6 Prozent bei den Vollzeitbeschäftigten. Im egalitär-inklusiven Beschäftigungsregime mit seiner hohen Wertschätzung von Beschäftigung und den hohen Standards in der Beschäftigungssicherheit bedeutet dies eine drastische Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Unter Berücksichtigung der oben genannten soziodemografischen Merkmale von Teilzeitarbeitenden in Schweden zeigt sich daher klar, dass Teilzeit im Norden Europas weniger ein familienpolitisches Instrument (wie in Deutschland) oder eine pragmatische Möglichkeit für Mütter am Arbeitsmarkt zu partizipieren (Vereinigtes Königreich) darstellt, sondern eher oder zumindest auch eine Beschäftigungsform für den Berufseinstieg. Dies spiegelt sich auch in der Seltenheit wider, mit der Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitarbeitende in höheren beruflichen Positionen zu finden sind. Schließlich fällt bei Betrachtung der Wirtschaftszweige wiederum auf, dass auch in Schweden die meisten Teilzeitstellen im Bereich „Gesundheit und Soziales“ vorhanden sind.

Im Ländervergleich insgesamt ergeben sich folgende *Gemeinsamkeiten*: Überall sind hauptsächlich und mit großer Mehrheit Frauen in Teilzeit beschäftigt (...was aber im Umkehrschluss nicht bedeutet, dass die meisten Frauen in Teilzeit arbeiten. Das Gegenteil ist der Fall.). Teilzeitbeschäftigte besuchen in etwa genauso lange eine Ausbildungseinrichtung wie Vollzeittätige, arbeiten häufiger im öffentlichen Sektor, verdienen selbst weniger und leben auch eher in Haushalten mit geringeren Einkommen. Teilzeitkräfte sind deutlich seltener in handwerklichen Berufen und in Führungspositionen tätig, arbeiten aber häufiger in Dienstleistungsberufen. Schließlich zeigt sich Länder übergreifend, dass „Gesundheit und Soziales“ sowie „Handel, KFZ-Reparatur und Verkehr“ die typischsten Wirtschaftszweige für Teilzeitarbeitende sind. Die *Hauptunterschiede* zwischen den Beschäftigtengruppen in den drei untersuchten Ländern finden sich bei der Lebenssituation und der Beschäftigungssicherheit: In Deutschland sind Teilzeitbeschäftigte etwas älter, eher verheiratet und leben häufiger mit Kindern und einem arbeitenden Partner im Haushalt. Im Vereinigten Königreich sind sie so alt wie Vollzeitbeschäftigte und genauso häufig oder selten verheiratet oder Single. Sie unterscheiden sich von Vollzeittätigen nur dadurch, dass sie häufiger in Haushalten mit einem arbeitenden Partner und Kindern leben. In Schweden hingegen sind Teilzeitbeschäftigte jünger und tendenziell (statistisch aber nicht signifikant) eher Single und kinderlos. Sie müssen aber eine deutlich höhere Beschäftigungsunsicherheit hinnehmen als ihre in Vollzeit tätigen Kollegen.

4.2 Arbeitszeiten

Ein wichtiger Aspekt von Arbeitsqualität, zumal bei einem Vergleich zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, sind die tatsächliche Arbeitszeit und die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Bestehen hier Diskrepanzen kann dies nicht nur gravierende negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität nach sich ziehen, sondern auch die Lebensqualität und Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen (Groetzinger et al. 2010). Werden dazu zunächst die Präferenzen der Beschäftigten untersucht, so zeigt sich im Vergleich der untersuchten Länder, dass Befragte in Schweden am längsten arbeiten wollen. Dies gilt mit ca. 36 Stunden pro Woche sowohl für Vollzeitbeschäftigte, aber mit gewünschten 31 Stunden pro Woche besonders auch für Teilzeitbeschäftigte in dem skandinavischen Land (Tabelle 1). Im Vereinigten Königreich und Deutschland liegen die Präferenzen von Vollzeitbeschäftigten nur knapp unter dem schwedischen Niveau, während die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, die in etwa bei 25 Stunden in der Woche liegen, in den beiden Ländern deutlich geringer ausfallen. Unter Berücksichtigung der Definition und Operationalisierung von Teilzeit als 15–30 Stunden Arbeit pro Woche zeigt sich damit bereits, dass Teilzeitbeschäftigte in Schweden eher unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, denn im Mittel wollen die Beschäftigten mehr als 30 Wochenstunden arbeiten. In den anderen beiden Ländern hingegen scheinen die mit dem Teilzeitstatus verbundenen Arbeitszeiten den Wünschen der Beschäftigten weitestgehend zu entsprechen.

Tabelle 1: präferierte Wochenarbeitszeiten, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	270	26.0	F=198.4
	Vollzeit	886	35.2	P<.001
	Gesamt	1156	33.0	$\eta=0.383$
GB	Teilzeit	192	24.2	F=154.5
	Vollzeit	662	34.9	P<.001
	Gesamt	854	32.5	$\eta=0.392$
SE	Teilzeit	115	31.1	F=43.7
	Vollzeit	554	36.4	P<.001
	Gesamt	668	35.5	$\eta=0.248$

Genauer lässt sich dieser Aspekt untersuchen, wenn die Diskrepanzen zwischen den geäußerten Arbeitszeitwünschen und den tatsächlichen (vertraglich vereinbarten) Arbeitszeiten betrachtet werden. Die so sichtbar gewordenen Differenzen, welche sich auch mit dem Begriff „temporaler job match“ bezeichnen ließen, zeigen deutlich, dass die Vollzeitbeschäftigten in allen Ländern einige Stunden pro Woche mehr arbeiten als sie eigentlich wollen, wobei diese Differenz in Schweden am geringsten ausfällt (Tabelle 2). Bei Teilzeitbeschäftigten ist es genau umgekehrt: Diese würden wenige Stunden pro Woche mehr arbeiten, wenn das Beschäftigungsverhältnis es zuließe und hier ist die Diskrepanz in Schweden am größten; die Teilzeitbeschäftigten dort wollen im Schnitt 5 Stunden pro Woche mehr arbeiten als es vertraglich vereinbart ist.

Tabelle 2: Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitwünschen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	270	2.4	F=107.6
	Vollzeit	886	-4.3	P<.001
	Gesamt	1156	-2.8	$\eta=0.292$
GB	Teilzeit	192	1.6	F=46.7
	Vollzeit	659	-4.2	P<.001
	Gesamt	851	-2.9	$\eta=0.228$
SE	Teilzeit	115	5.4	F=106.2
	Vollzeit	554	-2.8	P<.001
	Gesamt	668	-1.4	$\eta=0.371$

Insgesamt zeigen die Ergebnisse zum Aspekt der Arbeitszeit, dass, entgegen den Annahmen des Konzepts der Beschäftigungsregime, Teilzeitbeschäftigung im inklusiv-egalitären Schweden offenbar als eine minderwertige Beschäftigungsform gesehen wird. Einerseits profitieren Teilzeitbeschäftigte also von den Vorteilen einer starken Arbeitnehmervertretung und sozialpolitischen Absicherung, andererseits reduzieren die fortgeschrittenen und weit verbreiteten familienpolitischen Maßnahmen (wie z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten) die Notwendigkeit, aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten zu müssen. Die guten Angebote zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie führen dazu, dass alle in Vollzeit arbeiten können und offenbar auch wollen. Inwieweit dies zu einer Abwertung auch anderer Aspekte der Arbeitsqualität von Teilzeitjobs in Schweden führt, untersuchen die folgenden Abschnitte. Für Deutschland und das Vereinigte Königreich kann einstweilen festgehalten werden, dass Teilzeitarbeit eine Beschäftigungsform darstellt, die ziemlich genau den Arbeitszeitwünschen der solcherart Beschäftigten entspricht.

4.3 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Eine weiterer temporaler Aspekt der Arbeitsqualität, die hier für den Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten analysiert wird, stellt die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie dar: Mag die Arbeit auch noch so sicher und gut bezahlt sein, wenn durch den Job keine Zeit mehr für Partner, Familienangehörige, Kinder oder für private Aktivitäten vorhanden ist, kann kaum von guter Arbeitsqualität oder wünschenswerten Zuständen für die Beschäftigten die Rede sein. Dabei geht es bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie um die Balance zwischen beiden Aspekten, nicht darum die Arbeit zugunsten der Familie aufzugeben oder anders herum. Beides muss zeitlich austariert werden und Teilzeitjobs scheinen dafür eindeutig die besseren Voraussetzungen zu bieten, obwohl natürlich alle Beschäftigten nach einer optimalen Balance streben. Dementsprechend schätzen auch hier alle Beschäftigtengruppen in den drei Ländern die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als wichtig bis sehr wichtig ein (Tabelle 3). Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Die stereotype Vorstel-

lung, dass Menschen in Teilzeit arbeiten, weil sie diesen Aspekt ihres Jobs für besonders wichtig halten, wichtiger als Menschen in Vollzeitarbeit, bestätigt sich also nicht. Allenfalls in Deutschland findet sich ein kleiner Unterschied zwischen den Beschäftigtengruppen (konform zu Annahme 3), der aber nur auf dem 5 Prozent Niveau signifikant ist.

Tabelle 3: Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1 (völlig unwichtig) bis 5 (sehr wichtig)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	266	4.3	F=5.2
	Vollzeit	899	4.2	P<0.05
	Gesamt	1164	4.3	$\eta=0.067$
GB	Teilzeit	195	4.2	F=2.4
	Vollzeit	679	4.1	n.s.
	Gesamt	874	4.1	
SE	Teilzeit	116	4.3	F=1.1
	Vollzeit	557	4.2	n.s.
	Gesamt	673	4.2	

Ganz anders sehen die Verhältnisse aus, wenn die tatsächliche, d.h. die von den Beschäftigten wahrgenommene, Vereinbarkeit und Arbeit und Familie betrachtet wird (Tabelle 4): In jedem der drei Länder gibt es große, statistisch signifikante, Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Erwartungsgemäß ermöglichen die Teilzeitjobs überall eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie als die Vollzeitjobs. Das ist der entscheidende Vorteil gegenüber Vollzeitpositionen, der diese Art von atypischer Beschäftigung auch für die Arbeitnehmer interessant macht, trotz anderer Nachteile. Auch scheint es, dass eine höhere Vereinbarkeit nur auf diese Weise, d.h. durch geringere Wochenarbeitszeiten, erreicht werden kann, denn auch das egalitär-inklusive Schweden mit seinen weitreichenden Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt weist genau dasselbe Muster auf wie die anderen beiden Länder. Schwedische Vollzeitbeschäftigte klagen in demselben Maße über die Unvereinbarkeit ihrer Arbeit mit familiären Angelegenheiten wie Vollzeitbeschäftigte im Vereinigten Königreich und die Teilzeitbeschäftigten in beiden Ländern sehen sich diesbezüglich auch im selben Maße in einer etwas besseren Lage.

Tabelle 4: Wahrnehmung der Unvereinbarkeit von Arbeit und Familie im derzeitigen Job, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen
Häufigkeit, dass durch Arbeit weniger Zeit für Familie zur Verfügung steht, Skala von 1 (nie) bis 5 (immer)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	267	2.6	F=24.1
	Vollzeit	877	2.9	P<0.001
	Gesamt	1144	2.8	$\eta=0.144$
GB	Teilzeit	193	2.4	F=14.7
	Vollzeit	666	2.7	P<0.001
	Gesamt	858	2.6	$\eta=0.130$
SE	Teilzeit	113	2.4	F=10.2
	Vollzeit	534	2.7	P<0.01
	Gesamt	647	2.7	$\eta=0.125$

Ein Blick auf die Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der tatsächlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zeigt aber, dass zwischen den Beschäftigungsregimen sehr große Unterschiede bestehen (Tabelle 5): In Deutschland, was historisch immer noch stark geprägt ist vom Modell des männlichen Vollzeitarbeitenden, der die Familie mit seinem Verdienst ernährt, während die Frau zu Hause die Kinder betreut (male breadwinner model), erleben die Beschäftigten am häufigsten einen Mangel an Vereinbarkeit: zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten und selbst die Hälfte aller Teilzeitarbeitenden können ihre Arbeit nicht so mit ihren familiären Angelegenheiten in Einklang bringen, wie es für sie wichtig wäre. In Schweden betrifft dies „nur“ etwas mehr als die Hälfte aller Vollzeitbeschäftigten und ein Drittel der Inhaber von Teilzeitjobs. Die Verhältnisse im Vereinigten Königreich liegen zwischen diesen beiden Extremen, die deutlich machen, wie stark die Politik die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen kann: Eine starke und nahezu überall verbreitete Arbeitnehmervertretung und der entsprechende sozialdemokratische politische Arm (Schweden) erhöhen die Arbeitsqualität für die Beschäftigten beträchtlich, wenn es um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie geht.

Tabelle 5: Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der tatsächlich im Job erfahrenen Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (Angaben in Prozent), χ^2 -Tests, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		keine Diskrepanz	Mangel an Vereinbarkeit	Statistik
DE	Teilzeit	50.4	49.6	N=1128 $\chi^2=17.7$ P<0.001 CV=0.13
	Vollzeit	35.9	64.1	
GB	Teilzeit	58.2	41.8	N=852 $\chi^2=6.7$ P<0.01 CV=0.09
	Vollzeit	47.5	52.5	
SE	Teilzeit	67.0	33.0	N=644 $\chi^2=19.6$ P<0.001 CV=0.17
	Vollzeit	44.0	56.0	

4.4 Arbeitsplatzsicherheit

Der Arbeitsplatzsicherheit als zentralem Aspekt extrinsischer Arbeitsqualität gilt aus guten Gründen seit jeher besondere Aufmerksamkeit: Beschäftigte mit sicherem Arbeitsplatz sind zufriedener, gesünder und motivierter als unsicher Beschäftigte. Die Planbarkeit ihrer Karriere und ihres gesamten Lebens verbessert sich, wodurch auch langfristige Ziele angestrebt und wichtige Entscheidungen getroffen anstatt aufgeschoben werden. Existenzielle und finanzielle Unsicherheiten, wie sie Leiharbeiter oder befristet Beschäftigte oft erfahren, kommen viel seltener vor. So zeigen denn auch die Antworten der Beschäftigten in den drei hier untersuchten Ländern auf die Frage, für wie wichtig sie Arbeitsplatzsicherheit halten, die herausgehobene Bedeutung dieses Aspekts der Arbeitsqualität: Im Schnitt halten sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte in allen drei Ländern die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes für wichtig bis sehr wichtig (Tabelle 6).

Tabelle 6: Wichtigkeit von Arbeitsplatzsicherheit, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1=völlig unwichtig bis 5=sehr wichtig

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	274	4.5	F=7.0
	Vollzeit	901	4.6	P<0.01
	Gesamt	1175	4.6	$\eta=0.077$
GB	Teilzeit	195	4.3	F=1.1
	Vollzeit	680	4.4	n.s.
	Gesamt	875	4.4	
SE	Teilzeit	116	4.4	F=5.0
	Vollzeit	560	4.2	P<0.05
	Gesamt	676	4.3	$\eta=0.086$

Es gibt zwar in Deutschland und Schweden statistisch signifikante Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitenden, sie fallen aber nur sehr klein aus. In Deutschland und dem Vereinigten Königreich finden Teilzeitbeschäftigte Arbeitsplatzsicherheit tendenziell etwas weniger wichtig. In Schweden dagegen legen Teilzeitbeschäftigte mehr Wert auf die Sicherheit ihres Jobs als ihre Vollzeit arbeitenden Kollegen. Wie sicher aber sind nun die Jobs in den drei Ländern tatsächlich? Werden die Beschäftigten nach der Wahrnehmung ihrer Arbeitsplatzsicherheit befragt, so ergeben sich für Deutschland und das Vereinigte Königreich keinerlei Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitjobs (Tabelle 7). Wiederum entgegen den theoretischen Annahmen kommt es hier zu keiner Polarisierung zwischen den „guten“ Vollzeitstellen und den atypischen Teilzeitstellen: Teilzeitjobs werden als genauso sicher oder unsicher wahrgenommen wie ihre jeweiligen Vollzeitpendants. In Schweden ist hingegen einerseits das Gesamtniveau an wahrgenommener Sicherheit etwas höher als in den anderen beiden Ländern (konform mit den Annahme, dass im inklusiven Beschäftigungsregime das Niveau an Sicherheit am höchste ist), dabei gibt es aber bedeutsame Unterschiede zwischen den als unsicherer wahrgenommenen Teilzeitstellen und den als sicherer geltenden Vollzeitjobs. Den Teilzeitarbeitenden in Schweden ist also Ar-

beitsplatzsicherheit nicht nur wichtiger als den Vollzeitbeschäftigten, sondern sie nehmen ihre Jobs auch noch in deutlicherem Ausmaß als unsicher wahr als ihre Vollzeit arbeitenden Kollegen. Und tatsächlich ist der Anteil an befristeten Stellen den Teilzeitarbeitenden in Schweden auch besonders hoch (Siehe Abschnitt 4.1).

Tabelle 7: Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

Skala von 1 (überhaupt nicht sicher) bis 4 (sehr sicher)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	275	3.0	F=0.0
	Vollzeit	894	3.0	n.s.
	Gesamt	1169	3.0	
GB	Teilzeit	198	2.7	F=0.6
	Vollzeit	655	2.7	n.s.
	Gesamt	853	2.7	
SE	Teilzeit	116	2.9	F=9.3
	Vollzeit	563	3.2	P<0.01
	Gesamt	679	3.2	$\eta=0.116$

Folgerichtig sind die Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen, wenn es um die Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit und der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit geht, nur in Schweden statistisch signifikant (Tabelle 8). Insgesamt findet sich im marktorientierten Vereinigten Königreich das größte Missverhältnis zwischen den Wünschen der Beschäftigten nach Sicherheit und der tatsächlichen Situation am Arbeitsplatz. Davon sind jedoch Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen betroffen. Auch in Deutschland berichten beide Beschäftigtengruppen gleichermaßen über einen Mangel an Sicherheit, jedoch mit ca. einem Viertel der Befragten in deutlich geringerem Ausmaß. Die schwedischen Vollzeitbeschäftigten weisen insgesamt die größte Übereinstimmung zwischen Präferenzen und tatsächlichen Bedingungen auf: Nur ca. 16 Prozent von ihnen wünscht sich mehr Sicherheit als sie subjektiv wahrgenommen vorhanden ist. Die Teilzeitarbeitenden in Schweden hingegen weisen fast so ein hohes Maß an unerfüllten Wünschen nach Sicherheit auf wie die Beschäftigten im Vereinigten Königreich.

Tabelle 8: Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzsicherheit (Angaben in Prozent), χ^2 -Tests, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		keine Diskrepanz	Mangel an Sicherheit	Statistik
DE	Teilzeit	75.5	24.5	N=1158
	Vollzeit	74.9	25.1	$\chi^2=0.03$ n.s.
GB	Teilzeit	68.6	31.4	N=847
	Vollzeit	68.0	32.0	$\chi^2=0.02$ n.s.
SE	Teilzeit	70.9	29.1	N=676
	Vollzeit	83.5	16.5	$\chi^2=10.1$ P<0.01 CV=0.12

4.5 Einkommen

Als zweiter wichtiger Aspekt von extrinsischer Arbeitsqualität wird die Wichtigkeit und die Zufriedenheit mit dem Einkommen, welches im Job erzielt wird, untersucht. Einkommen kann als der extrinsische Faktor schlechthin betrachtet werden, denn viele Menschen sehen den Hauptgrund arbeiten zu gehen, im Verdienst, den sie dafür erhalten und für ihren Lebensunterhalt auch benötigen. Somit geben auch die Beschäftigten in allen drei Ländern an, dass ihnen ein *hohes* Einkommen wichtig ist (würde nur nach der Wichtigkeit des Einkommens gefragt, ohne die Ergänzung, dass es hoch sein soll, hätten wahrscheinlich alle Befragten mit „sehr wichtig“ geantwortet). In allen Ländern sind gute Verdienstmöglichkeiten allerdings für Teilzeitarbeitende etwas weniger wichtig, wobei die Unterschiede zu den Vollzeitbeschäftigten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich auch statistisch signifikant sind (Tabelle 9). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Teilzeitarbeit in diesen Ländern tatsächlich eher als Zuverdienst fungiert und häufig Vollzeit arbeitende Partner vorhanden sind, die für den Hauptteil des Einkommens sorgen (Siehe 4.1). Entgegen der eingangs formulierten Annahme wird darüber hinaus einem hohen Einkommen im Vereinigten Königreich nicht mehr Bedeutung zugemessen als in den anderen Ländern.

Tabelle 9: Wichtigkeit eines hohen Einkommens durch den Job, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	274	3.8	F=22.5
	Vollzeit	901	4.0	P<0.001
	Gesamt	1174	4.0	$\eta=0.137$
GB	Teilzeit	195	3.6	F=24.0
	Vollzeit	678	3.9	P<0.001
	Gesamt	873	3.9	$\eta=0.164$
SE	Teilzeit	116	3.7	F=3.3
	Vollzeit	560	3.8	n.s.
	Gesamt	676	3.8	

Auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Verdienst bzw. der Unzufriedenheit ergeben sich Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen und den Ländern (Tabelle 10): In Deutschland und Schweden sind Teilzeitbeschäftigte signifikant unzufriedener als die Vollzeitarbeitenden im jeweiligen Land. Im marktorientierten Vereinigten Königreich gibt es diesbezüglich keine Differenzen zwischen den Beschäftigtengruppen, d.h. die Marktsteuerung über Angebot und Nachfrage nach Arbeit scheint hier zu funktionieren.

Tabelle 10: (Un-)zufriedenheit mit der Bezahlung im Job, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	273	3.1	F=10.5
	Vollzeit	899	2.9	P<0.01
	Gesamt	1171	2.9	$\eta=0.094$
GB	Teilzeit	199	2.8	F=1.1
	Vollzeit	678	2.7	n.s.
	Gesamt	877	2.7	
SE	Teilzeit	115	3.0	F=6.4
	Vollzeit	561	2.7	P<0.05
	Gesamt	677	2.7	$\eta=0.094$

Während also Teilzeitbeschäftigte einerseits etwas weniger Wert auf ein gutes Einkommen legen, so sind sie andererseits auch weniger zufrieden mit ihrem Verdienst, der ja auch tatsächlich unter dem Niveau von Vollzeitpositionen liegt. Die geringere Wichtigkeit, welche Teilzeitbeschäftigte ihrem Verdienst beimessen, sorgt schließlich dafür, dass die finanziellen Nachteile dieser Beschäftigungsform nicht zu größeren unerfüllten Wünschen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten führen. Die Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der Zufriedenheit mit dem Einkommen unterscheiden sich in keinem Land zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Tabelle 11). Daraus kann gefolgert werden, dass in allen drei Beschäftigungsregimen der Umgang mit finanziellen Nachteilen kein Spezifikum von Teilzeitbeschäftigten ist, sondern von beiden Beschäftigtengruppen gleichermaßen. Hier zeigt sich auch ein Vorteil des Jobmatch-Ansatzes, denn während die Betrachtung nur der präferierten und tatsächlichen Arbeitsbedingungen signifikante Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen enthüllt, verschwinden diese beim Blick auf die daraus entstehenden Diskrepanzen und sollten daher nicht isoliert als Indikatoren für sozialpolitische Entscheidungen herangezogen werden. Das allgemeine Niveau eines Missverhältnisses zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Bezahlung ist allerdings in Deutschland am größten: womöglich regeln also der Markt in liberal-marktorientierten und die weit verbreiteten Gewerkschaften in egalitär-inklusive Beschäftigungsregimen Lohnanpassungen effizienter als das differenzierte Tarifsysteem im dualistischen Deutschland, das zudem, politisch gewollt, von starker Lohnzurückhaltung geprägt ist, was die Unzufriedenheit der Beschäftigten erhöht.

Tabelle 11: Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der Zufriedenheit mit dem Einkommen (Angaben in Prozent), χ^2 -Tests, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		keine Diskrepanz	Einkommensmismatch	Statistik
DE	Teilzeit	43.9	56.1	N=1161
	Vollzeit	44.6	55.4	$\chi^2=0.04$ n.s.
GB	Teilzeit	56.9	43.1	N=868
	Vollzeit	52.3	47.7	$\chi^2=1.30$ n.s.
SE	Teilzeit	50.9	49.1	N=676
	Vollzeit	59.5	40.5	$\chi^2=2.92$ n.s.

4.6 Autonomie

Die dritte Dimension von Arbeitsqualität, die hier analysiert wird, ist die intrinsische Arbeitsqualität. Dies meint alle Aspekte, welche sich auf die Tätigkeit selbst, die Arbeitsinhalte und –abläufe beziehen, hingegen nicht die äußeren Rahmenbedingungen der Beschäftigung wie Einkommen (extrinsische Arbeitsqualität), Arbeitszeiten, Mitarbeitervertretung usw. Eine in intrinsischer Hinsicht gute Arbeit „...is characterized by a high degree of variety, a holistic perspective and decision-making autonomy regarding the tasks to be fulfilled“ (Matiaske & Royer 2005, S.434). Eine hohe intrinsische Arbeitsqualität wird auch oft in Zusammenhang gebracht mit erhöhten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung im Job. Insofern ist sie erstrebenswert für alle Menschen, für die Arbeit nicht nur ein Broterwerb darstellt, sondern eine wichtige Form, um einen Sinn im Leben zu finden und ein übergeordnetes Ziel zu verfolgen. Hier werden zwei wichtige Aspekte intrinsischer Arbeitsqualität betrachtet, zum einen die Autonomie im Job, d.h. die Möglichkeit selbst zu entscheiden, wie konkrete Aufgaben erledigt werden und zum anderen die Vielfalt und Abwechslung bei den Tätigkeiten im Job.

Tabelle 12: Wichtigkeit von Autonomie im Job, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1 (völlig unwichtig) bis 5 (sehr wichtig)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	268	4.1	F=1.0
	Vollzeit	901	4.1	n.s.
	Gesamt	1169	4.1	
GB	Teilzeit	193	4.0	F=11.7
	Vollzeit	680	4.2	P<0.001
	Gesamt	873	4.1	$\eta=0.115$
SE	Teilzeit	116	4.2	F=0.1
	Vollzeit	559	4.2	n.s.
	Gesamt	675	4.2	

Danach gefragt, wie wichtig das Treffen von eigenen Entscheidungen im Job für sie ist, antworten die Beschäftigten fast durchgehend mit „wichtig“ (Tabelle 12). In Deutschland und Schweden ist Autonomie auch für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleich wichtig. Nur im Vereinigten Königreich gibt es den statistisch signifikanten Unterschied, dass Teilzeitbeschäftigte Autonomie für weniger wichtig halten. Das ließe sich auch mit den Worten ausdrücken, dass Teilzeitbeschäftigte auf der Insel etwas geringe Ansprüche an ihren Job stellen als die Inhaber von Vollzeitpositionen. Doch nicht nur die Ansprüche sind niedriger, die Wirklichkeit für Teilzeitbeschäftigte im Vereinigten Königreich sieht in puncto Autonomie auch nicht viel besser aus (Tabelle 13): Zwar müssen sich Teilzeitbeschäftigte in allen drei Ländern mit weniger Entscheidungsfreiheiten als Vollzeitbeschäftigte begnügen, aber im Vereinigten Königreich ist diese Benachteiligung am größten. In Deutschland ist der Unterschied sogar zu klein, um statistisch signifikant zu werden. Dies deutet daraufhin, dass im marktorientierten Regime aufgrund der existierenden Polarisierung zwischen den beiden Beschäftigtengruppen entlang von beruflichen Positionen (Siehe 4.1) auch große Unterschiede zwischen Teilzeit und Vollzeit bestehen, wenn es darum geht, ob und wie stark die Beschäftigten an Anweisungen von Vorgesetzten gebunden sind. Auch ist das Gesamtniveau an Autonomie hier am geringsten, denn das marktorientierte Regime tendiert dazu, den Arbeitsgebern (die meistens auch die Vorgesetzten sind) viel Macht und Entscheidungsfreiheit einzuräumen und die Arbeitnehmer entsprechend stark einzuschränken. Die größten Entscheidungsfreiheiten kommen den Beschäftigten in Schweden zugute: Obwohl auch hier Teilzeitbeschäftigte diesbezüglich benachteiligt sind, geben sie an, autonomer arbeiten zu können als selbst Vollzeitbeschäftigte in den beiden anderen Ländern.

Tabelle 13: tatsächliche Autonomie im Job, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 0 (keine eigenen Entscheidungen möglich) bis 10 (völlig freie Hand)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	276	6.6	F=1.5
	Vollzeit	911	6.9	n.s.
	Gesamt	1187	6.8	
GB	Teilzeit	195	6.0	F=15.0
	Vollzeit	679	6.9	P<0.001
	Gesamt	874	6.7	$\eta=0.130$
SE	Teilzeit	114	7.4	F=8.7
	Vollzeit	564	8.1	P<0.01
	Gesamt	679	7.9	$\eta=0.112$

Welches Bild ergibt sich nun, wenn Ansprüche und die Wirklichkeit hinsichtlich von Autonomie im Job zusammengebracht werden? Erwartungsgemäß fällt zunächst das Gesamtbild der Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit aus: Sie sind im Vereinigten Königreich am größten, dort wünschen sich die meisten Beschäftigten mehr Autonomie in ihrem Job als ihnen zugestanden wird (Tabelle 14). Ähnlich ist es in Deutschland, hier würde jeweils ein gutes Drittel beider Beschäftigtengruppen gern

eigenständiger arbeiten. In Deutschland gibt es daher auch keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte erwarten weniger Autonomie und bekommen auch weniger. Anders ist es im Vereinigten Königreich und besonders in Schweden: In beiden Ländern berichten Teilzeitbeschäftigte in größerem Ausmaß von einem Mangel an Autonomie als ihre Kollegen in Vollzeit. Das in dem skandinavischen Land insgesamt hohe Niveau garantiert also nicht, dass es keine Polarisierungen oder Ungleichheiten gibt, denn mit dem vorhandenen Niveau steigen auch die Ansprüche an die Arbeitsqualität.

Tabelle 14: Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der tatsächlichen Autonomie im Job (Angaben in Prozent), χ^2 -Tests, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		keine Diskrepanz	Mangel an Autonomie	Statistik
DE	Teilzeit	62.3	37.7	N=1168 $\chi^2=0.10$ n.s.
	Vollzeit	61.2	38.8	
GB	Teilzeit	52.1	47.9	N=865 $\chi^2=4.25$ P<0.05 CV=0.07
	Vollzeit	60.4	39.6	
SE	Teilzeit	64.9	35.1	N=673 $\chi^2=8.02$ P<0.01 CV=0.11
	Vollzeit	77.5	22.5	

4.7 Vielfalt und Abwechslung im Job

Während bei der Frage nach der Wichtigkeit von Autonomie im Job kaum Länderunterschiede zu erkennen waren –Eigenständigkeit wird überall für wichtig gehalten – gibt es hinsichtlich der Wünsche nach Vielfalt und Abwechslung die Besonderheit, dass die Befragten in Schweden insgesamt etwas weniger Wert darauf legen als die Befragten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich (Tabelle 15). Zwischen den beiden untersuchten Beschäftigtengruppen gibt es jedoch in keinem der drei Länder einen Unterschied: Für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte spielen Vielfalt und Abwechslung eine in etwa gleich wichtige Rolle.

Tabelle 15: Wichtigkeit von Vielfalt und Abwechslung im Leben, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1 (sehr wichtig) bis 6 (völlig unwichtig)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	275	3.0	F=2.7 n.s.
	Vollzeit	904	2.9	
	Gesamt	1179	2.9	
GB	Teilzeit	196	2.9	F=1.1 n.s.
	Vollzeit	676	2.8	
	Gesamt	871	2.8	
SE	Teilzeit	114	3.2	F=0.1 n.s.
	Vollzeit	553	3.3	
	Gesamt	667	3.3	

Klare Unterschiede treten jedoch zu Tage, wenn die tatsächliche Vielfalt von Teilzeit- und Vollzeitjobs miteinander verglichen werden (Tabelle 16). Überall tritt die statistisch signifikante Differenz auf, dass Teilzeitbeschäftigte weniger vielfältige Tätigkeiten ausüben als Befragte in Vollzeitarbeit. Dabei ist der Abstand zwischen beiden Beschäftigtengruppen in Schweden am größten. Zusammen mit den Ergebnissen zu den geringeren Möglichkeiten an Autonomie, die Teilzeitjobs in allen drei Ländern bieten (Tabelle 13), ergibt sich somit ein recht klares Bild der intrinsischen Arbeitsqualität von Teilzeitjobs: Unabhängig vom Beschäftigungsregime ist diese immer geringer als bei Vollzeitarbeitsplätzen.

Tabelle 16: Wahrnehmung der Vielfalt im derzeitigen Job, ANOVAs, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen, Skala von 1 (gar keine Vielfalt) bis 4 (viel Abwechslung)

		N	Mittelwert	Statistik
DE	Teilzeit	274	3.0	F=6.3
	Vollzeit	911	3.2	P<0.05
	Gesamt	1185	3.1	$\eta=0.073$
GB	Teilzeit	199	2.8	F=8.2
	Vollzeit	682	3.0	P<0.01
	Gesamt	881	2.9	$\eta=0.096$
SE	Teilzeit	116	2.8	F=23.5
	Vollzeit	563	3.2	P<0.001
	Gesamt	679	3.1	$\eta=0.183$

Die Diskrepanzen zwischen präferiertem Ausmaß und der wahrgenommenen Vielfalt im Job zeigen eine weitgehende Übereinstimmung in den drei Ländern derart, dass bei mehr als der Hälfte aller Beschäftigten die Wünsche nach einer interessanten Tätigkeit erfüllt werden (Tabelle 17). In Deutschland und dem Vereinigten Königreich treten hierbei keine Polarisierungen zwischen Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten auf. Es gibt leicht Tendenzen in Richtung einer Benachteiligung von Teilzeitjobs, diese sind aber statistisch nicht signifikant. In Schweden aber, wo Teilzeitjobs am meisten als weniger vielfältig wahrgenommen werden als Vollzeitjobs, ist auch der Unterschied bei den Diskrepanzen am größten: Während nahezu 80 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ihre Wünsche nach Vielfalt im Job realisieren können, sind dies bei den Teilzeitbeschäftigten nur ca. 63 Prozent. Im Gegensatz dazu ist ein wahrgenommener Mangel an Vielfalt am häufigsten im Vereinigten Königreich zu finden, d.h. auch hier ist das Niveau einer Diskrepanz zwischen präferierter und wahrgenommener Arbeitsqualität im marktorientierten Regime am größten.

Tabelle 17: Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit und der tatsächlichen Vielfalt im Job (Angaben in Prozent), χ^2 -Tests, gewichtet, ESS 2010, eigene Berechnungen

		keine Diskrepanz	Mangel an Vielfalt	Statistik
DE	Teilzeit	68.0	32.0	N=1175
	Vollzeit	71.9	28.1	$\chi^2=1.51$ n.s.
GB	Teilzeit	54.4	45.6	N=871
	Vollzeit	62.1	37.9	$\chi^2=3.82$ n.s.
SE	Teilzeit	62.6	37.4	N=668
	Vollzeit	79.6	20.4	$\chi^2=15.29$ P<0.001 CV=0.15

Wie schon bei der Autonomie sind es also auch hier die Teilzeitbeschäftigten in Schweden, die die größten Differenzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit bezüglich der intrinsischen Arbeitsqualität ihrer Jobs aufweisen. Dabei ist aber in beiden Fällen das absolute Niveau an Autonomie und Vielfalt in Schweden am höchsten und im Vereinigten Königreich am geringsten.

5 Diskussion

Die Analysen haben gezeigt, dass der Beschäftigungsregime Ansatz hinsichtlich des Niveaus an Arbeitsqualität treffende Voraussagen machen kann. Während die temporale Dimension von Arbeitsqualität (Arbeitszeitwünsche und Vereinbarkeit) in allen drei Ländern etwa gleich ausgeprägt ist, sind die extrinsische und intrinsische Arbeitsqualität im inklusiven Schweden mit Abstand am höchsten, gefolgt von Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Die real existierenden Polarisierungen, also Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitenden, weichen jedoch stark von den Annahmen ab: Zwar unterscheiden sich Teilzeit- und Vollzeitjobs in jedem Land erwartungsgemäß deutlich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Es ist aber überraschend, dass auch hinsichtlich extrinsischer und intrinsischer Aspekte in Schweden die meisten und größten Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen existieren, während es bei der extrinsischen Arbeitsqualität in Deutschland und dem Vereinigten Königreich kaum Unterschiede gibt. Dies widerspricht den Voraussagen des Beschäftigungsregime Ansatzes (Gallie 2007, S.18), der für das inklusive Schweden die niedrigsten oder gar keine Polarisierungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung erwartet. Der Widerspruch ließe sich vielleicht damit erklären, dass das egalitär-inklusive Beschäftigungsregime durch seinen Fokus auf hohe Beschäftigungsraten und die Bevorzugung von Vollzeitarbeitsplätzen kombiniert mit starken Arbeitnehmervertretungen, die diese Ansprüche auch durchsetzen können, im internationalen Vergleich das höchste Niveau an Arbeitsqualität erreichen, aber um den Preis, dass seltenere Beschäftigungsformen, die zumindest in der Wahrnehmung der so Beschäftigten den hohen Ansprüchen nicht genügen, eine Abwertung gegenüber dem idealen Beschäftigungsverhältnis erfahren. Wird hingegen das Gesamtniveau der Diskrepanzen zwischen wahrgenommen und präferierten Arbeitsbedingungen betrachtet, stimmt das Bild wieder: In Schweden gibt es die, relativ gesehen, wenigsten Mismatches, während Deutschland und das Vereinigte Königreich auf etwa demselben deutlich höheren Niveau liegen. Die starke organisatorische Macht von Arbeitnehmervertretern in Kombination mit einer inklusiv-egalitären Beschäftigungspolitik führt also zumindest im Falle von Schweden tatsächlich zu einer weitgehenden Befriedigung der Bedürfnisse der Beschäftigten. Ein Blick auf die Unterschiede zwischen den Diskrepanzen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten enthüllt aber auch hier wieder, dass Teilzeitarbeitende in dem nordischen Land deutlich benachteiligt sind, während dies in Deutschland und auf der Insel weniger der Fall ist: Hierin könnte zugleich eine Kritik und eine Warnung liegen: Wenn die integrativen Bemühungen und das Bestreben eine hohe Arbeitsqualität zu erreichen, verbunden sind mit einer bestimmten Vorstellung, wie Arbeit idealerweise auszusehen hat (in Schweden: eine Vollzeitstelle), werden andere Formen der Beschäftigung, die von diesem Idealbild abweichen, marginalisiert und abgewertet. Dies gilt zumindest für den nationalen Kontext. Im Ländervergleich zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte in Schweden oftmals in Jobs mit höherer Arbeitsqualität tätig sind als Teilzeitarbeitende in Deutschland oder dem vereinigten Königreich. Im besten Fall müssen sozial- und arbeitspolitische Maßnahmen also einen schwierigen Spagat meistern: Für möglichst alle Beschäftigten ein

maximales Niveau an Arbeitsqualität anzustreben und gleichzeitig die spezifischen Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen auf einem pluralen Arbeitsmarkt nicht aus dem Blick zu verlieren. Während letzteres besonders gut in Deutschland zu funktionieren scheint, liefert das marktorientierte Vereinigte Königreich mit seiner im Vergleich niedrigsten Arbeitsqualität und dem größten Ausmaß an Jobmismatches gute Argumente dafür, nicht allein auf die Kräfte des Marktes zu vertrauen. Starke Arbeitnehmervertretungen und sowohl zielgerichtete als auch weitreichende politische Maßnahmen seitens des Wohlfahrtsstaates sind nötig und nützlich um das Ziel einer für möglichst viele Menschen hohen Arbeitsqualität zu erreichen.

6 Literatur

- Arts, W. & Gelissen, J. (2002): Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report. In: *Journal of European Social Policy* 12 (2): 137–158.
- Boye, Katarina (2011): Work and Well-being in a Comparative Perspective – The Role of Family Policy. In: *European Sociological Review* 27 (1), 16–30.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Ferragina, E. & Seelaib-Kaiser, M. (2011): Thematic review: welfare regime debate – past, present, futures? In: *Policy and Politics* 39 (4): 583–611.
- Findlay, Patricia; Kalleberg, Arne L. & Warhurst, Chris (2013): The challenge of job quality. In: *Human Relations* 66 (4): 441–451.
- Fritz, Martin (2013): Non-standard employment and anomie in the EU. In: Koch, Max; Fritz, Martin (Hg.): *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. S. 209–228.
- Gallie, Duncan (Hg.) (2007): *Employment regimes and the Quality of Work*. Oxford: University Press.
- Groezinger, Gerd; Matiaske, Wenzel & Tobsch, Verena (2010): Employee-friendly labour time: a key element to a sustainable pattern of production and consumption. In: *Int. J. of Public Policy* 5(4): 357 – 372.
- Hall, P.A. & Soskice, D. (2001): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: University Press.
- Hauff, Sven & Kirchner, Stefan (2013): Wandel der Arbeitsqualität. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive. In: *Zeitschrift für Soziologie* 42 (4), 337–355.
- Holman, David (2013): Job types and job quality in Europe. In: *Human Relations* 66 (4), 475–502.
- Höpner, Martin (2009): „Spielarten des Kapitalismus“ als Schule der vergleichenden Staatstätigkeitsforschung. In: *Zeitschrift für vergleichende Politikwissenschaft* 3 (2): 303–327.
- Kalleberg, Arne L. (2007): *The Mismatched Worker*. New York: W. W. Norton & Company.
- Leschke, Janine; Watt, Andrew & Finn, Mairéad (2012): Job quality in the crisis – an update of the Job Quality index (JQI). Working Paper 2012.07. European Trade Union Institute (ETUI): Brussels.
- Leschke, Janine; Watt, Andrew & Finn, Mairéad (2008): Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index. WP 2008.03. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS): Brussels.
- Lohkamp-Himmighofen, Marlene & Dienel, Christiane (2000): Reconciliation Policies from a Comparative Perspective. In: Hantrais, Linda (Hg.): *Gendered Politics in Europe. Reconciling Employment and Family Life*. Palgrave Macmillan: Houndmills, Basingstoke, 49–67.
- Lübke, Christiane & Erlinghagen, Marcel (2014): Self-Perceived Job Insecurity Across Europe Over Time: Does Changing Context Matter? In: *Journal of European Social Policy* 24 (4), 319–336.
- Matiaske, Wenzel & Royer, Susanne (2005): What Makes a Job Good or Poor? In: *Management Review* 16 (4): 434–437.

- Muñoz de Bustillo, Rafael; Fernández-Macías, Enrique; Esteve, Fernando & Antón, José-Ignacio (2011): *E pluribus unum?* A critical survey of job quality indicators. In: *Socio-Economic Review* 9 (3), 447-475.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): Culture and Welfare State Policies: reflections on a Complex Interrelation. In: *Journal of Social Policy* 34 (1): 3-20.
- Stier, Haya; Lewin-Epstein, Noah & Braun, Michael (2001): Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course. In: *American Journal of Sociology* 106 (6): 1731-1760.
- Wolbers, Maarten H.J. (2003): Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. In: *European Sociological Review* 19 (3), 249-266.

7 Anhang

Tabelle 18: Soziodemografische und Arbeitsmarktliche Merkmale von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten
ANOVAs und Chi-Quadrat-Tests, Daten: ESS 2010, gewichtete Analysen

Land	Variable	Teilzeit	Vollzeit	Statistik
DE	<i>Alter</i> (Mittelwerte)	45.1	41.9	F=17.5 P<0.001 η =0.121
GB		40.5	40.4	F=0.0 n.s.
SE		38.1	43.7	F=21.1 P<0.001 η =0.178
DE	Frauen	83.7	30.4	$\chi^2=246.1$ P<0.001 CV=0.46
	Männer	16.3	69.6	
GB	Frauen	82.4	37.6	$\chi^2=124.2$ P<0.001 CV=0.38
	Männer	17.6	62.4	
SE	Frauen	73.3	46.6	$\chi^2=27.3$ P<0.001 CV=0.20
	Männer	26.7	53.4	
DE	single	19.2	34.5	$\chi^2=23.3$ P<0.001 CV=0.14
	verheiratet	65.6	53.0	
	anderes	15.2	12.5	
GB	single	30.2	31.4	$\chi^2=2.0$ n.s.
	verheiratet	55.8	50.9	
	anderes	14.1	17.7	
SE	single	52.6	41.5	$\chi^2=4.8$ n.s.
	verheiratet	35.3	44.0	
	anderes	12.1	14.5	
<i>Haushaltsstruktur (%)</i>				
DE	Partner arbeitet, keine Kinder	19.3	23.6	$\chi^2=38.8$ P<0.001 CV=0.18
	Partner arbeitet, Kind(er)	37.5	24.8	
	Partner arbeitet nicht, keine Kinder	8.7	6.4	
	Partner arbeitet nicht, Kind(er)	5.8	10.1	
	kein Partner, keine Kinder	20.0	31.3	
	kein Partner, Kind(er)	8.7	3.9	
GB	Partner arbeitet, keine Kinder	17.1	24.9	$\chi^2=20.8$ P<0.001 CV=0.15
	Partner arbeitet, Kind(er)	41.2	30.1	
	Partner arbeitet nicht, keine Kinder	4.5	4.1	
	Partner arbeitet nicht, Kind(er)	5.0	8.9	
	kein Partner, keine Kinder	19.1	24.7	
	kein Partner, Kind(er)	13.1	7.3	
SE	Partner arbeitet, keine Kinder	18.8	23.8	$\chi^2=8.2$ n.s.
	Partner arbeitet, Kind(er)	29.9	39.0	
	Partner arbeitet nicht, keine Kinder	7.7	5.3	
	Partner arbeitet nicht, Kind(er)	3.4	3.0	
	kein Partner, keine Kinder	31.6	22.3	
	kein Partner, Kind(er)	8.5	6.6	

Tabelle 18 Fortsetzung: Soziodemografische und Arbeitsmarktliche Merkmale von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, ANOVAs und Chi-Quadrat-Tests, Daten: ESS 2010, gewichtete Analysen

Land	Variable	Teilzeit	Vollzeit	Statistik
<i>Haushaltseinkommen (%)</i>				
DE	untere 30 Prozent	20.6	9.8	$\chi^2=23.1$ $P<0.001$ CV=0.14
	mittlere 50 Prozent	45.1	51.2	
	obere 20 Prozent	19.1	21.3	
	verweigert	15.2	17.8	
GB	untere 30 Prozent	21.1	7.9	$\chi^2=47.3$ $P<0.001$ CV=0.23
	mittlere 50 Prozent	45.2	50.4	
	obere 20 Prozent	12.6	28.4	
	verweigert	21.1	13.3	
SE	untere 30 Prozent	26.1	5.7	$\chi^2=55.2$ $P<0.001$ CV=0.29
	mittlere 50 Prozent	44.3	45.9	
	obere 20 Prozent	27.0	47.5	
	verweigert	2.6	0.9	
<i>Persönliches Bruttoeinkommen (Stundenlohn in EURO, Mittelwerte)</i>				
DE		10.79	18.62	$F=88.2$ $P<0.001$ $\eta=0.300$
GB		7.54	17.37	$F=95.3$ $P<0.001$ $\eta=0.351$
SE		11.49	20.30	$F=131.4$ $P<0.001$ $\eta=0.407$
<i>Bildung (in Jahren Vollzeitausbildung, Mittelwerte)</i>				
DE		13.6	14.1	$F=5.5$ $P<0.05$ $\eta=0.068$
GB		13.7	14.1	$F=1.8$ n.s.
SE		13.4	13.8	$F=1.4$ n.s.
<i>Beschäftigungsstatus (%)</i>				
DE	befristet angestellt	15.2	12.7	$\chi^2=1.2$ n.s.
	unbefristet angestellt	84.8	87.3	
GB	befristet angestellt	12.6	8.3	$\chi^2=3.3$ n.s.
	unbefristet angestellt	87.4	91.7	
SE	befristet angestellt	27.6	5.5	$\chi^2=56.0$ $P<0.001$ CV=0.29
	unbefristet angestellt	72.4	94.5	

Tabelle 18 Fortsetzung: Soziodemografische und Arbeitsmarktliche Merkmale von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, ANOVAs und Chi-Quadrat-Tests, Daten: ESS 2010, gewichtete Analysen

Land	Variable	Teilzeit	Vollzeit	Statistik
	<i>Branche (%)</i>			
DE	Bau	5.1	8.2	
	Erziehung und Unterricht	16.9	7.6	
	Finanzen, Versicherungen, Immobilien	4.0	3.9	
	Gastgewerbe, Gastronomie	2.6	2.1	
	Gesundheit und Soziales	22.1	9.7	
	Handel, KFZ-Reparatur, Verkehr	18.0	13.8	
	Information und Kommunikation	2.2	4.3	
	Landwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1.8	2.7	
	öffentliche Verwaltung	7.7	8.1	
	sonstige Dienstleistungen	12.9	11.6	
	Verarbeitendes Gewerbe und Warenherstellung	6.6	28.0	$\chi^2=94.5$ $P<0.001$ $CV=0.28$
GB	Bau	0.5	5.0	
	Erziehung und Unterricht	9.0	9.2	
	Finanzen, Versicherungen, Immobilien	4.0	7.9	
	Gastgewerbe, Gastronomie	9.0	3.1	
	Gesundheit und Soziales	27.0	10.7	
	Handel, KFZ-Reparatur, Verkehr	29.5	17.7	
	Information und Kommunikation	1.5	4.4	
	Landwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	0.0	4.4	
	öffentliche Verwaltung	7.0	8.8	
	sonstige Dienstleistungen	10.5	12.7	
	Verarbeitendes Gewerbe und Warenherstellung	2.0	16.1	$\chi^2=100.0$ $P<0.001$ $CV=0.34$
SE	Bau	0.9	7.0	
	Erziehung und Unterricht	12.9	10.3	
	Finanzen, Versicherungen, Immobilien	1.7	5.2	
	Gastgewerbe, Gastronomie	6.9	1.4	
	Gesundheit und Soziales	31.9	12.8	
	Handel, KFZ-Reparatur, Verkehr	19.8	16.2	
	Information und Kommunikation	4.3	5.2	
	Landwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1.7	2.5	
	öffentliche Verwaltung	6.0	8.9	
	sonstige Dienstleistungen	10.3	15.7	
	Verarbeitendes Gewerbe und Warenherstellung	3.4	14.8	$\chi^2=56.5$ $P<0.001$ $CV=0.29$

Tabelle 18 Fortsetzung: Soziodemografische und Arbeitsmarktliche Merkmale von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, ANOVAs und Chi-Quadrat-Tests, Daten: ESS 2010, gewichtete Analysen

Land	Variable	Teilzeit	Vollzeit	Statistik
	<i>Sektor (%)</i>			
DE	öffentlich	41.1	28.9	
	privat	58.9	71.1	$\chi^2=13.9$ $P<0.001$ $CV=0.11$
GB	öffentlich	42.8	31.5	
	privat	57.2	68.5	$\chi^2=8.0$ $P<0.01$ $CV=0.10$
SE	öffentlich	49.1	38.8	
	privat	50.9	61.2	$\chi^2=4.1$ $P<0.05$ $CV=0.08$
	<i>Beruf (%)</i>			
DE	Akademiker	19.5	19.1	
	Arbeiter	17.3	15.0	
	Büro	15.8	11.5	
	Dienstleistungen	18.4	6.5	
	Führung	1.1	5.1	
	Handwerk	3.3	18.8	
	Techniker/Spezialisten	24.6	24.0	$\chi^2=76.8$ $P<0.001$ $CV=0.26$
GB	Akademiker	8.1	15.2	
	Arbeiter	13.6	19.2	
	Büro	23.7	12.1	
	Dienstleistungen	39.4	10.0	
	Führung	4.5	23.5	
	Handwerk	1.5	7.1	
	Techniker/Spezialisten	9.1	13.0	$\chi^2=140.3$ $P<0.001$ $CV=0.40$
SE	Akademiker	19.1	24.5	
	Arbeiter	11.3	12.5	
	Büro	7.0	7.8	
	Dienstleistungen	48.7	12.8	
	Führung	0.9	7.4	
	Handwerk	1.7	8.7	
	Techniker/Spezialisten	11.3	26.4	$\chi^2=87.6$ $P<0.001$ $CV=0.36$

7.1 Wortlaut der Fragen im European Social Survey 2010:

1. präferierte Wochenarbeitszeit:

Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gerne arbeiten, wenn Sie wählen könnten? Bedenken Sie dabei, dass ihr Einkommen sich entsprechend der von Ihnen gearbeiteten Stundenzahl erhöhen oder verringern würde.

2. Wichtigkeit von Autonomie, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie:

Wenn Sie sich eine Stelle aussuchen würden, wie wichtig wären für Sie persönlich die folgenden Dinge? (jeweils 1=überhaupt nicht wichtig bis 5=sehr wichtig)

Ein Arbeitsplatz, der Ihnen Eigeninitiative ermöglicht

Ein sicherer Arbeitsplatz

Ein hohes Einkommen

Ein Arbeitsplatz, der es Ihnen erlaubt, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren

3. wahrgenommene Vielfalt im Job und Arbeitsplatzsicherheit:

Bitte sagen Sie mir, wie zutreffend die folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre derzeitige Stelle sind. (1=trifft überhaupt nicht zu bis 4=trifft voll und ganz zu)

Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich

Mein Arbeitsplatz ist sicher

4. tatsächliche Vereinbarkeit von Arbeit und Familie:

Bitte sagen Sie mir, wie häufig Sie finden, dass Ihre Arbeit Sie daran hindert, mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie Sie gerne möchten? (1=nie bis 5=immer)

5. Zufriedenheit mit der Bezahlung im Job:

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu oder wie sehr lehnen Sie diese ab? "Wenn ich an meinen Einsatz und all die erbrachten Leistungen bei meiner beruflichen Tätigkeit denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen." (1=stimme stark zu - 5=lehne stark ab)

6. wahrgenommene Autonomie:

Bitte sagen Sie mir, in welchem Maße Ihr Arbeitgeber oder Ihre Geschäftsleitung es zulässt/zuließ, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz entscheiden, wie Sie Ihre tägliche Arbeit organisieren? (0=kein Einfluss bis 10=völlig eigenständig)

7. Wichtigkeit von Vielfalt und Abwechslung:

Im Folgenden beschreibe ich Ihnen einige Personen. Bitte sagen Sie mir, wie ähnlich oder unähnlich Ihnen die jeweils beschriebene Person ist: Er/sie mag Überraschungen und hält immer Ausschau nach neuen Aktivitäten. Er/sie denkt, dass im Leben Abwechslung wichtig ist. (1=sehr ähnlich bis 6=überhaupt nicht ähnlich)