

Silvia Angelo/Andrea Grisold

Zur Verteilung von Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern – eine internationale Betrachtung

Einleitung

Die Frage der Arbeitszeit ist eine der meist diskutierten Themen der letzten Jahre im Arbeitsmarktbereich. Allerdings ist der Blickpunkt, unter dem diese Diskussion geführt wird, primär auf Aspekte der Deregulierung – bzw. seit den 90er Jahren schöner ausgedrückt: der Flexibilisierung – beschränkt. Der Verteilungsaspekt – zwischen erwerbstätigen und nicht-erwerbstätigen Personen, zwischen Frauen und Männern – stand in dieser Auseinandersetzung kaum zur Diskussion. Dies hat sich in jüngster Zeit etwas geändert: Die steigende Arbeitslosigkeit in den europäischen Ländern warf die Frage auf, inwieweit Arbeit zwischen den Beschäftigten und den Arbeitslosen verteilt werden könne. Gerade Vorstöße in Richtung gesetzlicher Arbeitszeitverkürzung in Frankreich und Italien bzw. innovative Arbeitszeitmodelle in Dänemark, Finnland und einigen anderen europäischen Ländern haben den Aspekt des »Teilens« am Ende der 90er Jahre wieder mehr in den Vordergrund der Debatte gerückt.

In der Realität ist es natürlich längst zur Neuverteilung der bezahlten Arbeit gekommen. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Beschäftigtem/r ist in den letzten 50 Jahren aufgrund kollektivvertraglicher bzw. gesetzliche Regelungen ständig zurückgegangen. Diese Entwicklung hat sich in den 80er und 90er Jahren fortgesetzt, wenn auch in schwächerem Ausmaß als in den Jahrzehnten davor. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Perioden war dies allerdings primär Resultat individueller Arbeitszeitverkürzungen (d. h. eines Anstieges der Teilzeitbeschäftigung) und nicht kollektiver (d. h. tariflicher) Verkürzungen der Vollzeitarbeit. Gleichzeitig mit dem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung ist auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen. Aufgrund dieser Entwicklung hat sich zwar statistisch betrachtet die Arbeitszeit gesamtgesellschaftlich verringert, individuell gesehen kann aber gerade bei Frauen davon ausgegangen werden, daß sich ihre Arbeitszeit insgesamt (bezahlte und unbezahlte Arbeit) verlängert hat.

Dieser Artikel wird sich mit der Frage auseinandersetzen, wie diese Neuverteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern zu beurteilen ist: Hat der Anstieg von Teilzeitbeschäftigung zu einer stärkeren gesellschaftlichen Teilhabe durch höhere Partizipationsraten geführt oder wurden bestehende Unterschiede einerseits im Erwerbs- und andererseits im geschlechtsspezifischen Rollenverhalten nur verfestigt?

Dazu werden wir uns in einem ersten Schritt mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Bestimmungsfaktoren auseinandersetzen, wobei der Bereich der unbezahlten nicht marktvermittelten Arbeit, der immer noch vorrangig von Frauen geleistet wird, in unserer Analyse ausgeklammert wird. In Zusammenhang mit den Partizipationsraten von Frauen soll ein wesentlicher Einflußfaktor, nämlich die Ausgestaltung unterschiedlicher Sozialsysteme, näher untersucht werden. Darauf aufbauend wird die Entwicklung der Frauenbeschäftigung in der EU und ausgewählten OECD-Ländern dargestellt, wobei hier besonders der Frage nach Umfang und Kontinuität der Beschäftigung nachgegangen wird. Eine solche Betrachtung zeigt, daß die Zunahme der Erwerbstätigkeit mit einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von Frauen verbunden ist. Daher wird in einem weiteren Schritt der Zusammenhang zwischen hoher Frauenbeschäftigung und hohem Teilzeitanteil untersucht. Im Anschluß daran werden die länderweise unterschiedlichen Konzepte der Teilzeitarbeit bzw. die damit verbundene Qualität der Beschäftigung dargelegt. Schließlich soll versucht werden, auf Basis der vorangegangenen

Betrachtungen Auswirkungen und Auswege aus der ungleichen Verteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen zu analysieren.

1. Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der besondere Einfluß unterschiedlicher Sozialsysteme

Wenn im folgenden die Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen dargestellt werden, so nicht deshalb, weil von den Autorinnen Erwerbsarbeit bei Frauen als etwas ‚Besonderes‘ angesehen wird, sondern weil – aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der darausfolgenden Alternativrolle für Frauen (als Hausfrau und Mutter) die Selbstverständlichkeit der Erwerbstätigkeit zwischen den Geschlechtern zu Lasten der Frauen ungleich verteilt ist. An dieser stereotypen Zuschreibung können auch steigende und hohe Raten der Erwerbsbeteiligung nichts ändern. Was die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aber ändern könnte (und es wird in diesem Artikel zu prüfen sein, ob dies auch tatsächlich der Fall ist), ist eine unabhängige ökonomische Existenz der Frauen. Dafür sind Faktoren wie Erwerbsarbeitszeit (die im folgenden kurz ›Arbeitszeit‹ genannt werden wird) und die Entlohnung derselben ausschlaggebend.

BOX 1: Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen

- **Angebotsfaktoren**
 - Familienbindung (Zahl der Kinder, (Ehe)Partner)
 - Sozioökonomischer Status
 - Bildungsgrad**
 - Schicht
 - Einkommensentwicklung

- **Nachfragefaktoren**
 - Konjunkturell
 - Strukturell
 - Saisonal & Regional
 - Unternehmerpräferenzen

- **Institutionelle Faktoren**
 - Steuerrechtliche Bestimmungen
 - Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen

In einer ökonomischen Betrachtungsweise kann zwischen angebotsseitigen, nachfrageseitigen und institutionellen Determinanten der Erwerbsbeteiligung unterschieden werden. Bezeichnend für die Diskussion um die Wichtigkeit der unterschiedlichen Bereiche ist, daß den angebotsseitigen Faktoren in den letzten Jahren wesentlich mehr Raum zugestanden wurde, sowohl in der Analyse als auch in der konkreten Politik der Europäischen Union und vieler europäischer Nationalstaaten.

Bei den angebotsseitigen Faktoren fällt auf, daß sie für Männer so gut wie nicht zutreffen: weder ist Familienbindung für Männer ein Grund, nicht erwerbstätig zu sein, noch erhöht sich z. B. mit dem Bildungsgrad der Männer deren Erwerbstätigkeit. Aber auch die nachfrageseitigen Faktoren haben für Frauen und Männer andere Gewichtungen. Bei konjunkturellen wie strukturellen Einbrüchen wurden historisch eher die Personen »freigesetzt«, deren Einkommen nicht als existenzsichernd angesehen wurde (was bei Frauen vermehrt der Fall war)¹; besonders bei den Unternehmerpräferenzen gibt es noch einen Bias in Richtung zu männlichen Arbeitskräften, zumindest für gutbezahlte Vollzeitbeschäftigte.

Auf die institutionellen Faktoren wird im folgenden bei der Darstellung der unterschiedlichen nationalstaatlichen Prototypen genauer eingegangen. Box 2 gibt eine Klassifikation verschiedener europäischer Staaten und ihres Verhältnisses zur Erwerbsbeteiligung nach Geschlechtern anhand der unterschiedlichen Sozialsysteme.

Dieses Modell wurde von Lewis (1992) entwickelt und z. B. von Rubery/Fagan (1998) weitergeführt. Die Betrachtung der Formen staatlicher Sozialpolitik aus geschlechtsspezifischer Sicht geht von folgender Ausgangsüberlegung aus: Die Hauptverantwortung für das finanzielle Wohlergehen der Familien wird den Männern zugeschrieben, die für Betreuungsaufgaben und Hausarbeit den Frauen. Das Problem dieser Sichtweise ist nicht nur, daß immer mehr Frauen erwerbstätig sind, sondern auch, daß immer weniger Menschen in einem traditionellen Familienverband leben.

Die Vorstellungen und Ausprägungen dieses Familienerhaltermodells werden in drei Politikbereichen zusammengefaßt: Maßnahmen zur Betreuungsarbeit und Familienpolitik, Steuern und Leistungen, und soziale Absicherung sowie Pensionen.

BOX 2: Male Breadwinner Modell: Sozialsysteme aus geschlechtsspezifischer Sicht

- Ausgeprägte Familienerhaltersysteme**
Deutschland
Irland
- Modifizierte Familienerhaltersysteme**
Frankreich
Großbritannien
- Schwach ausgeprägte Familienerhaltersysteme**
Skandinavische Länder

Quelle: Rubery/Fagan 1998

* *Ausgeprägte Familienerhaltersysteme*

Die Familien- und Sozialpolitik ist auf dem Konzept der abhängigen Ehefrau aufgebaut. So erfolgt die Aggregation und gemeinsame Veranlagung der Einkünfte der Ehegatten (für Steuer- und Sozialleistungszwecke). Im Steuersystem sind Stützungen für abhängige Frauen verankert (Alleinverdienerabsetzbetrag). Bei einer Familienbesteuerung haben Frauen als Zweitverdienerinnen höhere Grenzsteuersätze als der ›erst- und größtenteils mehrverdienende‹ Mann, und selbstverständlich ebenso höhere Grenzsteuersätze als im Falle der Individualbesteuerung. Die Sozialleistungen beruhen auf einer Berechnungsbasis, die den gesamten Haushalt betrachtet (Dies ist z. B. in Österreich nicht für das Arbeitslosengeld, wohl aber für die Sozialhilfe der Fall). Die Familienpolitik fördert familienbezogene Kinderbetreuung über längeren, jedoch un- (oder schlecht) bezahlten Elternurlaub.

* *Schwach ausgeprägte Familienerhaltersysteme*

Hier erfolgt die Besteuerung und die Vergabe von Sozialleistungen auf individueller Basis, ist nach Ablauf der Anspruchsfrist aber wieder vom Haushaltseinkommen abhängig.

Die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit wird durch staatliche Maßnahmen über die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und unbezahlten Betreuungspflichten (innerhalb der Familie)

unterstützt; so gibt es bezahlten Urlaub, die Möglichkeit der Reduzierung von Arbeitsstunden, sowie Alten- und Kinderbetreuungseinrichtungen.

Es weisen z. B. Frauen in Schweden relativ viele bezahlte Arbeitsstunden auf und eine fortlaufende Beschäftigung: dies hängt ursächlich damit zusammen, daß in Schweden ein gut ausgebautes staatliches Hilfsnetz mit bezahltem Urlaub und Infrastruktur für Kinderbetreuung vorzufinden ist, keineswegs aber damit, daß Männer vermehrt Haushaltsarbeit übernehmen, d. h. nicht mit gerechter Arbeitsteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern.

* *Modifizierte Familienerhaltersysteme*

Diese durchaus widersprüchlichen Mischungen aus den beiden vorher dargestellten Modellen entstanden laut Rubery/Fagan (1998) oftmals durch die stückweise Reform einzelner staatlicher Maßnahmen. Oder definieren wir es doch einmal anders: die Reform staatlicher Maßnahmen passierte und passiert in vielen Bereichen nicht unter dem Überziel der Förderung der Ermöglichung der Erwerbstätigkeit von Frauen (wenn, dann schon eher, wie Kinderscheck und Altenbetreuungsmaßnahmen in Österreich zeigen, mit dem Ziel der Reduzierung der Erwerbstätigkeit von Frauen).

Betrachten wir die beiden als Beispiele angeführten Länder: Frankreich hat einerseits eine Familienbesteuerung, die Frauenerwerbstätigkeit hemmt, andererseits aber eine umfassende Unterstützung bei der Kinderbetreuung (besonders bei den 10-14jährigen). Großbritannien hingegen besteuert nach dem Individualprinzip, vergibt aber Sozialleistungen haushaltsabhängig und hat ein gering ausgebautes System an Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch Österreich fällt in die Kategorie der modifizierten Familienerhaltersysteme. Bei uns gilt zwar das Prinzip der Individualbesteuerung (wenn auch mit Abweichungen wie dem Alleinverdienerabsetzbetrag), aber als Bemessungsgrundlage vieler Sozialleistungen wird nicht die Person, sondern der Haushalt herangezogen. Ebenso fehlt es, dies besonders im ländlichen Bereich, an Kinderbetreuungseinrichtungen, und mit finanzieller Unterstützung wird familienbezogene Altenbetreuung gefördert.

2. Entwicklung der Frauenbeschäftigung

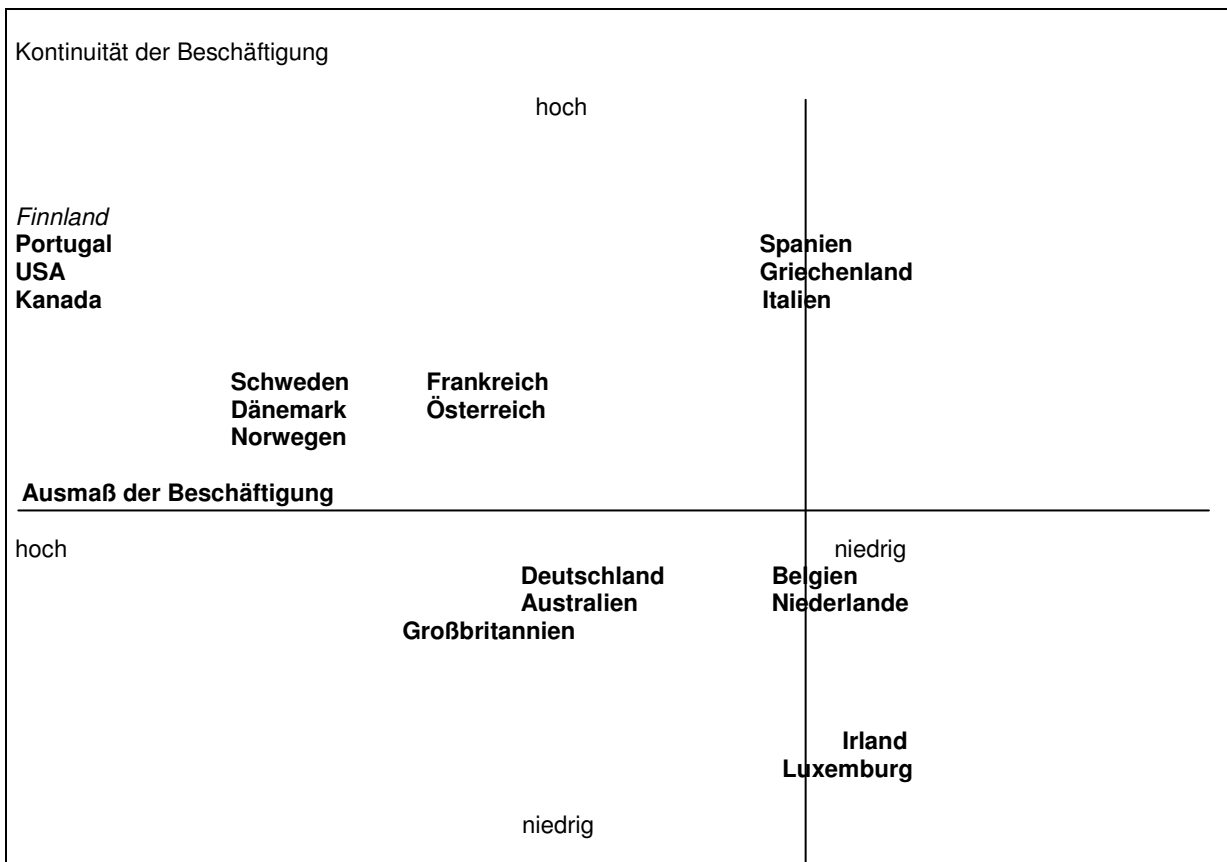
Nach der Rezession Anfang der 90er Jahre ist die Beschäftigung in den Ländern der Europäischen Union, den USA und auch anderen OECD-Staaten wieder im Steigen begriffen. Während allerdings die EU-Beschäftigungsquote 1998 bei 61,1% liegt, ist sie in den USA (73,8%), in Australien (67,2%) und in Japan (69,5%) deutlich höher. Die Ausweitung der Zahl der Beschäftigten wurde in den Ländern der Europäischen Union primär über einen Anstieg der Frauenbeschäftigung erreicht. Auch in den USA, Japan und Australien stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen stärker als jene der Männer (OECD 1999). Innerhalb der einzelnen Ländern der Europäischen Union gibt es dabei allerdings große Unterschiede: So sind die Beschäftigungsquoten in Dänemark und Schweden jenen der USA oder Japan vergleichbar, während z. B. Spanien oder Griechenland weit abfallen. Während zwischen den EU-Staaten die Beschäftigungsquoten der Männer nicht so stark differieren, gibt es bei den Frauen erhebliche Schwankungsbreiten, d. h. es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen hohen Gesamt-Beschäftigungsquoten und hoher Frauenbeschäftigung (Rubery und Fagan 1998).

Erwerbsarbeitsprofile in ausgewählten OECD-Ländern

Ein detaillierteres Konzept zur Beurteilung der Frage, in welchen OECD-Ländern Frauen wie und in welchem Ausmaß beschäftigt sind, bietet Daly (1999). Ausgangsüberlegung dabei ist, daß zur Beantwortung der Frage, wie sich die Beschäftigung von Frauen im internationalen Vergleich darstellt, die alleinige Betrachtung der Partizipationsrate nicht ausreicht, gibt es doch große Unterschiede bei der Standardisierung, in den Arbeitszeiten, und in der Dauer der Erwerbstätigkeit. Aus diesem Grund sind in Grafik 1 die Erwerbsarbeitsprofile von Frauen im internationalen Vergleich über mehrere Indikatoren dargestellt (auf die spezielle Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung in den Ländern der EU wird in Kapitel 3 detaillierter eingegangen). Zur Erklärung der Grafik: Die x-Achse, das Ausmaß der Beschäftigung, stellt die Vollzeitaquivalente der Frauenbeschäftigung dar (Vollzeitarbeitskräfte und Teilzeitarbeit auf Vollzeit umgerechnet). Die y-Achse, Kontinuität der Beschäftigung oder auch Dauer von Beschäftigung, mißt Daly näherungsweise (da exakte Daten nicht verfügbar sind, wird ein Indikator verwendet) mittels des Prozentsatzes der Mütter mit Kindern unter 10 Jahren, die erwerbstätig sind, und mittels der Beschäftigung nach Alterskohorten.

Die Erwerbsarbeitsprofile sind selbstredend auch generell abhängig von der Arbeitsmarktstruktur und der Arbeitslosenrate, die grundsätzlich in Ländern mit niedrigem Beschäftigungsausmaß hoch ist (dies gilt mit der Ausnahme von Luxemburg).

Grafik 1: Erwerbsarbeitsprofile von Frauen im internationalen Vergleich



Quelle: Daly 1999

Bei diesem Ländervergleich nach obenbeschriebenen Kriterien lassen sich sechs Cluster unterscheiden (siehe für den europäischen Vergleich auch Kapitel 3).

1. Die Frauenbeschäftigung ist hoch und konstant: Finnland, Portugal, USA und Kanada

Diese Länder weisen hohe und kontinuierliche Beschäftigungsverläufe auf, längere Berufsunterbrechung bei Frauen ist nur selten vorzufinden, d. h. bei drei oder mehr Kindern. So liegt der Schluß nahe, daß hier die Gleichstellung der Geschlechter – gemessen an der hohen und kontinuierlichen Beteiligung am Arbeitsmarkt – am größten ist. Es darf aber auch nicht außer acht gelassen werden, daß über die unterschiedlichen Regulierungen von Arbeit (bzw. Arbeitsschutzmaßnahmen) Verzerrungen auftreten bzw. Ungleiches als Gleichheit suggeriert werden kann. So ist in den USA durch das geringe Lohnniveau und die fehlenden sozialrechtlichen Absicherungen ein ›Arbeiten um jeden Preis‹ notwendig, und das sowohl für Frauen als auch für Männer.

2. Die Frauenbeschäftigung ist auch hoch, aber aufgrund von hoher Teilzeitarbeit ist das Ausmaß der Beschäftigung geringer: Schweden, Dänemark und Norwegen

Hohe Partizipationsraten kamoufflieren, daß das Ausmaß der Beschäftigung durch bedeutende Teilzeitraten nicht so hoch ist, und es signifikante Absenzen von Arbeitsmarkt gibt (die Kontinuität ist geringer). Allerdings muß an dieser Stelle angemerkt werden, daß auch die Teilzeirate der Männer in obengenannten skandinavischen Ländern über dem Durchschnitt der EU liegt. Von ähnlicher Struktur der Frauenerwerbstätigkeit, aber mit geringerer Teilzeitbeschäftigung, stellen sich Frankreich und Österreich dar.

3. Geringeres Ausmaß der Beschäftigung (aufgrund von höherer Teilzeitarbeit) und geringere Kontinuität: Deutschland, Australien und Großbritannien

Die absoluten Partizipationsraten von Frauen am Arbeitsmarkt sind hoch, aber fast die Hälfte der beschäftigten Frauen arbeitet Teilzeit. Allein Deutschland hat keine so hohe Teilzeitquote, aber eine geringere Partizipationsrate als Australien und Großbritannien, und die Diskontinuität der Beschäftigung bringt es in die Nähe dieser Länder.

4. Hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen, Diskontinuität: Niederlande und Belgien

Besonders in den Niederlanden ist das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (siehe auch Grafik 2) sehr hoch, das heißt, Teilzeit ist *die* Arbeitsform für verheiratete Frauen und Mütter. Verbunden mit einer geringeren Dauer der Beschäftigung, gemessen an den obenbeschriebenen Indikatoren, führt dies beide Länder in den Niedrigbereich der behandelten Größen Kontinuität und Ausmaß der Beschäftigung.

5. Geringes Ausmaß der Frauenbeschäftigung, aber große Kontinuität: Spanien, Griechenland, Italien

In den südeuropäischen Ländern Spanien, Griechenland und Italien arbeiten viele Frauen nicht im Erwerbsprozeß (sowohl Mütter als auch Nicht-Mütter), aber diejenigen, die am Arbeitsmarkt aktiv sind – und seien dies ›auch‹ Mütter mit kleinen Kindern – sind dies beständig und Vollzeit, da es so gut wie keine nennenswerte Teilzeitbeschäftigung in diesen Ländern gibt.

6. Geringes Ausmaß und geringe Kontinuität der Frauenbeschäftigung: Irland und Luxemburg

In diesen beiden Ländern tendieren Frauen dazu, den Arbeitsmarkt zu verlassen, wenn sie ihr erstes Kind bekommen. Das führt in Irland und in Luxemburg zu einem geringen Ausmaß und zu geringer Kontinuität der Frauenbeschäftigung. War solch ein Verhalten früher selbstverständlich, so heißt es heutzutage für Frauen eher, eine längere Unterbrechung in der Erwerbstätigkeit zu haben. Teilzeitarbeit ist in diesen beiden Ländern keine weitverbreitete Option.

Nach der Betrachtung der Erwerbsarbeitsprofile möchten wir in Kapitel 3 im speziellen auf die für Frauen im Zunehmen begriffene Arbeitszeitform der Teilzeitarbeit genauer eingehen, und wir tun dies im Vergleich der EU-Mitgliedsstaaten.

3. Bedeutung der Teilzeitarbeit in der EU

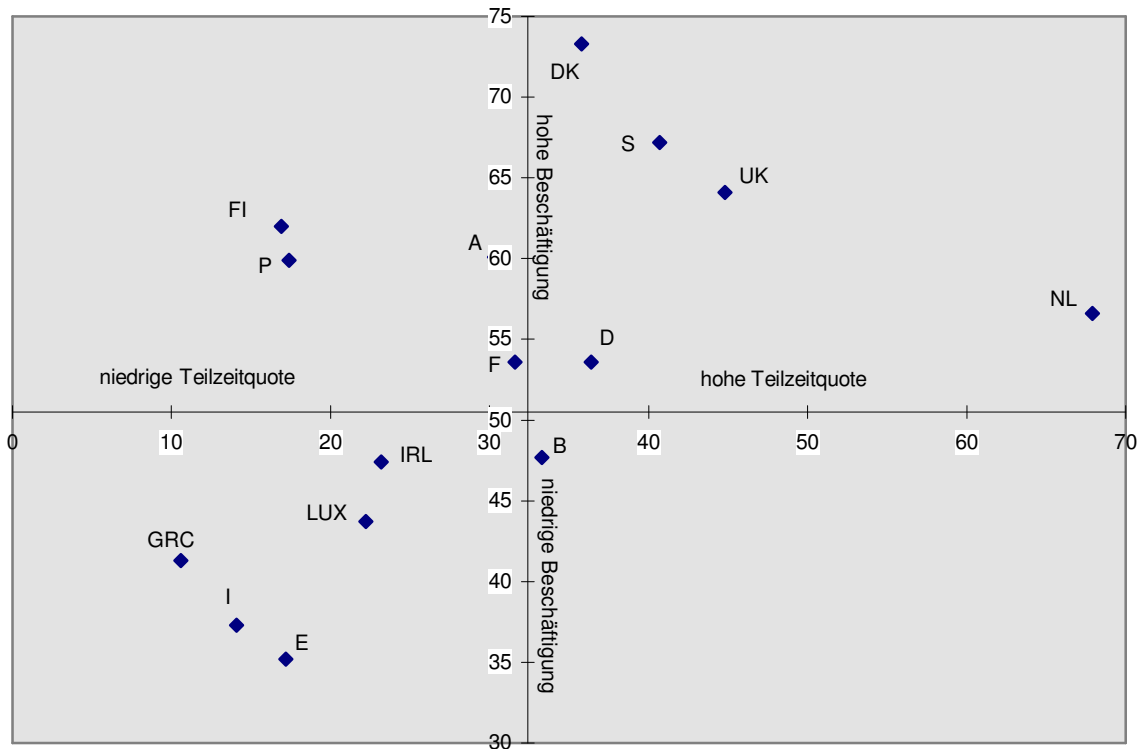
Die Europäische Kommission stellt in Zusammenhang mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen fest, daß seit »1994 ... der Anstieg der Teilzeitarbeit der Hauptgrund für das Wachstum der Zahl der weiblichen Beschäftigten« ist (Beschäftigung in Europa 1998: 43). Im europäischen Diskurs wird Teilzeitarbeit als »bridge to the labour market« (Nurmi et al. 1999: 10) für Frauen wahrgenommen.

Im folgenden wird nun der Frage nachgegangen, warum Arbeitszeit so ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist und ob Teilzeitbeschäftigung auch tatsächlich diese »Brückenfunktion« wahrnimmt. Bei der Betrachtung von Arbeitszeiten wird natürlich auch offensichtlich, daß Teilzeitarbeit² auf der einen Seite eindeutig weiblich, längere Arbeitszeiten eindeutig männlich dominiert sind. Wenn in diesem Artikel nur auf den Aspekt der kürzeren als der Normalarbeitszeit eingegangen wird, so deshalb, weil eine genaue Untersuchung der Verteilung von Überstunden den Rahmen bei weitem sprengen würde. Fest steht allerdings, dass es auch bei der Betrachtung der langen Arbeitszeiten unterschiedliche Muster in den einzelnen Ländern gibt: Den höchsten Anteil an Überstunden weisen britische Männer auf (über 40% aller Männer arbeiten mehr als 45 Stunden). Während also Frauen in Großbritannien häufig teilzeitbeschäftigt sind und diese Teilzeitbeschäftigung stark auf ein geringes Stundenausmaß konzentriert ist, arbeiten Männer überdurchschnittlich lange. Von britischen ForscherInnen wird dies u. a. damit begründet, daß aufgrund der großen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen das Haushaltseinkommen am ehesten durch eine Arbeitszeitverlängerung der Männer erreicht werden kann (Rubery 1998). Auch in den Niederlanden geht die Schere zwischen kurzer Teilzeitbeschäftigung von Frauen und langen Normalarbeitszeiten von Männern deutlich auseinander.

Ist die zunehmende Bedeutung von Teilzeitarbeit nun der Motor für den Anstieg der Frauenbeschäftigung? Wie sieht die Situation in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Ausweitung der Teilzeitarbeit tatsächlich aus, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind feststellbar?

Die einzelnen EU-Mitgliedstaaten weisen hinsichtlich des Zusammenhangs von Beschäftigungs- und Teilzeitquoten von Frauen unterschiedliche Muster auf, die im folgenden dargestellt werden.

Grafik 2: Teilzeit- und Beschäftigungsquoten³ von Frauen in der EU 1998 (der Schnittpunkt der Achsen entspricht dem EU-Durchschnittswert)



Quelle: Employment in Europe 1999

Nicht überall sind hohe Frauenbeschäftigungsquoten mit einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit bei Frauen verbunden (siehe Grafik 2). Es lassen sich vier Ländergruppen identifizieren:

- Hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung und hohe Beschäftigungsquote: Dänemark, Schweden, Großbritannien, Deutschland und Niederlande.
- Hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung und niedrige Beschäftigungsquote: Belgien
- Geringer Anteil an Teilzeitbeschäftigung und niedrige Beschäftigungsquote: Griechenland, Italien, Luxemburg, Irland und Spanien.
- Geringer Anteil an Teilzeitbeschäftigung und hohe Beschäftigungsquote: Finnland, Portugal, Österreich und Frankreich.

Worin liegen nun die Ursachen dieser unterschiedlichen Struktur und der unterschiedlichen Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung für die einzelnen Länder? Für die Entwicklung in den 90er Jahren hält die OECD in diesem Zusammenhang fest, daß Teilzeitarbeit dort von besonderer Bedeutung war, wo der Beschäftigungsanstieg relativ gering war: »Part-time employment growth was particularly important in a number of countries where total employment growth was comparatively slow, such as France and Germany, and often of less relative importance where total employment growth was rapid (such as Ireland and the Netherlands). ... However, in the United States, the share in part-time employment fell slightly.« (OECD 1999: 21)

Teilzeitarbeit ist also für jeden Arbeitsmarkt von unterschiedlicher Bedeutung, abhängig von dem Beschäftigungswachstum insgesamt, aber auch von der Einstellung gegenüber dieser Arbeitszeitform. Am Beispiel **Finnland** wird deutlich, daß in Ländern, in denen Vollzeitarbeit der normale *modus operandi* ist, weniger Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung und der Beschäftigungsquote bestätigt dies: während in Finnland die

Beschäftigung von Frauen nach dem wirtschaftlichen Einbruch Anfang der 90er Jahre seit 1994 wieder angestiegen ist (von 59,6% auf 62% 1998), hat sich die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen nur in wesentlich geringerem Ausmaß erhöht (von 15,7% auf 16,9%).

Auch **Frankreich** weist schon seit vielen Jahren eine hohe Beschäftigungs- und eine geringe Teilzeitquote von Frauen auf. Allerdings geht hier die Entwicklung eindeutig in Richtung eines Anstiegs der Teilzeitbeschäftigung, wohingegen Vollzeitbeschäftigung kontinuierlich abnimmt. Trotz allem ist es noch so, daß sicher nicht zuletzt aufgrund institutioneller Faktoren (wie flächendeckende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztageseschulen) "eine nur kurz unterbrochene Vollzeit-Erwerbsorientierung von Frauen gesellschaftlich relativ breit verankert ist.« (Lehndorff 1998: 574).

In **Großbritannien** liegt die Frauenbeschäftigungsquote seit langem über dem europäischen Durchschnitt. Diese hohe Beschäftigungsquote ist mit einer hohen Teilzeitquote verbunden. »Sehr viele Frauen werden einerseits durch die niedrigen Einkommen ihrer Ehemänner zu eigener Erwerbstätigkeit veranlaßt, haben jedoch andererseits auf Grund der schlechten Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen keine ausreichenden Möglichkeiten zur Vollzeittätigkeit (vom Angebot an Vollzeit-Arbeitsplätzen hier einmal abgesehen).« (Lehndorff 1998: 573).

Die **Niederlande** werden immer als Beispiel dafür zitiert, wie Frauenbeschäftigung über die Ausweitung der Teilzeitarbeit erhöht werden kann. Dies ist sicherlich korrekt, allerdings darf dabei nicht übersehen werden, dass erwerbstätige Frauen in den Niederlanden immer schon in einem weit höheren Ausmaß teilzeitbeschäftigt waren. Während die Frauenbeschäftigung Mitte der 80er Jahre hier noch knapp unter 40% lag (im Vergleich: 1998 bei fast 57%), lag die Teilzeitbeschäftigung schon 1985 bei 57,5% (im Vergleich: 1998 67,9%). In den Niederlanden war die vollerwerbstätige Frau also immer schon die Ausnahme. Diesem Umstand wurde von Seiten der niederländischen Regierung reagiert: Seit Anfang der 90er Jahre werden vielfältige Gesetze zur Gleichstellung von Voll- und Teilzeitarbeitskräften beschlossen (Plantenga/Dur 1998)

Diese Beispiele zeigen, dass es sich bei Teilzeitbeschäftigung nicht um ein homogenes Konzept handelt: in den einzelnen Ländern unterscheidet sie sich hinsichtlich Dauer, Lage und Bezahlung stark voneinander. Zur Beurteilung von Teilzeitbeschäftigung ist vor allem die Frage der »Freiwilligkeit« relevant: arbeiten Frauen Teilzeit aus Mangel an Alternativen oder entspricht es den individuellen Arbeitszeitpräferenzen?

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – zur Frage der Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit

Ganz allgemein bietet Teilzeitbeschäftigung Frauen Vor- genauso wie Nachteile: So kann sie zum einen die eingangs erwähnte Funktion der »Brücke in den Arbeitsmarkt« übernehmen und erleichtert zum anderen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gerade diesem »Vorteil« ist aber auch schon eine der wesentlichen Gefahren inhärent, nämlich die Festschreibung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Darüber hinaus ist auch die Frage zu stellen, in welchen Arbeitsmarkt, zu welchen Bedingungen und mit welchen Perspektiven Frauen durch Teilzeittätigkeit eintreten.⁴ Teilzeitarbeit findet sich häufig in schlecht entlohnten und gering qualifizierten Branchen. Der durchschnittliche Stundenlohn von Teilzeitbeschäftigten liegt je nach Land zwischen 90 und 55 Prozent eines Vollzeitbeschäftigten (OECD 1999). Diese Tatsache gemeinsam mit dem Faktum, daß es sich bei Teilzeitbeschäftigung oft um Arbeitsverhältnisse von 20 Stunden und weniger handelt, ermöglicht kaum eine eigenständige Existenzsicherung. Damit besteht insbesondere für Frauen neben dem Armutsrisiko im Falle eines Auseinanderbrechens des Familienverbundes, die Gefahr der Verhärtung von Segregationstendenzen am Arbeitsmarkt und von traditionellen Rollenmustern in der Gesellschaft. Diesen Vor- und Nachteilen liegen bestimmte gesellschaftliche Zwänge und

Notwendigkeiten zugrunde, die mit der Kategorie von »Freiwilligkeit« nur schwer in Verbindung zu bringen sind.

Welches sind generell nun die guten, attraktiven Teilzeitjobs und welches die schlechten? Tilly (1991) differenziert Arbeitszeiten, die kürzer als die Normalarbeitszeit sind, in drei Kategorien und bezieht sich dabei auch stark auf die Frage der Freiwilligkeit: »(1) short-time, (2) secondary part-time jobs and (3) retention part-time jobs.« (De Grip et al. 1997: 52).

Bei der ersten Form der Teilzeitbeschäftigung handelt es sich um eine – zumeist in konjunkturabhängigen Branchen vorkommende – Reduktion der Arbeitszeit zur Vermeidung von Kündigungen (»Kurzarbeit«), die als »unfreiwillig« bezeichnet werden kann. Die »secondary part-time jobs« beruhen auf der Idee des segmentierten Arbeitsmarktes und sind in diesem Sinne »schlechte« Arbeitsplätze am sekundären Arbeitsmarkt. »These involuntary part-time jobs are bad jobs in terms of low pay and fringe benefits, lack of social protection, lack of career opportunities and high turnover, and they generally relate to low-skilled work.« (De Grip et al. 1997: 52) Im Gegensatz dazu handelt es sich bei der letzten Kategorie um »gute« Teilzeitjobs. Sie werden vor allem von qualifizierten Arbeitskräften wahrgenommen, die aus bestimmten Gründen lieber Teil- als Vollzeit arbeiten. »These »voluntary« part-time jobs are introduced to encourage labour market participation by women or men with dependent children, disabled workers or older workers.« (De Grip et al. 1997: 52).

Vor dem Hintergrund der statistischen Erfassbarkeit gibt es in der internationalen Diskussion (EU, OECD, ILO) eine breite Auseinandersetzung zur Frage der Definition und Meßbarkeit von »unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung«. In der Arbeitskräfteerhebung von EUROSTAT werden die Gründe für Teilzeitbeschäftigung erhoben. Zur Verfügung stehen folgende Antworten (EUROSTAT 1999)

- Schulische, berufliche Aus- und/oder Fortbildung
- Krankheit
- Konnten keine Vollzeitbeschäftigung finden
- Wünschen keine Vollzeitbeschäftigung
- Sonstige Gründe
- Keine Gründe/Keine Antwort

Es muß allerdings festgehalten werden, daß es unterschiedliche Erhebungsarten in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gibt. So umfaßt z.B. der österreichische Fragebogen zusätzlich zu den angeführten Begründungen noch die Kategorie »familiäre Gründe«, die allerdings von EUROSTAT für den europäischen Vergleich auf »Sonstige Gründe« übertragen wurde (in Österreich geben ca. 65% aller teilzeitbeschäftigten Frauen an, dass sie aufgrund von familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind). Auf der anderen Seite ist es auch so, daß die Kategorie »Sonstige Gründe« nicht in allen Mitgliedsstaaten erfragt wurden (z. B. Dänemark, Frankreich, Niederlande). Dort, wo »Sonstige Gründe« nicht ausgewiesen werden, ist die häufigste Antwort, daß keine Vollzeitbeschäftigung gewünscht werde. Dies bedeutet, daß Faktoren wie z. B. mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Statistik nicht adäquat berücksichtigt werden.

Von EUROSTAT werden als »unfreiwillig teilzeitbeschäftigt« jene Personen definiert, die keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten. Gemäß dieser Definition ist Teilzeitarbeit in der EU überwiegend freiwillig gewählt. Aber auch hier gibt es deutliche nationale Unterschiede (Nurmi et al. 1999, OECD 1999). In einer Untersuchung von EUROSTAT aus dem Jahr 1995, die Teilzeitbeschäftigte konkret nach ihrer Präferenz für Teil- oder Vollzeitbeschäftigung fragte, wird folgendes deutlich: »The higher the proportion of women working part-time in a given country, the smaller tends to be the proportion of them who say they would prefer to work full-time" (OECD 1999: 32). So liegt in den Niederlanden der Anteil der Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, aber lieber vollzeiterwerbstätig wären, bei 7%, in Italien bei 42%. Eine

Interpretationsmöglichkeit ist, daß in denjenigen Ländern, in denen viele Frauen Teilzeit arbeiten, dies als ›normal‹ angesehen wird, in Ländern mit geringer Teilzeitarbeit dies von teilzeitarbeitenden Frauen vermehrt als negativ empfunden wird. Somit liegt der Schluß nahe, daß der Wunsch nach unterschiedlichen Arbeitszeitformen stark institutionell und kulturell geprägt ist, und somit auch über unterschiedliche Regulierungsformen gesteuert werden kann.

4. Auswirkungen von und Auswege aus der geschlechtsspezifischen Verteilung von Arbeitszeit

Wie wir gezeigt haben, birgt Teilzeitbeschäftigung für Frauen Vor- und Nachteile. Sie kann einerseits als ›Brücke in den Arbeitsmarkt‹ fungieren; außerdem bietet sie die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dabei ist es natürlich wichtig zu betrachten, ob Teilzeitarbeit freiwillig oder nur aufgrund des Mangels an Alternativen geleistet wird. Auf der anderen Seite ist Teilzeitarbeit mit einer schlechteren Stellung am Arbeitsmarkt verbunden. »Part-time work does not commonly bring about economic independence and does not usually comprise so-called good jobs with a high wage, good career prospects, high status and plenty of job-related training.« (Nurmi et al. 1999: 16) Damit wird zum einen die Marginalisierung bzw. Segmentierung des Arbeitsmarktes aufrechterhalten, zum anderen auch die bestehende traditionelle Arbeitsteilung im Bereich der unbezahlten Arbeit verfestigt.

Die Frage der Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit kann aber von unterschiedlichen Standpunkten aus durchaus divergierend betrachtet werden: fühlen Frauen sich für Kindererziehung und Hausarbeit vorrangig verantwortlich, werden sie dies als Rahmenbedingung ansehen und daher eine Teilzeitarbeit anstreben. In einer theoretischen und emanzipatorischen Auseinandersetzung muß aber gesehen werden, daß die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bereits einer Freiwilligkeit der Entscheidung über Lebensentwürfe entbehrt und daher die freie Wahl der Teilzeitbeschäftigung nicht nur nicht gegeben ist, sondern als gesellschaftliche Normierung bezeichnet werden muß.

So sind die Vorteile einer Teilzeittätigkeit vor allem systemimmanent. Die traditionelle geschlechtsspezifische Aufteilung der Arbeitsbereiche wird damit weiter unterstützt: Der Mann ist ›Haupternährer‹ der Familie, die Frau vorrangig ›Dazuverdienerin‹⁵ und somit zuständig für die sogenannten Reproduktionstätigkeiten. Eine Ausweitung der Frauenbeschäftigung über vermehrte Teilzeitjobs bringt keineswegs die Aufweichung der unterschiedlichen Rollen der Geschlechter am Arbeitsmarkt mit sich, sondern im Gegenteil deren Verfestigung. Unterstützt wird dies durch die arbeitsrechtliche Schlechterstellung von Teilzeitarbeit in vielen EU-Ländern.⁶ Wieweit die Brücke in den Arbeitsmarkt über vermehrte Teilzeitbeschäftigung geschaffen wird, hängt de facto von der Art der Teilzeitbeschäftigung ab, wie sie in Kapitel 3 beschrieben und kategorisiert wird.

Ebenfalls dargestellt wurden die Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen, zu deren wichtigsten die Ausgestaltung der Sozialsysteme gehört. In Zusammenspiel mit diesen Systemen der sozialen Sicherung hat die starke Feminisierung der Teilzeitbeschäftigung natürlich auch bestimmte Implikationen: »The large disparity in working hours between men and women is widely acknowledged in most member states and continues to sustain a ›male breadwinner‹ model of household organisation, albeit weaker and more tempered than in the past« (Bettio et al. 1998: 36). Daher ist die Frage zu stellen, unter welchen sozialen und rechtlichen Bedingungen Teilzeitbeschäftigung für Frauen emanzipatorische Wirkungen entfalten kann, bzw. den selbständigen Lebensentwürfen gerecht wird.

Das heißt, zum einen wäre es notwendig, bestehende Sozialsysteme von einem reinen ›Familienerhaltersystem‹ zu einem System der gleichen rechtlichen wie machbaren Verantwortlichkeit von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu bringen.

Zum anderen müßten von seiten der Gesetzgebung Rahmenbedingungen für eine gerechte Teilung der Arbeitszeit geschaffen werden. Die Frage, die sich an die Entwicklung bei der Arbeitszeit knüpft, ist, ob »kollektivvertragliche Verkürzungen der Standardarbeitszeit tatsächlich durch die Ausbreitung von Teilzeitarbeit ersetzt werden« können (Lehndorff 1998: 571), ob es sich dabei also um ein Zukunftsmodell handelt. »Unter gesellschaftlichen Bedingungen, die Frauenerwerbstätigkeit als Basis eigenständiger Existenzsicherung eher behindern (der britische Weg), droht eine Ausweitung der Teilzeitarbeit als Ersatz für weitere Verkürzungen der Standardarbeitszeit in der Sackgasse einer geschlechtsspezifischen Arbeitszeitpolarisierung« (Lehndorff 1998: 575).

Neben einer generellen Arbeitszeitverkürzung müßten auch Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung bzw. Ausmaß von Überstunden festgelegt werden. In Frankreich gibt es Ansätze für solche Bestimmungen (siehe auch den Artikel von Christian Dufour in diesem Heft). Definiert werden muß in einem solchen Zusammenhang, welches Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung wünschenswert ist; Bandbreiten bzw. Zielwerte – z. B. zwischen 26 und 32 Stunden – und deren aktive Unterstützung (z. B. durch steuerliche Anreize) wären ein möglicher Schritt in eine solche Richtung (Smith/Rubery 1999).

Anmerkungen

1 Erst in den letzten Jahren ist festzustellen, daß bei konjunkturellen Einbrüchen die Frauenarbeitslosigkeit nicht mehr stärker steigt als jene der Männer, bzw. die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht überproportional zurückgeht. Ob dies eine Folge des allgemeinen Strukturwandels am Arbeitsmarkt, der vermehrten Teilzeitarbeit der Frauen, der veränderten Flexibilisierungsmöglichkeiten, oder der sich ändernden Rolle der Frauen im Erwerbsleben darstellt, ist eine erst zu beantwortende Frage.

2 Im folgenden werden die Daten aus der Arbeitskräfteerhebung von EUROSTAT verwendet. Diese Daten sind schwer mit den OECD-Daten vergleichbar. Daher ist auch eine direkte Vergleichbarkeit mit den Daten von Grafik 1 und 2 nicht gegeben. Bei den OECD-Daten wird davon ausgegangen, daß Teilzeitarbeit bei einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 30 Stunden vorliegt, bei den EUROSTAT-Daten unter 35 Stunden.

3 Teilzeitquote: Anteil der Frauen in Teilzeit an den beschäftigten Frauen insgesamt, Beschäftigungsquote: Anteil der beschäftigten Frauen (ohne Arbeitslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre).

4 Genauer zu betrachten wäre in diesem Zusammenhang u.a. die Frage der Möglichkeit von Teil- in Vollerwerbstätigkeit überzutreten (aus empirischen Studien geht hervor, dass für Männer die Möglichkeit eines solchen Übertritts weitaus leichter ist als für Frauen, siehe dazu OECD 1999), die Chance zu beruflichem Auf- bzw. Umstieg, die auch durch Faktoren wie mangelnde innerbetriebliche innerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte limitiert ist u.ä.

5 Es darf aber auch nicht übersehen werden, daß viele Frauen einen Vollzeitbeschäftigungsverlauf aufweisen, das Konzept der ›Dazuverdienerin‹ daher oftmals nur einen Mythos darstellt.

6 Eine *hire and fire* Politik kann im Teilzeitsegment eher durchgeführt und legitimiert werden, wenn sie auch generell unter dem Titel ›Flexibilisierung der Arbeit‹ zu beobachten ist.

Literatur

- BETTIO, Francesca et al.: Working time patterns in the European Union: policies and innovations, Siena 1998
- DALY, Mary: Between Home and Work – Women and Labour Market Participation in International Comparison; unveröffentlichtes Konferenzpapier, Northern Ireland 1999
- DE GRIP, Anries, HOEVENBERG Jeroen and WILLEMS Ed: Atypical employment in the European Union, International Labour Review, Vol. 136 (1997), No1, 1997
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Beschäftigung in Europa, Luxemburg 1998
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Employment in Europe, Luxemburg 1999
- EUROSTAT: Arbeitskräfteerhebung, Luxemburg 1999
- HAKIM, Catherine: Equality and Difference Among Women: Alternative European Models of Women's Roles in the Family and the Labour Market; unveröffentlichtes Konferenzpapier, London 1998
- LEHNDORFF, Steffen: Von der »kollektiven« zur »individuellen« Arbeitszeitverkürzung? in: WSI Mitteilungen 9, Düsseldorf 1998
- LEWIS, J. (1992): Gender and the development of welfare regimes; in: Journal of Social Policy, 2: 159–173
- NURMI, Kaarina, FORSSEN, Katja und KLMAKUNNAS, Seija: Gender Equality and Employment Policy; Konferenzpapier, Helsinki 1999
- OECD: Employment Outlook, Paris 1999
- PLANTENGA/R.A.J. DUR: Arbeitszeitverkürzung in den Niederlanden – Entwicklungen in der Vergangenheit und Aussichten für die Zukunft, in: WSI Mitteilungen 9/1998, Düsseldorf 1998
- RUBERY, Jill: Arbeitszeit im Vereinigten Königreich, in: WSI Mitteilungen 9/1998, Düsseldorf, 1998 WSI Mitteilungen 9/1998, Düsseldorf 1998
- RUBERY, Jill; FAGAN, Colette: Chancengleichheit und Beschäftigung in der Europäischen Union, Wien 1998
- SMITH Mark; RUBERY, Jill: Steuern, Arbeitszeitvereinbarungen und Beschäftigung von Frauen in der Europäischen Union, Beilage zum Magazin des mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, Brüssel, März 1999
- SCHULZE-BUSCHOFF, Karin, WELLER, Inge, RÜCKERT, Jana: Das Erwerbsverhalten von Frauen im Europäischen Vergleich. Welche Faktoren beeinflussen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche?, Berlin 1998