

Mikrozensus

Die Suche nach Gemeinsamkeiten - Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern

von Agnieszka Althaber

Auf Branchenebene zeigen sich klare Gemeinsamkeiten von Frauen und Männern in der Teilzeitbeschäftigung. Sowohl Frauen als auch Männer haben in frauendominierten Branchen höhere Teilzeitanteile als in männerdominierten Branchen. Beide Geschlechter arbeiten in Branchen mit hohen Anteilen an un- und angelernten Arbeitskräften häufiger unfreiwillig in Teilzeit. Dies spricht dafür, dass die Arbeitsorganisation in diesen Branchen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch die Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen wichtige strukturelle Bedingungen für die Teilzeitbeschäftigung sind.

Dieser Beitrag ist ein Nachdruck von Althaber (2018).

Die Erwerbsquoten von Frauen und Männern haben sich angenähert. Ausgeprägte Geschlechterunterschiede bestehen jedoch weiterhin in der Teilzeitbeschäftigung. In Deutschland arbeitet fast jede zweite erwerbstätige Frau in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung (46 %), ein Großteil davon sind Mütter. Bei Männern sind es lediglich 11 %, und unter diesen wenigen Männern findet sich nur ein geringer Teil an Vätern (Hobler/Pfahl 2018). Frauen arbeiten überwiegend in der mittleren Altersspanne zwischen 25 und 55 Jahren in Teilzeit, der weitaus wichtigste Grund hierfür sind familiäre Verpflichtungen. Frauen verbringen in der Regel eine längere Zeit in der Teilzeitbeschäftigung. Für Männer hingegen ist Teilzeit eher eine Übergangslösung. Sie arbeiten häufig am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn in Teilzeit, zum Beispiel wenn sie parallel zur Schule und Ausbildung erste Erwerbserfahrungen sammeln, oder aber am Ende des Erwerbslebens, etwa in Form von Altersteilzeit. In der mittleren Altersspanne ist Teilzeit bei Männern die Ausnahme. Familiäre Verpflichtungen sind für Männer als Grund für die reduzierte Erwerbstätigkeit deutlich seltener, eher arbeiten Männer in Teilzeit, weil sie zum Beispiel keine Vollzeitstelle finden.

Diese ausgeprägten Unterschiede in der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern haben sich in den letzten 30 Jahren kaum verändert. Sie sind ein deutliches Zeichen dafür, dass Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beharrlich fortbestehen. Das ist insofern erstaunlich, als in derselben Zeit andere Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abgebaut wurden: Frauen und Männer haben heute vergleichbare Qualifikationen und damit ähnliche Startbedingungen für den Arbeitsmarkt.

Paare wünschen sich verstärkt eine egalitäre Arbeitsteilung zwischen den Partnern und Väter wollen mehr Zeit für die Familie haben. Wenn sich in Sachen Teilzeit dennoch wenig ändert, könnte es daran liegen, dass nicht nur individuelle Faktoren eine Rolle spielen, sondern auch strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarkts bedeutsam sind, wie zum Beispiel verschiedene Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die unterschiedliche Verbreitung betrieblicher Flexibilisierungsstrategien in Branchen und Berufen.

Die Nachteile der Teilzeitbeschäftigung liegen auf der Hand: Teilzeitbeschäftigte verzichten durch den geringeren Stundenumfang auf einen Teil ihres erzielbaren Einkommens. Je nach beruflichem Kontext kommt hinzu, dass aus der Teilzeit heraus eine Erhöhung der Stunden oder ein Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung häufig nicht möglich ist und daher vor allem Frauen dauerhaft in der Teilzeitbeschäftigung verbleiben (Klenner/Lott 2016). In hoch qualifizierten Tätigkeitsbereichen geht Teilzeit oft mit geringeren Karriereperspektiven einher – zum Beispiel ist Teilzeit in Führungspositionen bisher kaum verbreitet (Hipp/Stuth 2013). Diese Nachteile summieren sich in der Regel im Laufe des Erwerbslebens, und am Ende werden durch die Teilzeitbeschäftigung nur anteilige und damit geringere Rentenansprüche erworben. Teilzeit trägt somit – neben häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen – auch dazu bei, dass Frauen über geringere Renten verfügen als Männer (Frommert/Strauß 2013).

Abgesehen von den familiären Verpflichtungen treffen die Nachteile, die durch die Teilzeitbeschäftigung entstehen, Frauen nicht ganz zufällig. Frauen und Männer arbeiten teilweise in ganz unterschied-

lichen Berufen und Branchen. Zwischen dieser Segregation der Geschlechter im Arbeitsmarkt und der Teilzeitbeschäftigung besteht ein deutlicher Zusammenhang: Je höher der Frauenanteil ausfällt, desto höher ist auch der Anteil von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten. Diesen Zusammenhang veranschaulicht Abbildung a für ausgewählte Branchen. Die Teilzeitbeschäftigung kommt vor allem im Dienstleistungsbereich vor, hier am häufigsten in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie im Handel. Dies sind zugleich Berufszweige mit sehr hohen Frauenanteilen. Die geringsten Teilzeitquoten weisen Branchen mit hohen Männeranteilen auf, wie etwa das Verarbeitende Gewerbe oder der Bereich Bergbau und Energie. Diese Ergebnisse können bedeuten, dass die Teilzeitbeschäftigung in frauendominierten Branchen stärker genutzt wird, weil Frauen dort stärker repräsentiert sind und häufiger Teilzeit nutzen. Diese Erklärung würde die gängige Interpretation stützen, dass Frauen zu einem überwiegenden Teil aus ihrer freien persönlichen Entscheidung heraus in Teilzeit erwerbstätig sind. Wenn diese Deutung zutrifft, müssten allerdings die Teilzeitquoten von Frauen über alle Branchen hinweg weitgehend ähnlich sein.

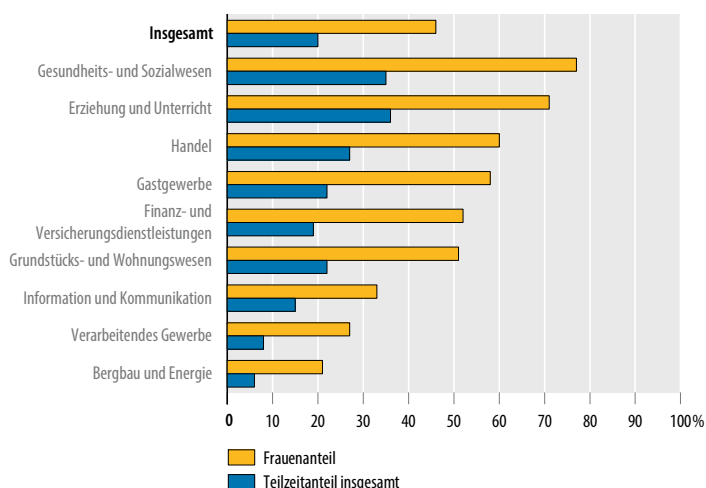
Dem stehen die Ergebnisse aus Abbildung b entgegen: Diese gibt die Teilzeitquoten in den unterschiedlichen Branchen getrennt für Frauen und Männer wieder; die Branchen sind nach ihren Frauenanteilen sortiert. Es zeigt sich, dass die Teilzeitquoten beider Geschlechter in Zusammenhang mit den jeweiligen Frauenanteilen in den Branchen stehen: Die höchsten Teilzeitquoten haben Frauen in frauendominierten Branchen, in stark männerdominierten Branchen dagegen arbeiten sie deutlich seltener in Teilzeit. Männer haben zwar in allen Branchen geringere Teilzeitquoten als Frauen, aber auch für sie veranschaulicht die Abbildung dasselbe eindeutige Muster: Im Bereich Erziehung und Unterricht sind die Teilzeitquoten von Männern mit 17 % am höchsten und im Bereich Bergbau und Energie mit 1 % am geringsten. Die Teilzeitquoten nehmen demzufolge sowohl bei Frauen als auch bei Männern tendenziell zu, je höher der Frauenanteil in der jeweiligen Branche ausfällt. Teilzeitbeschäftigung ist also nicht in allen Branchen und Berufen gleichermaßen üblich oder möglich.

Diese Verteilung legt den Schluss nahe, dass sich Teilzeitarbeit nicht ausschließlich nach den individuellen Wünschen richtet, sondern dass auch Arbeitsbedingungen in den Branchen und Berufen Tätigkeiten in Teilzeit erschweren beziehungsweise ermöglichen – je nachdem, wie stark sie eine umfassende und kontinuierliche Verfügbarkeit für den Beruf und damit eine Tätigkeit in Vollzeit (und darüber hinaus) erfordern. Die Segregation in frauen- und männerdominierte Branchen oder Berufe geht damit einher, dass typisch weibliche und männliche Aufgaben und Arbeitsbereiche bestimmt werden. Dabei fließen auch etablierte kulturelle Vorstellungen einer Gesellschaft über Geschlechterrollen, über die Arbeitsteilung von Frauen und Männern und entsprechend über das typische Arbeitsangebot von Frauen und Männern beziehungsweise von Müttern und Vätern ein. Daraus ergeben sich unterschied-

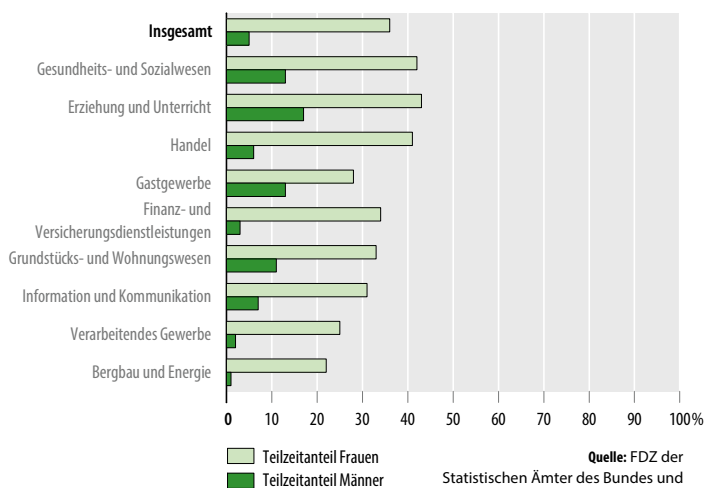
liche Lösungen für die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeiten je nach Frauenanteil in Branchen oder Berufen. Frauendominierte Arbeitsbereiche zeichnen sich neben einem höheren Teilzeitanteil zum Beispiel auch dadurch aus, dass weniger Überstunden geleistet werden und mehr Möglichkeiten zur Heimarbeit existieren (Leuze/Strauß 2018). Hier ermöglicht die Arbeitsorganisation eine bessere Erwerbstätigkeit in Kombination mit der Verantwortung für Kinder und Haushalt. In männerdominierten Branchen und Berufen sind hingegen Formen der Arbeitsorganisation üblich, die kürzere Arbeitszeiten erschweren – und das offensichtlich für beide Geschlechter.

Für die Frage nach individuellen versus strukturellen Gründen für Teilzeitarbeit ist noch ein weiterer Aspekt von Interesse: Auch wenn Teilzeitbeschäftigung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist, so darf nicht übersehen werden, dass bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten ein nicht unerheblicher Anteil unfreiwillig in Teilzeit arbeitet. Auf Basis der Mikrozensus-Daten

a | Frauenanteile und Anteile regulärer Teilzeit an allen Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen



b | Anteile regulärer Teilzeit von Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen

von 2012¹ liegt dieser Anteil insgesamt betrachtet bei circa 17 % (eigene Berechnungen). Betriebsbefragungen haben ergeben, dass für den Durchschnitt aller Betriebe durch den Markt bestimmte Bedingungen wie der aktuelle Personalbedarf oder die Überbrückung vorübergehender Personalengpässe sowie flexible Betriebs- beziehungsweise Öffnungszeiten genauso wichtige Gründe für den Einsatz von Teilzeitbeschäftigten sind wie das Eingehen auf individuelle Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten selbst (Wanger 2006).

Diese vom Markt bestimmten betrieblichen Gründe können zum einen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum anderen den Wünschen von Beschäftigten nach längeren Arbeitszeiten entgegenstehen. Sie spiegeln in Teilen Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen wider, und sie kommen am stärksten in Bereichen der un- und angelernten Arbeitskräfte zum Tragen. Diese Beschäftigtengruppe ist folglich am stärksten davon betroffen, dass sie unfreiwillig in Teilzeit arbeitet.

Hieraus abgeleitet zeigt sich eine weitere Besonderheit in der Konzentration der Teilzeitbeschäftigung im Arbeitsmarkt, denn auch un- und angelernte Arbeitskräfte und damit einhergehende betriebliche Flexibilisierungsstrategien sind nicht zufällig im Arbeitsmarkt verteilt. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf eigenen Berechnungen mit Einzeldaten des Mikrozensus 2012 (ohne Abbildung): In Branchen mit hohen Anteilen von un- und angelernten Arbeitskräften wie im Gastgewerbe oder im Handel sind unter den Teilzeitbeschäftigten sowohl Männer als auch Frauen besonders häufig unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt (Männer circa 35 %, Frauen circa 21 %). In diesen Branchen ist die Teilzeitbeschäftigung insbesondere unterhalb von Managementpositionen hauptsächlich betrieblich motiviert. Im speziellen Fall des Lebensmitteleinzelhandels ist Teilzeit aufgrund der branchenweiten Flexibilisierungsstrategien inzwischen zu einem normalen Arbeitsmodell geworden, wobei das Arbeitseinkommen hier nur selten als Existenzgrundlage ausreicht. Das Gesundheits- und Sozialwesen hat im Vergleich dazu deutlich geringere Anteile von un- und angelernten Arbeitskräften und zugleich bei Männern wie auch bei Frauen in Teilzeit ein geringeres Ausmaß an unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung. Mit circa 20 % bei Männern und circa 12 % bei Frauen entspricht es in etwa dem Durchschnitt für den gesamten Arbeitsmarkt. Dies sind Branchen, die im Vergleich zum Handel bisher einem geringeren Flexibilisierungsdruck ausgesetzt waren.

Wie stark betriebliche Flexibilisierungsstrategien eingesetzt werden, bestimmt also über das Verhältnis von freiwilliger zu unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung. Aufgrund verschiedener Entwicklungen, wie dem Abbau gewerkschaftlicher Organisation, der Globalisierung, dem zunehmenden Einfluss des Finanzkapitals und auch der Digitalisierung, ist davon auszugehen, dass die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung in Zukunft weiter zunehmen wird. In bestimmten Branchen wird sie stärker anwachsen und damit zu einer Polarisierung unter den Teilzeitbeschäftigten beitragen.

Aus den erläuterten Zusammenhängen lassen sich verschiedene Schlussfolgerungen ziehen.

Erstens: Individuelle Faktoren wie die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Elternschaft oder persönliche Arbeitszeitwünsche sind zwar wichtige, aber für sich genommen keine ausreichenden Erklärungen für Teilzeitbeschäftigung. Vielmehr bestimmen auch strukturelle Bedingungen im Arbeitsmarkt wie die Geschlechtersegregation und Flexibilisierungsstrategien von Unternehmen die Teilzeitbeschäftigung wesentlich mit. Hinzu kommt, dass sich diese zwei Strukturmerkmale überlagern können, wie im Fall des Handels als einer Branche mit einem hohen Teilzeit- und zugleich mit einem hohen Frauenanteil sowie mit einem hohen Anteil an unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung.

Zweitens: Die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik muss der Tatsache Rechnung tragen, dass allein das individuelle Recht auf Teilzeitbeschäftigung – selbst mit verbesserten Rückkehrmöglichkeiten in die Vollzeitbeschäftigung – voraussichtlich wenig an den Geschlechterunterschieden in der Teilzeitbeschäftigung verändern wird. Denn institutionelle Rahmenbedingungen, die den Leitbildern der traditionellen Arbeitsteilung von Frauen und Männern folgen, führen dazu, dass die Aushandlungen in den Partnerschaften weiterhin zu eben diesen traditionellen Lösungen der Arbeitsteilung führen. Hierzu zählen allen voran die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mit den durchschnittlich geringeren Löhnen in frauendominierten Berufen, aber auch die steuerliche gemeinsame Veranlagung bei Ehepaaren und daraus resultierende Anreize für ein jeweils geschlechtertypisches Erwerbsverhalten. Wenn mehr Männer beziehungsweise Väter die Teilzeit nutzen sollen, ist auch die Arbeitsorganisation in den Betrieben ein notwendiger Ansatzpunkt. Hier müssen insbesondere in männerdominierten Branchen und Berufen Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Zugleich ist die Gruppe der Beschäftigten in Teilzeit sehr heterogen zusammengesetzt. Sie reicht von jungen Erwachsenen, die parallel zur Ausbildung in Teilzeit arbeiten, über Teilzeit in der Haupterwerbsphase aufgrund der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Pflege bis hin zur Altersteilzeit. Insbesondere in den Diskussionen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen auch Risikogruppen stärker berücksichtigt werden, für die die Teilzeitbeschäftigung unfreiwillig ist und hauptsächlich eine Flexibilisierungsstrategie der Arbeitgeber darstellt. Für diese Gruppen kann die Teilzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Teilen sogar erschweren, wenn sie mit unregelmäßigen Arbeitszeiten bei gleichzeitig eingeschränkten Mitbestimmungsmöglichkeiten über die Arbeitszeit verbunden ist.

Drittens: In der Forschung sollten empirische Analysen zur Teilzeitbeschäftigung die Geschlechtersegregation und die Flexibilisierungsstrategien von

Betrieben als strukturelle Rahmenbedingungen besser als bisher berücksichtigen. Dafür ist es hilfreich, die Gemeinsamkeiten von Frauen und Männern in der Teilzeitbeschäftigung stärker in den Blick zu nehmen als ihre Unterschiede.

Hinweis, Datenquelle & Projekt

Dieser Beitrag ist ein Nachdruck von Althaber (2018). Die Analysen des Beitrags wurden mit Einzeldaten des Mikrozensus 2012 erstellt, die durch das Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für wissenschaftliche Nutzungen bereitgestellt werden. Zur Untersuchungspopulation zählen Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 65 Jahren, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer Ausbildung befanden. Die Analysen beziehen sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung. Diese wird als Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 35 Wochenstunden unter Ausschluss geringfügiger Beschäftigung definiert.

Die vorgestellten Analysen wurden im Rahmen des Dissertationsprojekts der Autorin erstellt. Darin untersucht sie den Einfluss beruflicher Arbeitsmarktstrukturen auf die Teilzeitbeschäftigung von Männern aus der Perspektive des Lebensverlaufs. Das sind (1) Übergänge von der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung, (2) berufliche Mobilität im Zuge dieser Übergänge sowie (3) die weiteren Erwerbsverläufe nach Übergängen in die Teilzeitbeschäftigung. Hierfür erstellt sie auf Basis der Mikrozensus-Daten von 1993 bis 2012 aggregierte Indikatoren zur Geschlechtersegregation, Arbeitszeitarrangements und prekärer Beschäftigung in Berufen und kombiniert diese Angaben mit den Daten zu Erwerbsverläufen, die im Rahmen des Nationalen Bildungspanels erhoben wurden (Allmendinger et al. 2019). Das Dissertationsprojekt ist Teil des am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) angesiedelten Projekts „Ungleichheiten im Bildungssystem und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt“.



Foto: David Ausserhofer

Literatur

- Allmendinger, J. et al. (2019): Adult education and lifelong learning. In: Blossfeld., H.-P. und Roßbach, H.-G. [Hrsg.]: Education as a lifelong process: the German National Educational Panel Study (NEPS). Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, second revised edition, S. 325–346.
- Althaber, A. (2018): Die Suche nach Gemeinsamkeiten: Strukturelle Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen und Männern. In: WZB-Mitteilungen. Wie die Geschlechter Macht und Arbeit verteilen. Heft 161, S. 17–20.
- Frommert, D. und Strauß, S. (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 46, S. 145–166.
- Hipp, L. und Stuth, S. (2013): Management und Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 65, Heft 1, S. 101–128.
- Hobler, D. und Pfahl, S. (2018): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2017. Düsseldorf: WSI-Gender DatenPortal. (<https://www.boeckler.de/51985.htm>, zuletzt abgerufen am 23.05.2019).
- Klenner, C. und Lott, Y. (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study, Nr. 4. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf (Stand 03.08.2018).
- Leuze, K. und Strauß, S. (2016): Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. In: Work, Employment and Society, Jg. 30, S. 802–820.
- Wanger, S. (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB-Kurzbericht 07/2006. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0706.pdf> (Stand 03.08.2018).

Agnieszka Althaber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin in der Projektgruppe *Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen* am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
Kontakt: agnieszka.althaber@wzb.eu