Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 29 (2003)

Heft: 1

Artikel: Teilzeitarbeit : auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? : Unterschliedliche Teilzeiterwerbstypen am Beispiel der Schweiz

Autor: Baumgartner, A. Doris

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814969

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Teilzeitarbeit – Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Unterschiedliche Teilzeiterwerbstypen am Beispiel der Schweiz

A. Doris Baumgartner *

1 Einleitung

Teilzeitarbeit ist in der Schweiz wie in Nord- und Mitteleuropa[1] heute so stark verbreitet, dass sie kaum mehr als atypische oder anormale Erwerbsform gelten kann. Dennoch wird Teilzeitarbeit oft stigmatisiert, indem sie einigen wenigen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zugeschrieben wird, häufig in einem Atemzug mit marginaler Beschäftigung genannt wird oder als vorübergehende, kurzfristige Aktivität betrachtet wird.

Objektiv besehen wird Teilzeitarbeit auf unterschiedlichste Arbeitsarrangements angewandt, welche weniger Arbeitsstunden als die Standardarbeitswoche umfassen. Ausserdem erstreckt sich Teilzeitarbeit nicht nur auf eine Vielzahl verschiedener Arbeitsformen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen (vgl. Gallie [et al.], 1998; Stephan, 1995), sondern verweist auch auf verschiedene Motivationen, teilzeitlich tätig zu sein. Zunehmende Teilzeitarbeit bedeutet zwar einen Rückgang an Normalarbeitsverhältnissen, aber nicht zwingend einen Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit oder einen Rückgang der Erwerbspartizipation über den Lebenslauf hinweg. Im Gegensatz dazu hat sich die Teilzeitarbeit mit der Diversifizierung der Lebensläufe ausgebreitet. Daraus folgt, dass Arbeitsverhältnisse im Lebensverlauf immer öfter flexibel sind und sich die verschiedenen Lebensbereiche vermischen (z. B. bei der Teleheimarbeit) oder verschiedene Rollen nebeneinander ausgeübt werden. Zusätzlich zu Aufgaben in Haus und Familie, einer Ausbildung oder einem anderen Engagement besteht ein flexibles Arbeitsverhältnis. Teilzeitarbeit kann zu einer flexibleren Gestaltung der Lebensarbeitszeit beitragen, indem im Zuge von Individualisierungstendenzen verschiedene Formen von unstandardisierten Vertragsformen und Arbeitszeiten den unterschiedlichen Bedürfnissen angepasst werden (vgl. Bosch, 2000). Diese Art von Flexibilität begünstigt eine Erwerbszentriertheit des Lebenslaufs (Ostner, 2000) eher,

* A. Doris Baumgartner, Sozialforschung, Schaffhauserstrasse 85, CH-8057 Zürich, ad.baumgartner@swissonline.ch.

1 Mit Ausnahme von Finnland (12%) haben alle Länder über 16% Teilzeitbeschäftigte. Die Schweiz steht mit einem Anteil von 30.7% Teilzeitbeschäftigter an zweiter Stelle innerhalb Europas hinter den Niederlanden mit 42,2% (Quelle: Eurostat/SAKE aus SAKE, 2002).

indem die Erwerbsarbeit zu einer der wenigen Konstanten im Lebenslauf wird und Kontinuität ermöglicht. Auch zunehmende Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet mehr Teilzeitarbeit für Frauen wie für Männer ohne Festlegung ihrer Qualität.

Grundsätzlich sind von diesen Entwicklungen beide Geschlechter betroffen. Aber da in den meisten Ländern Frauen häufiger Teilzeitarbeit verrichten, sind diese stärker davon tangiert. Zudem bestehen nicht bei jeder Teilzeitarbeit Wahlmöglichkeiten. «Nimmt sie die Form der geringfügigen Beschäftigung an, mit im Vergleich zur Vollzeitarbeit schlechteren Arbeitsbedingungen, kann Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit nur verstärken. Entwickelt sie sich dagegen zu einer qualitativ hochwertigen Alternative zur Vollzeitbeschäftigung, kann sie dazu beitragen, die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abzubauen» (Fagan [et al.], 2001, 368) und damit zur gesellschaftlichen Erneuerung beitragen. Insofern als sich Teilzeitarbeit nicht am bestehenden Normalarbeitsverhältnis ausrichtet und die männerdominierte lebenslange, vollzeitige Erwerbstätigkeit nicht mehr den Referenzpunkt darstellt, wird Erwerbsarbeit selbst reformiert. Diese Emanzipation vom herkömmlichen dominanten Erwerbsmodell kann als Modernisierungsschritt bewertet werden. Dieser umfasst weit mehr als «modernisierte» Erwerbsmuster bei Paaren, welche sich nicht nach einer geschlechtsspezifischen Rollenaufteilung organisieren (vgl. Pfau-Effinger, 1998, 2000). Modernisierte Geschlechterarrangements sind nach Pfau-Effinger Paararrangements mit einer (oft marginal) in Teilzeit beschäftigten Ehefrau, deren Einkommen Zuverdienst zum Haupteinkommen des vollverdienenden Partners darstellt und deren Erwerbsform sich dadurch komplementär zum männlichen Normalarbeitsverhältnis verhält.

Damit alternative Erwerbsmodelle breitenwirksam werden können, ist ein ökonomisches Niveau notwendig, das finanzielle Unabhängigkeit auf der Grundlage von Teilzeitarbeit garantiert. Erst die Ausweitung der Bildungsschancen, die mit einer markanten Erhöhung der Bildungsbeteiligung einhergeht, und die fortschreitende Professionalisierung im Erwerbsleben – mithin selbst Modernisierungselemente – ermöglichen unabhängige teilzeitliche Erwerbsformen. Darüber hinaus bietet Teilzeitarbeit die Chance zu einer umfassenden Transformation des Geschlechterarrangements, wenn sich nicht nur die Arbeitszeiten der Frauen, sondern auch diejenigen ihrer Partner verändern, so dass ein neuartiges Verhältnis von unbezahlter und bezahlter Arbeit entsteht. Solche Veränderungen tragen unverkennbar Züge eines weiteren Modernisierungsschritts, welcher der Chancengleichheit und der Verbindung von Arbeit und Leben hohe Priorität zumisst.

Ziel dieses Artikels ist es, vor dem Hintergrund der schweizerischen Verhältnisse die Existenz solcher modernisierter Erwerbstypen nachzuweisen, ihre Verbreitung zu erfassen und ihre Zugehörigkeit zu einzelnen Gruppen zu bestimmen.

Im folgenden Abschnitt wird zunächst die Struktur der Teilzeitarbeit in der Schweiz näher beleuchtet (2). Sodann wird die Kontextabhängigkeit der Bewertung der Teilzeitarbeit diskutiert (3), und es werden allgemeine theoretische Ansätze zur Teilzeitarbeit referiert (4), bevor wir uns einzelnen Hypothesen zur Teilzeitarbeit zuwenden (5). Der empirische Teil beginnt mit Angaben zur Datenquelle und -lage (6), und führt weiter zur Operationalisierung und den Auswertungstechniken (7). Die empirischen Ergebnisse gliedern sich in zwei Unterabschnitte. Zunächst werden die unterschiedlichen Typen von Teilzeitarbeit dargestellt (8.1). Sodann wird das Verhältnis von Teilzeitarbeit und Karrieremöglichkeiten beleuchtet (8.2). In einem Fazit (9) werden die wichtigsten Resultate zusammengefasst.

2 Teilzeitarbeit in der Schweiz

Teilzeitarbeit wird in der Schweiz seit 1970 statistisch ausgewiesen. Für die Volkszählung 1970 wurde die Neuerung eingeführt, alle Erwerbstätigkeiten ab 6 Wochenstunden zu erfassen. Dadurch «stieg» die Erwerbsquote der Frauen von 1960 nachträglich von 35,3% auf 42,5%[2] an. Seit 1990 werden in Anlehnung an die Empfehlungen des Internationalen Arbeitsamtes Beschäftigungsverhältnisse ab 1 Stunde erfasst (SAKE, 1999a). Das heisst Messung und Kategorisierung von Teilzeitarbeit haben sich immer wieder gewandelt und differieren auch international, wie Rubery et al. (1998) überzeugend darlegen.

Seit Erfassung der Teilzeitarbeitsverhältnisse ist Teilzeitarbeit in der Schweiz weiblich, und sie wird auch mehrheitlich von nicht ledigen Frauen ausgeübt. Die Verteilung über die einzelnen Altersgruppen hinweg lässt zudem den Schluss zu, dass Teilzeitarbeit hauptsächlich während der Familienphase verrichtet wird, wie dies für die neunziger Jahre auch nachgewiesen werden konnte (vgl. SAKE, 1997). Teilzeitarbeit wurde in den letzten Dekaden jeweils unter unterschiedlichen Aspekten beleuchtet. Ging es in den siebziger Jahren darum, die Art der Tätigkeit erstmals sichtbar zu machen (Conradi, 1982), stand in der Folge die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie mit Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie (z. B. Schupp, 1991) im Vordergrund. Zu Beginn der neunziger Jahre häufen sich auch in der Schweiz Untersuchungen, die Teilzeitarbeit unter Aspekten der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, der abweichenden Form von Erwerbsarbeit und von Unterbeschäftigung (resp. Unfreiwilligkeit) beleuchten (Falter [et al.], 2001; Dellsberger, 1995; Kilchenmann, 1992). Seither wird Teilzeitarbeit stärker in ihren Ambivalenzen wahrgenommen (Ostner, 2000; Schulze Buschoff, 1999; O'Reilly und Fagan, 1998; Quack, 1993), wobei für die Schweiz keine entspre-

2 An der Erwerbsquote der Männer (gemessen an der über 15 Jahre alten männlichen Bevölkerung) ändert sich dagegen sehr wenig. Die Quote stieg von 87,3% auf 87,7% an.

chenden Studien vorliegen. Stattdessen findet sich vereinzelt auch in neueren Studien das Bild des Dreiphasen-Modells von Myrdal und Klein (1956) wieder, gemäss welchem die Erwerbstätigkeit der Frauen eingeteilt wird in die voreheliche Phase der Vollzeiterwerbstätigkeit, in die Phase der aktiven Mutterschaft ohne Erwerbstätigkeit sowie eine erneute, vorzugsweise vollzeitliche Erwerbsphase, nachdem die Kinder den elterlichen Haushalt verlassen haben. Demgegenüber haben uns Borkowsky, Ley und Streckeisen (1983, 1985; Borkowsky und Streckeisen, 1989) bereits in den achtziger Jahren den Spiegel von mehrheitlich erwerbstätigen Frauen in der Schweiz vorgehalten. Allerdings fand diese Art von Arbeit vielfach im Verborgenen statt, weil Frauen neben Kindern und Familienarbeit Erwerbsarbeit ausübten, die zum Teil nur kurz andauerte, vielfach unregelmässig war, und oft zwischen bezahlter und unbezahlter Tätigkeit abwechselte.[3]

In den letzten dreissig Jahren sind die Lebensverläufe der Frauen jedoch viel berufsnäher geworden, wie sich mit Daten des Schweizerischen Mikrozensus «Familie» belegen lässt. Von den jüngeren Frauen schliessen die meisten in jungen Jahren eine Berufsbildung ab oder besuchen eine höhere Schule, bevor sie ins Erwerbsleben eintreten (vgl. Gabadinho, 1998). Auch ist die Mehrheit aller Frauen erwerbstätig, bevor sie sich altershalber aus dem Erwerbsleben zurückzieht (vgl. SAKE, 2000). Für die jüngste Generation von Frauen findet zudem mit der Heirat mehrheitlich kein beruflicher Orientierungswechsel mehr statt. Die Erwerbsarbeit wird ohne Unterbrechung weitergeführt, während noch bis in die 70er Jahre hinein mit der Heirat oft ein Rückzug aus dem Erwerbsleben einherging (vgl. Baumgartner, 2002). Die zunehmende Arbeitsmarktnähe zeigt sich unter anderem auch darin, dass mit jeder jüngeren Kohorte von Müttern ein rascherer Wiedereinstieg zu beobachten ist (vgl. Tabelle 1), und dass sehr lange Unterbrechungen oder dauerhafte Familienarbeit immer mehr zurückgehen (Fux und Baumgartner, 1998; Le Goff, 1998; vgl. auch Buchmann, 2002). Überdies werden Laufbahnen im Zuge der stärkeren Professionalisierung der Arbeitswelt eher berufsnäher (Baumgartner 2002), indem die Arbeitsstellen weniger beliebig oder auswechselbar sind und sich stattdessen die durch den erlernten Beruf erworbenen Qualifikationen auch in späteren Lebensphasen gezielt einsetzen lassen. Dennoch bleibt bis heute eine markante Zäsur im Erwerbsverlauf bestehen, sobald Frauen Mütter werden. Elternschaft führt für die meisten Frauen weiterhin zu einem temporären Ausstieg oder zumindest zu einer starken Reduktion des Arbeitspensums. Auch wenn sich weder die Berufs- noch die Erwerbsorientierung verändert, wird die Erwerbsintegration temporär aufgegeben. Auf diese Weise werden alle Frauen in eine Gruppe von kinderlosen Frauen und eine Gruppe von Frauen mit Kindern aufgeteilt, deren Erwerbsverläufe sich weiterhin markant voneinander unterscheiden.

3 Diese Arbeitsarrangements wurden daher zum grösseren Teil statistisch nicht oder unzureichend erfasst und sperren sich auch gegen viele sozialwissenschaftliche Zugänge, wie Borkowsky und Streckeisen (1989) für die Schweiz oder Born und Mitarbeiterinnen (1996) für Deutschland deutlich machen.

Tabelle 1: Kennzahlen zum Erwerbsverhalten der Mütter in der Schweiz

	Kohorte			Gesamt	Cramers V
	1945–1952	1953–1960	1961 und jünger		
Erwerbsmuster					0.31***
Kontinuierliche Familienarbeit	24.5%	28.6%	12.7%	22.3%	
Lange Erwerbsunterbrechung	20.8%	17.3%	8.7%	15.9%	
Wiederholte Erwerbsunterbrechung	31.8%	19.1%	7.1%	19.8%	
Kurze Erwerbsunterbrechung	10.9%	20.9%	48.7%	26.0%	
Kontinuierliche Erwerbsarbeit	11.9%	14.0%	22.8%	16.0%	
Total	100%	100%	100%	100%	
N	(823)	(831)	(733)	(2'387)	
Unterbrechungsdauer (in Jahren)					
bis die Hälfte aller Mütter nach familiärer Unterbrechung wieder ins Erwerbsleben zurückkehrt	14.8 (0.33)[1]	10.2 (0.24)[1]	5.6 (0.32)[1]	11.6	
Übergänge nach dem 1. Kind					0.13***
Von Familienarbeit zu Vollzeit	15.9%	12.3%	11.9%	13.4%	
Von Familienarbeit zu Teilzeit	43.6%	35.9%	25.9%	35.5%	

Anmerkungen

*** $p \leq 0.001$
1 Standardfehler

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik Neuchâtel, eigene Berechnungen.

Die kindbedingte Zäsur bleibt in jeder Generation bestehen. Zur Hauptsache ist dies auf zwei Gründe zurückzuführen. Die durch die Geburt eines Kindes erhöhte häusliche Belastung kann zuwenig auf mehrere Schultern verteilt werden, und es mangelt gleichzeitig an familienergänzenden Angeboten der Kinderbetreuung. Da sich (Ehe-)Partner nach wie vor nur in geringem Umfang an den innerhäuslichen Arbeiten beteiligen (Baumgartner und Fux, 2003; Bauer und Strub, 2002), lastet diese Arbeit einseitig auf den Frauen. Private wie öffentliche Verharrungstendenzen machen es deshalb erforderlich, dass Frauen mit Zunahme der Belastung (Geburt eines Kindes) Erwerbsform und Familienarbeit den neuen Verhältnissen anpassen. Diese Anpassungen können auf verschiedene Arten erfolgen und lassen sich nicht auf die (zeitweise) Unterordnung der Erwerbstätigkeit unter die Familienarbeit reduzieren. Die Anpassungsleistungen sind stattdessen differenziert je nach individuellen Ressourcen und der momentanen familialen Situation. Diese Faktoren entscheiden über die Art eines oder mehrerer Wechsel im Lebenslauf sowie über den Erwerbsverlauf, das Erwerbsmuster und das Erwerbspensum. Der Wiedereinstieg nach einer familialen Auszeit erfolgt in der Regel teilzeitlich und wird nur selten später in Vollzeittätigkeit umgewandelt (vgl. Ta-

belle 1), so dass Teilzeittätigkeiten immer weniger Nischen auf dem Arbeitsmarkt ohne langfristige Orientierung bilden, sondern sich die Erwerbsorientierung von der Vollzeitarbeit hin zur kontinuierlichen Teilzeitarbeit wendet.

3 Die Bewertung und Bedeutung von Teilzeitarbeit

Die Ausgestaltung der Teilzeitarbeit muss jeweils im Kontext der jeweiligen Gesellschaft interpretiert werden. Denn nicht nur das Ausmass der Teilzeitarbeit sondern auch ihre Qualität schwankt beträchtlich zwischen den einzelnen europäischen Ländern, was zum Teil auf unterschiedliche Bedingungen, die mit der Art des Wohlfahrtsstaats korrespondieren, zurückzuführen ist (vgl. Blossfeld und Hakim, 1997; Esping-Andersen, 1993; Fagan [et al.], 2001). Nach Esping-Andersen unterstützen *sozialdemokratische Regimes* die Erwerbstätigkeit von Frauen. Sie ermuntern Ehefrauen und Mütter zur Vollzeitarbeit gegenüber der Teilzeitarbeit und zur Teilzeitarbeit gegenüber der reinen Familienarbeit, wobei sich die meiste Teilzeitarbeit in Dänemark und Schweden nach der Anzahl Arbeitsstunden, dem Beschäftigungsniveau und dem Arbeitsschutz nicht wesentlich von der Vollzeitarbeit unterscheidet. *Liberale Wohlfahrtsstaaten* wie Grossbritannien kreieren vergleichsweise einen grossen Anteil von niederen, halb qualifizierten und unqualifizierten (Teilzeit-)Jobs. Diese Wohlfahrtspolitik stimuliert die Mütererwerbsarbeit wenig. *Konservative Wohlfahrtsstaaten* bevorzugen die ökonomische Abhängigkeit der Frauen von ihren Partnern und fördern stärker die reine Familienarbeit gegenüber der Teilzeitarbeit, resp. Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitarbeit.[4]

Die sehr ungleichen Verhältnisse zwischen den europäischen Ländern erklären zum Teil auch die unterschiedliche Einschätzung der Teilzeitarbeit. Gewissheiten über Teilzeitarbeit, die auf den Verhältnissen von Ländern beruhen, in denen nachweislich mehrheitlich schlechte Jobs in Teilzeit verrichtet werden, unterscheiden sich von Annahmen, die sich auf einen vorteilhafteren Kontext beziehen. Die Deutung von Teilzeitarbeit ist jedoch wesentlich durch die Verhältnisse in den angelsächsischen Ländern, vor allem von Grossbritannien, geprägt, wo verheiratete Frauen vorwiegend in schlecht qualifizierten Teilzeitjobs arbeiten. Das lässt sich an einer provokativen und zeitweise polemischen Debatte (Hakim, 1995, 1996; Crompton und Harris, 1998) zeigen, die sich im British Journal of Sociology darüber entspann, welche Faktoren entscheidend für die Teilzeitarbeit von Frauen seien. Catherine Hakim vertritt die Meinung, dass sich die Arbeitsbindung zwischen Frauen und Männern unterscheide, und Frauen vorwiegend Teilzeitar-

4 Es ist hier nicht der Ort, um auf die Kritik an Esping-Andersens Typologie und an seiner Zuordnung einzelner Länder zu den drei Regimetypen einzutreten. Unser Argument zielt stattdessen auf den Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung bestimmter Erwerbsmuster und unterschiedlichen Bedingungen des Wohlfahrtsstaates.

beit leisten würden, weil sie traditionelle Einstellungen bezüglich des Verhältnisses von Beruf und Familie hätten. Indem die Frauen teilzeitlich arbeiten, sprechen sie sich für einen familienzentrierten Lebenslauf aus oder verfolgen eine Heiratskarriere (marriage career). Zahlreiche Kritikerinnen, unter ihnen Crompton und Harris, verfechten die These, dass nicht die Präferenzen der Frauen das Erwerbsverhalten der Frauen prägen, sondern vor allem strukturelle Einschränkungen und Barrieren zu beachten seien. Obwohl beide Positionen prononciert gegeneinander Stellung nehmen, gehen beide von mindestens drei gemeinsamen Annahmen aus. Erstens bewerten sie Teilzeitarbeit als «schlechte» Arbeit. Für Hakim ist Teilzeitarbeit gleichbedeutend mit Arbeit ohne oder mit nur geringer Arbeitsbindung. Keine Arbeitsbindung entsteht, weil diese Arbeit objektiv über schlechte Qualitäten mit den geringsten Beschäftigungschancen und -aussichten und schlechter Bezahlung verfügt. Dennoch ziehen ihrer Ansicht nach die Frauen durchaus Befriedigung aus ihrer Erwerbstätigkeit, weil sie familienorientiert sind und deshalb keine Arbeitsbindung eingehen wollen. Mit Maruani (1995) gesprochen lehnen sie zwar die Arbeit ab, hängen aber an der Beschäftigung. Für Crompton und Harris sind es zum einen Vereinbarungsprobleme zwischen Beruf und Familie, zum andern ein mangelndes, resp. inadäquates Arbeitsangebot, welches Frauen dazu veranlasst, Teilzeit zu arbeiten. Zweitens heben beide Seiten die Homogenität der Teilzeitarbeit hervor. Drittens reduzieren sowohl Hakim wie Crompton und Harris die Gelegenheit, Teilzeit zu arbeiten auf Frauen mit Kindern, resp. auf Frauen, die sich auf Kinder ausrichten und eine Heiratskarriere anstreben. Angesichts der britischen Arbeitsverhältnisse (vgl. Hall, 2001; Hillmert, 2001) reflektieren beide Positionen primär eine politische Haltung gegenüber den misslichen Zuständen im eigenen Land. Während Hakim voluntaristisch argumentiert, als würden nur Frauen mit entsprechender Neigung, Teilzeitarbeit ausüben, lenken Harris und Crompton den Blick auf die strukturellen Ungleichheiten, welche den Teilzeitarbeitsverhältnissen innewohnen. Aber beide Positionen verallgemeinern ihre Einschätzung von Teilzeitarbeit weit über deren Bedeutung im liberalen Wohlfahrtsstaates hinaus. Bezeichnend ist, dass Teilzeitarbeit in den Niederlanden, wo die Arbeitsverhältnisse im Durchschnitt besser sind, höher bewertet wird (vgl. De Graaf und Ultee, 1998; Fagan [et al.], 2001; Platenga, 1996).

4 Theoretische Ansätze zur Teilzeitarbeit

Zwar wird in vielen Theorieansätzen erklärt, weshalb Frauen überhaupt erwerbstätig sind, resp. nicht erwerbstätig sind, aber eine theoretische Auseinandersetzung mit Teilzeitarbeit im Besonderen ist weitgehend ausgeblieben. Entweder wird Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit gleichgesetzt, resp. Erwerbsarbeit wird nicht weiter differenziert, oder Teilzeitarbeit wird als unvollständige Erwerbsintegration

konzipiert (vgl. Tilly, 1992). Selten jedoch wird Teilzeitarbeit als eigenständiger Erwerbstypus, also nicht in Relation zur Vollzeiterwerbstätigkeit aufgefasst (vgl. Quack, 1993).

Ökonomische wie soziologische Modelle können einerseits unter Integrationsansätze, welche die Spielräume für individuelle Wahlentscheidungen betonen und von der Realisierbarkeit der jeweiligen Erwerbswünsche ausgehen, und andererseits unter Ausgrenzungsansätze, die eine weitgehende Determiniertheit des individuellen Erwerbsverhaltens durch ökonomische und institutionelle Rahmenbedingungen annehmen, subsumiert werden. Vertreter der Integrationsthese unterstellen in der Regel, dass teilzeitbeschäftigte Frauen primär über den Ehemann abgesichert sind und die Teilzeitarbeit als Zuverdienst ausgeübt wird. Vertreter der Ausgrenzungsthese gehen demgegenüber davon aus, dass es vor allem in Verbindung mit der Krise des Normalarbeitsverhältnisses zu einer Ausweitung instabiler und sozial ungeschützter Formen der Beschäftigung kommt. Einzig die Polarisierungsthese (Quack, 1993) geht zum einen von einer dynamischen Betrachtung der Teilzeitarbeit im individuellen Erwerbsverlauf aus und unterscheidet in der Folge verschiedene Formen der Teilzeitarbeit, um zum anderen zu untersuchen, inwieweit und in welchem Umfang sie eine finanzielle Absicherung ermöglichen.

Traditionelle neoklassische Ansätze fassen die Entscheidung über das Arbeitsangebot als eine Grenznutzenabwägung der Individuen zwischen Einkommen und Freizeit auf. Die optimale Arbeitsstundenzahl hängt danach von den Präferenzen *und* vom Lohnniveau ab. Für die Nachfrage nach Teilzeittätigkeiten sind hingegen die Zugehörigkeit des Betriebs zum wirtschaftlichen Sektor und die konjunkturelle Phase entscheidend (vgl. Falter, [et al.], 2001). Das hat zur Folge, dass die Zahl der Arbeitsstunden selten allein von den Vorlieben einer Person bestimmt wird, sondern eine Abwägung verschiedener Interessen darstellt. Solche Überlegungen geben keine befriedigende Antwort darauf, weswegen vor allem Frauen Teilzeitarbeit anstreben und Männer Vollzeitjobs bevorzugen. Ebensowenig genügen präferenztheoretische Annahmen, welche Frauen als einzig nach ihren Präferenzen Handelnde darstellen (vgl. Hakim, 2000).

Vertreter der New Household Economics gehen darüber hinaus von der Arbeitsteilung und Spezialisierung innerhalb des Haushalts aus. Aus dieser Sicht bedeutet Teilzeitarbeit im Vergleich zu Vollzeitarbeit nicht nur weniger Berufserfahrung und damit eine geringere Akkumulation von Humankapital, sondern einen geschlechtsspezifischen Erwerbstypus mit ausdifferenzierten Rollen für Männer und Frauen. Männer, denen die Ernährerfunktion zukommt, arbeiten deshalb seltener Teilzeit, während für Frauen aufgrund der Spezialisierungsthese der Anreiz besteht, eine zur Kinderbetreuung komplementäre Beschäftigung auszuüben. Teilzeitarbeit wird demnach gewählt, um eine Nutzenmaximierung für verschiedene Ziele gleichzeitig anzustreben, resp. konkurrierende Ziele zu vereinbaren.

Weshalb aber Männer trotzdem – wenn auch in geringerem Ausmass – Teilzeit arbeiten[5], wird auch mit diesem Theorieansatz nicht befriedigend erklärt.

Institutionell orientierte *soziologische Ansätze* gehen von differenzierten Geschlechterrollen und einer doppelten Lebensperspektive der Frauen aus. Sie setzen zumeist auf individueller Ebene an. Sozialisationstheorien können erklären, weshalb vor allem Frauen Teilzeit arbeiten, während Männer Vollzeitbeschäftigungen bevorzugen. Entscheidend sind von dieser Warte aus weniger die Präferenzen als die Rollenperzeption, resp. die gesellschaftliche Zuweisung, die hinter der Ausübung eines bestimmten Erwerbspensums steht. Wer sich primär in der Rolle als Mutter und/oder Partnerin versteht, wird eher auf eine ausserhäusliche Aktivität verzichten. Wer andererseits neben der Familienorientierung auch erwerbsorientiert ist, wird versuchen, beide Rollen zu vereinbaren. Macht- und Ressourcentheorien haben die Ungleichheit hervorgehoben, welche Frauen dazu zwingt, Kompromisse beim Erwerbsverhalten einzugehen. Überdies hängen die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt von der existierenden Arbeitsplatzstruktur ab, die durch die spezifischen Organisation des Produktionsprozesses sowie institutionelle Normierungs- und Steuerungsmechanismen geprägt ist. Teilzeitarbeit ist eine von mehreren Strategien, um die doppelte Arbeitsbelastung in den Griff zu bekommen. Selbst makrosoziologische Ansätze verweisen auf die Vereinbarungsproblematik im Haushalt, welche primär von den Frauen gelöst werden muss, wobei dem Staat über die Wohlfahrtsinstitutionen oftmals die Rolle eines Garanten zukommt, der mit seiner Versorgung für Ersatz zur marktförmigen Produktion sorgt (vgl. Lessenich und Ostner, 1998; Ostner und Langan, 1991). Teilzeitarbeit wird unter diesen Prämissen als Folge eines bestimmten Regimetyps (Esping-Andersen, 1993; Blossfeld und Hakim, 1997) oder als Effekt des dominanten Geschlechterarrangements (Pfau-Effinger, 1998, 2000) verstanden.

Alle erwähnten Ansätze geben eine Teilantwort auf die Frage, weshalb Frauen unter Berücksichtigung ihrer Familiensituation teilzeitlich tätig sind, aber sie betonen je einseitig entweder die Grenzen und Restriktionen oder das voluntaristische Moment. Ansätze, die über die Dualität von individueller Wahlfreiheit und struktureller Determiniertheit hinausgehen, heben die Entscheidungsmöglichkeiten hervor, die den Individuen innerhalb der gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen offenstehen (z. B. Eckart, 1990).

5 Nach letzten Angaben der SAKE (2002) ist jeder zehnte Mann (10,3%) unter den erwerbstätigen Männern teilzeitlich tätig gegenüber mehr als der Hälfte aller erwerbstätigen Frauen (55,3%), was knapp einem Fünftel (18,4%) aller Teilzeiterwerbstätigen entspricht.

5 Hypothesen

5.1 Unterschiedliche Erwerbstypen

Ausgehend von der Polarisierungsthese und aufgrund unterschiedlicher Erwerbsformen und Erwerbsarrangements, sowie aufgrund der Veränderungen im Erwerbsverhalten der Frauen gehen wir davon aus, dass Teilzeitarbeit nicht einheitlich ist, sondern in verschiedene Typen ausdifferenziert werden kann.

Aufgrund der Unterscheidungskriterien der Dauer und des intendierten Übergangs differenzieren wir zwischen drei Typen[6]:

Vorübergehende Teilzeitarbeit beim Eintritt oder Verlassen des Arbeitsmarktes

Wenn Teilzeitarbeit primär als Übergangstätigkeit konzipiert wird, unterscheidet sie sich grundsätzlich von kontinuierlicher Teilzeiterwerbstätigkeit. Definiert wird der Übergangscharakter, wenn das Arbeitsverhältnis zu keinem Zeitpunkt als längerfristiges Arbeitsverhältnis geplant wird, resp. bereits bei Erwerbsaufnahme ein anderer Zustand antizipiert wird. Dies schliesst jenen Teil der Frauen aus, die nach der Kindererziehung wieder in das Erwerbsleben einsteigen, jedoch keine Vollzeitarbeit mehr aufnehmen wollen. Andererseits umfasst Teilzeitarbeit als Übergangstätigkeit sowohl Personen, die am Ende als auch Personen, die am Anfang ihres Erwerbslebens stehen. Für die einen bedeutet Teilzeiterwerbstätigkeit einen weniger abrupten, gemächlicheren Übergang in die Pensionierung, für die anderen den stufenweisen Einstieg ins Erwerbsleben (vgl. Falter [et al.], 2001), welcher in der Regel ökonomisch bedingt ist. Ausserdem erfolgt der Besuch höherer Berufsausbildungen oftmals berufsbegleitend, d.h. häufig kombiniert mit einer Teilzeitstelle (Buchmann, 1999).

Teilzeitarbeit als kontinuierliche, qualifizierte Berufsarbeit

Im Zuge der Umgestaltung der Wirtschaftsstruktur in Richtung Tertiarisierung und verbesserten Bildungsvoraussetzungen verändern sich auch die Arbeitszeitpräferenzen. Folge davon sind u. a. Erwerbstätigkeiten, die sich nicht an der Vollzeiterwerbstätigkeit orientieren, resp. Erwerbstätigkeiten, die sich nicht über das Arbeitspensum definieren. Personen mit guter Ausbildung, welche bewusst teilzeitlich erwerbstätig sein wollen, verfügen über Bildungsressourcen, die es ermöglichen, auch mit einem Teilpensum einen gesicherten Lebensstandard zu behaupten, und sich zum andern auf diese Weise die Ressource Zeit erkaufen. Die Ausrichtung auf eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit lässt weiter reichende berufliche Perspektiven zu und verbessert somit auch die Chancen, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Auch wenn diese Form der Teilzeitarbeit nicht über das gesamte Erwerbsleben ausgeübt wird, ist sie nicht primär als Übergangszeit

6 Eine weitere Differenzierung führt Lohmann (2001) ein, indem er zwischen teilzeitlicher Anstellung und teilzeitlichen Selbständigerwerbenden unterscheidet. Frauen mit höheren Qualifikationen üben ihre Erwerbstätigkeit öfter selbständig aus.

konzipiert (z. B. bis die Ausbildung abgeschlossen ist oder bis die Kinder grösser sind). Die Teilzeiterwerbstätigkeit wird meist kontinuierlich – über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeübt, ohne Absicht zu wechseln. Ob daneben Kinder betreut werden, oder andere Aktivitäten im Vordergrund stehen, ist weniger wichtig.

Teilzeitarbeit als Lösungsmuster zwischen konkurrierenden Ansprüchen

Bei der dritten Kategorie von Teilzeitarbeit, die sowohl lang- wie kurzfristig ausgeübt werden kann, ist der entscheidende Punkt, dass die Erwerbstätigkeit anderen Faktoren angepasst wird und daher der Wechsel intendiert ist. Dies ist sowohl bei konkurrierenden Ansprüchen als auch bei klaren Prioritäten, die ausserhalb der Erwerbsarbeit liegen, der Fall. Typischerweise steht hier die Vereinbarkeitsproblematik der Mütter, die gleichzeitig Berufsfrauen sind, im Vordergrund. Die Anpassung kann aufgrund «harter» Faktoren wie finanzieller Notwendigkeit, fehlender oder ungenügender Fremdbetreuungseinrichtungen für die Kinder erfolgen. Oder sie kann in der steten Überprüfung der momentanen Situation und entsprechend häufigen Wechseln (des Arbeitsplatzes, des Beschäftigungsausmasses und des Rückzugs) bestehen. Grundsätzlich wird die Beschäftigung den ausserberuflichen Bedürfnissen untergeordnet, mit mehr oder weniger Arbeitsstunden, mit mehr oder weniger anspruchsvollen Tätigkeiten. Verbessern sich die Rahmenbedingungen, erfolgt entweder ein vollständiger Rückzug aus dem Erwerbsleben oder der Wechsel zur Vollzeitarbeit. Um während der Jahre der Kindererziehung den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt aber nicht zu verpassen, behalten viele Frauen über Jahre hinweg einen Fuss in der Erwerbswelt.

5.2 Sozialstrukturelle Anbindung der drei Erwerbstypen

Aufgrund der bisherigen Beschreibung der Erwerbstypen ist zu erwarten, dass die drei Typen von Teilzeitarbeit je unterschiedlich geschlechtersegregiert sind. Es ist zu vermuten, dass transitorische Erwerbsarbeit von Männern wie von Frauen gleichermassen geleistet wird. Sowohl beim Übertritt ins Erwerbsleben als auch beim schrittweisen Austritt aus dem Erwerbsleben sind die Gründe weitgehend geschlechtsunspezifisch und die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich nur wenig. Einerseits haben sich die Bedingungen zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts zwischen den Geschlechtern stark angeglichen (Blossfeld, 1989, 1991; Baumgartner, 1998). Andererseits geht mit einem erweiterten Bildungsangebot auf höherer Stufe ein erhöhter Bedarf an finanzieller Unterstützung einher. Während eines Studiums ist die Ausübung einer Teilzeitarbeit eine verbreitete Form der Mittelbeschaffung (vgl. European Commission, 1997; Tilly, 1992), weil Studierende oftmals mindestens für einen Teil ihrer Ausbildungs- und Lebenskosten selber aufkommen müssen. Dies betrifft Männer und Frauen etwa gleichermassen. Ebenfalls können die Bedingungen rund um den Altersrücktritt für beide Geschlechter als vergleichbar gelten, sofern sie zuvor vollzeitlich beschäftigt waren. Auch bei

der kontinuierlichen qualifizierten Teilzeitarbeit dürfte der Männeranteil erhöht sein, weil bei dieser Kategorie die Voraussetzungen ebenfalls häufig auf Männer zutreffen. Besonders in den akademischen Berufen ist der Anteil teilzeitlich tätiger Männer im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sehr hoch (12,6% nach SAKE, 1999b). Ebenso sind in intermediären Berufen, im Sozial- und Unterrichtswesen, welche dem dargestellten Profil sehr gut entsprechen, überproportional viele Männer in Teilzeit beschäftigt. Schliesslich werden bei Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie vorwiegend Frauen zu finden sein, weil diese Voraussetzungen besonders auf die Familiensituation zutreffen. In der Regel werden jedoch alle Mütter unter diese Kategorie subsumiert, obwohl nur für einen Teil die Erwerbstätigkeit von strukturellen Hindernissen abhängt.

Auch sozialstrukturell unterscheiden sich Übergangsteilzeit und kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit, welche eher einer Wahlentscheidung entsprechen, von Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie, welche häufig erzwungen ist. Beide gewünschten Typen sind u. a. Effekte der Bildungsexpansion. Im ersten Fall erfordern längerdauernde, weit ins Erwachsenenleben hinein ragende Ausbildungsgänge eine von den Eltern unabhängige oder teilweise unabhängige Finanzierung. Mit der Verbreitung solcher Ausbildungsgänge und der Erhöhung des allgemeinen Bildungsniveaus steigt auch die Chance einer teilzeitlichen Erwerbsaufnahme. Die kontinuierliche Teilzeitarbeit ist oftmals Folge der Praxis einer zuvor transitorischen Variante. Man hat sich an Teilzeitarbeit gewöhnt, das Lohnniveau ist hoch genug, um den Lebensunterhalt zu bestreiten und ausserdem gibt es andere Aktivitäten – neben der Erwerbsarbeit –, die ebenfalls grosse Anziehungskraft ausüben. Schliesslich fördert die zunehmende Individualisierung der Lebensführung, die nur auf dem Hintergrund der Erweiterung der Bildungsmöglichkeiten zu denken ist, ebenfalls Teilzeitarbeit.

5.3 Ungleichheit zwischen Teilzeit und Vollzeit

Bieten Teilzeittätigkeiten schlechtere Chancen als vergleichbare Vollzeittätigkeiten? Die Frage nach der Ungleichheit für Teilzeitbeschäftigte stellt sich über die generelle Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt hinaus. Am Beispiel der Laufbahngestaltung soll diese Frage beantwortet werden. Die Skizze der drei Teilzeittypen legt es nahe, dass sich Teilzeitarbeit und Karriere nicht vollständig ausschliessen müssen. Dabei ist nicht zu erwarten, dass jeder der drei Teilzeittypen gleichermassen karriereorientiert ist. Während transitorische Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie kaum mit Karriereaspekten verknüpft sein dürften, vermuten wir aufgrund des sozio-strukturellen Profils, dass kontinuierliche qualifizierte Teilzeitarbeit eher mit Karriere assoziiert ist, oder zumindest Karrieren nicht behindert. Diese Annahme steht im Widerspruch zu den meisten Studien für andere Länder. Ausnahme bilden einzig die skandinavischen Länder, in denen Teilzeitarbeit weitgehend gleich behandelt wird wie Vollzeitarbeit. Es

fragt sich demnach, ob dieser Erwerbstyp mit Karriereerfahrung auch für die Schweiz nachgewiesen werden kann und Verbreitung findet. Dafür spricht, dass es unter den AkademikerInnen, in den Sozial- und Unterrichtsberufen besonders viele Teilzeitbeschäftigte (Männer und Frauen) gibt, bei denen ein Karriereausschluss nicht zum vornherein feststeht. Solche Berufe bieten nicht nur breite Gestaltungsmöglichkeiten, sondern ihre FunktionsträgerInnen tragen ebenso wichtige Verantwortung, auch wenn ihre Stellung unterhalb der obersten Hierarchiestufe oder in einer flachen Hierarchie angesiedelt ist. Und obschon häufig argumentiert wird, dass Teilzeitarbeit unvereinbar sei mit Führungsaufgaben, gelingt es dennoch einem nicht unerheblichen Teil der Frauen, als Führungskräfte teilzeitlich tätig zu sein.

6 Datenquelle und Datenlage

Grundlage der folgenden Analysen zur Teilzeitarbeit bildet der Mikrozensus «Familie» des Bundesamtes für Statistik aus den Jahren 1994 und 1995[7]. Es handelt sich um eine Repräsentativstudie für die 20- bis 49-jährige Schweizerische Wohnbevölkerung.

In einem etwa einstündigen mündlichen Interview wurden ca. 4'000 Frauen und 2'000 Männer zu Themen rund um Familie, Partnerschaft und Kinder befragt. Der Hauptteil der Befragung umfasst eine retrospektive Erhebung der Bildungs-, Erwerbs- und Partnerschaftsgeschichte, so dass für alle Personen monatsgenaue Angaben über jede Ausbildungs- und Berufsepisode seit dem 15. Geburtstag sowie eine Reihe zusätzlicher Merkmale (Arbeitszeit, genaue Tätigkeitsangabe) vorliegen, die es ermöglichen, Teilzeitepisoden weiter zu untergliedern.

Das längsschnittorientierte Design der Studie bietet die Möglichkeit, Erwerbs*verläufe* zu berücksichtigen und die Erwerbsbeteiligung dynamisch, unter spezieller Beachtung des weiblichen Lebenszusammenhangs zu analysieren.

7 Variablen, Operationalisierung und Auswertungstechniken

Die schweizerischen Verhältnisse eignen sich vermutlich vortrefflich, um die einzelnen Typen von Teilzeitarbeit nachzuweisen, weil Teilzeiterwerbstätigkeit sehr verbreitet ist und sich nicht ausschliesslich auf Mütter beschränkt. Gemessen werden nicht nur die aktuelle Erwerbstätigkeit, sondern auch alle vergangenen

7 Das Bundesamt für Statistik in Neuchâtel hat den erwähnten Datensatz freundlicherweise für das Forschungsprojekt «Zwischen Karriere und Sackgasse» (Nr. 4043–58241), das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms Bildung und Beschäftigung lanciert wurde und aus dem diese Befunde stammen, zur Verfügung gestellt.

Erwerbsepisoden seit dem 15. Lebensjahr. Gut ein Fünftel aller Erwerbsepisoden (n = 22945) sind Teilzeitepisoden (n = 5015), d. h. Erwerbsverhältnisse, die weniger als 36 Stunden pro Woche[8] umfassen. Davon werden etwa ein Viertel aller Teilzeitjobs von Männern ausgeführt.

Auf der Grundlage der eingangs erwähnten Hypothesen werden Typen gebildet, welche die drei Ausrichtungen möglichst präzis wiederzugeben vermögen. Sie werden zudem statistisch mit einer Faktorenanalyse nachvollzogen. Operationalisiert wird *vorübergehende Teilzeitarbeit* als Teilzeitarbeit bei gleichzeitiger Ausbildung[9]. *Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie* wird operationalisiert als Teilzeitarbeitsstelle, welche höchstens zwei Jahre dauert, *oder* zusätzlich zur Teilzeiterwerbstätigkeit auch die Familienarbeit erwähnt wird[10] *und* gleichzeitig der Beruf nicht zentral[11] ist. Teilzeitarbeit als *kontinuierliche qualifizierte Erwerbstätigkeit* schliesslich umfasst eine Dauer von mehr als zwei Jahren *und* setzt mindestens einen zuvor erworbenen Lehrabschluss *oder* die Zentralität des Berufs voraus.

Um eine sozio-strukturelle Verortung jedes Typs vorzunehmen, werden Erklärungsfaktoren aus vier Bereichen des sozialen Lebens einbezogen. Die Einflussfaktoren werden unterteilt in sozio-demografische Variablen (Alter, Geschlecht, Kinder), personale Ressourcen, Arbeitsmarktfaktoren (Branchenwachstum, Frauenanteil in Berufsklasse, Arbeitslosigkeit) und Einflüsse auf Einstellungsebene (Opferbereitschaft[12]). Die personalen Ressourcen umfassen sowohl die Herkunft, Bildungsvariablen (Dauer der letzten Ausbildungsepisode), berufliche Variablen (Arbeitspensum) und das Erwerbsverhalten in Vergangenheit und Gegenwart (Einstiegsberuf, Berufserfahrung, Berufswechsel). Da wir uns auf die Erwerbsepisoden beziehen, wird jede Teilzeittätigkeit in Relation zur vorherigen Aktivität gestellt. Überdies setzen sich Ressourcen und Erfahrungen im Lebenslauf fest und hinterlassen ihre Spuren. Neue Entscheidungen basieren jeweils auf zuvor gesammelten Erfahrungen. Deshalb werden neben sich verändernden Variablen im Lebenslauf akkumulierende Variablen gebildet, die ebenfalls zeitabhängig sind.

---

8 Die Stundenzahl wird im Mikrozensus Familie in Kategorien gemessen. Die nächst höhere Kategorie erfasst 36–40 Stunden Erwerbsarbeit und beinhaltet somit auch Vollzeitarbeitsverhältnisse, die es auszuschliessen gilt.

9 Erfasst werden können gemäss Datenquelle nur Übergänge in die Erwerbstätigkeit. Der Ausstieg kann wegen der ausgewählten Altersgruppen nicht berücksichtigt werden.

10 Sofern Teilzeitarbeit als Haupt- oder Nebentätigkeit ausgeübt wird, wird von den Befragten komplementär dazu auch die Familienarbeit erwähnt. Von allen Frauen mit gleichzeitiger Berufs- und Familienbelastung nennen 30% beide Tätigkeiten. Die anderen verstehen sich als reine Berufsfrauen.

11 In der Befragung wurde nach den drei wichtigsten Lebensbereichen gefragt. Wird Erwerbstätigkeit (als eine von acht Kategorien) als wichtigster und dem zweitwichtigster Lebensbereich bestimmt, bezeichnen wir den Beruf als zentral.

12 Zustimmung oder starke Zustimmung zur Aussage: um im Beruf vorwärts zu kommen, bin ich bereit, so viele Opfer wie nötig zu erbringen.

Die Unabhängigkeit zwischen den erklärenden Variablen ist weitgehend gewährleistet. Zwischen einzelnen erklärenden Variablen und der Operationalisierung der Erwerbstypen besteht kein interner Zusammenhang.

8 Hauptergebnisse

8.1 Typen von Teilzeitarbeit

Die Erwerbstypen unterscheiden sich markant hinsichtlich der Ausbildungsdauer, der Berufserfahrung zum Zeitpunkt des Beginns der Teilzeitarbeit und nach Berufsprestige. Dabei zeigt sich erstens, dass Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie und Vollzeiterwerbsepisoden untereinander mehr Gemeinsamkeiten aufweisen, und Übergangsteilzeit und kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit sich von diesen stärker abgrenzen. Bei ihnen ist nicht nur die letzte Ausbildungsepisode deutlich länger (nur Frauen), auch das Berufsprestige ist markant höher. Bei der Berufserfahrung bis zum Zeitpunkt der Teilzeitarbeit unterscheidet sich allerdings einzig die kontinuierliche Teilzeitarbeit von den übrigen Typen. Zweitens lassen sich grössere Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Vollzeiterwerbsepisoden und bei kontinuierlicher Teilzeitarbeit bezüglich der Ausbildungsdauer und der Berufserfahrung feststellen, während die Geschlechterunterschiede bei transitorischer oder angepasster Teilzeitarbeit geringer ausfallen. Beim Berufsprestige gibt es ausser bei den Vollzeiterwerbsepisoden relativ deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was unter anderem auch Generationsunterschiede widerspiegelt.

Tabelle 2: Dauer der letzten Ausbildung, Berufserfahrung und Berufsprestige nach Erwerbstyp, Mittelwerte

		Vollzeit	Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit	Übergangs-Teilzeit	Teilzeit als Anpassungs-strategie	Alle Erwerbs-typen	Eta
Dauer der letzten Ausbildungsepisode in Monaten	Männer	33.1	41.5	31.2	35.7	33.7	0.10***
	Frauen	25.7	32.4	32.2	28.6	27.0	0.13***
Berufserfahrung in Monaten	Männer	102.5	124.0	82.8	62.1	101.4	0.12***
	Frauen	66.2	109.6	67.9	66.1	71.3	0.22***
Berufsprestige[1]	Männer	63.6	81.6	79.9	70.2	65.0	0.14***
	Frauen	60.1	72.6	68.7	64.7	62.2	0.15***

Anmerkungen

1 Berufsprestige nach Magnitude Prestigeskala mit Skalenrange von 20–186.8 (Wegener 1988).

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz; eigene Berechnungen.

Von den drei Teilzeittypen bildet Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie, die über die Hälfte aller Teilzeitepisoden ausmacht, den grössten Anteil. Teilzeitarbeit als kontinuierliche Erwerbstätigkeit wird zu zwei Fünfteln gewählt, und Teilzeit als Übergang in die Berufsarbeit umfasst weniger als 5 Prozent aller Teilzeitepisoden. Wie erwartet sind Männer im Vergleich zu Frauen überproportional in der Übergangsteilzeit oder in qualifizierter kontinuierlicher Teilzeitarbeit zu finden, während sie bei Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie untervertreten sind. Bei einer zusätzlichen Differenzierung nach Kindern stellen wir fest, dass Personen mit Kindern stärker zu kontinuierlicher Teilzeitarbeit neigen, während Übergangsteilzeitarbeit vor allem von kinderlosen Frauen verrichtet wird.

Tabelle 3: Teilzeittypen nach Geschlecht, in Prozent

	Männer			Frauen			Gesamt
	ohne Kinder	mit Kinder	Gesamt	ohne Kinder	mit Kinder	Gesamt	
Übergangsteilzeit	5.9	5.0	5.6	6.2	1.4	3.5	4.1
Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeit	43.2	57.6	47.6	36.0	43.4	40.1	42.1
Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie	50.9	37.5	46.8	57.7	55.3	56.3	53.8
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	(908)	(403)	(1'312)	(1'634)	(2'083)	(3'716)	(5'028)
Cramers V	0.13***			0.14***			0.09***

Anmerkungen
*** $p < 0.001$
Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz; eigene Berechnungen.

Wie unterscheiden sich die drei Typen untereinander und welche Charakteristika treffen auf den einzelnen Typ besonders zu? Mittelwertvergleiche und logistische Regression führen weitgehend zu denselben Ergebnissen. In Tabelle 4 sind die Anteilswerte für die einzelnen Merkmale wiedergegeben. Das sozio-strukturelle Profil der drei Typen lässt sich folgendermassen charakterisieren.

Übergangsmässige Teilzeitarbeit wird zur Hauptsache von jüngeren kinderlosen Personen am Übergang ins Erwerbsleben ausgeführt und ist meist von vorherigen längeren Ausbildungszeiten abhängig. Sie wird unter Männern bevorzugt ausgeübt. Dennoch unterscheidet sich das sozialstrukturelle Profil zwischen den beiden Geschlechtern nicht. Frauen und Männer mit gutem schulischen Rucksack und einer nicht abgeschlossenen Ausbildung versuchen mit Hilfe von Teilzeitarbeit mindestens finanzielle Teilautonomie zu erreichen, wobei ein durchschnittlich höheres Arbeitspensum im Vergleich zum Teilzeittyp als Anpassungs-

Tabelle 4: Profil der drei Teilzeittypen und statistische Masse zu den entsprechenden Kreuztabellen, resp. Mittelwertvergleichen

	Übergangs-Teilzeitarbeit	Qualifizierte, kontinuierliche Teilzeitarbeit	Teilzeitarbeit als Anpassungs-strategie	Gesamt	Cramers V / Eta[1]
Medianalter (Jahre)	26.0	28.1	26.6	27.3	0.07***
Mit Kindern	21.9%	53.6%	48.1%	49.4%	0.12***
Kind vor 25. Lebensjahr	13.0%	26.3%	30.5%	28.0%	0.13***
Dauer der letzten Ausbildungsepisode:					
Durchschnitt (Monate)	31.9	35.1	30.2	32.3	0.11***
Median (Monate)	22	34	27	31.0	
Mittleres Arbeitspensum (Std.)	29.0	16.9	17.6	17.7	0.21***
Starke Opferbereitschaft	32.3%	25.9%	20.5%	23.2%	0.08***
Aktueller Beruf im/in:					0.14***
Industrie und Gewerbe	5.1%	8.0%	8.5%	8.2%	
Handel und Verkauf	8.3%	6.7%	9.0 %	8.0%	
Banken und Versicherungen	2.6%	2.7%	2.4%	2.5%	
Organisation und Verwaltung	25.0%	15.0%	17.0%	16.5%	
Kommunikation	7.3%	4.9%	4.1%	4.6%	
Medien	4.7%	5.5%	3.7%	4.5%	
Gastgewerbe	5.7%	3.0%	8.5%	6.1%	
Reinigungswesen	1.6%	3.7%	2.7%	3.1%	
Gesundheitswesen	10.9%	6.7 %	8.4%	7.7%	
Fürsorge und Erziehung	2.6%	2.4%	3.7%	3.1%	
Bildungswesen	8.9%	20.4%	13.5%	16.2%	
Sozial- und Geisteswissenschaften	2.1%	1.2%	0.8%	1.0%	
Übrige Berufe	4.2%	2.9%	4.7%	4.0%	

Anmerkungen

1 Zusammenhangsmasse: für Prozentwertanteile: Cramers V; bei Mittelwertvergleichen: Eta.
N Variiert zwischen 4'999 und 5'010.
Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz; eigene Berechnungen.

strategie eingegangen wird. Sofern diese Personen trotzdem Kinder haben, sind sie selten vor dem 25. Geburtstag Vater oder Mutter geworden. Es kann angenommen werden, dass die momentane Ausbildung (vgl. Erwerbstypenkonstruktion) Vater- oder Mutterschaft weitgehend ausschliesst (vgl. Blossfeld, 1990). Grosse Opferbereitschaft für den Beruf ist bei diesen Personen am stärksten verbreitet im Vergleich zu den beiden anderen Typen. Die meisten der erfassten Berufsgruppen eignen sich für alle Formen von Teilzeitarbeit. Einzig in Berufen aus Industrie und Gewerbe und im Bildungswesen ist die Wahrscheinlichkeit geringer, übergangsmässig teilzeitlich zu arbeiten, was angesichts der Ausbildungscharakteristik und der Arbeitsorganistion in diesen Bereichen nicht weiter erstaunt. Im Ver-

gleich zu den übrigen Erwerbstypen arbeiten Personen neben einer Ausbildung häufiger im Gesundheitswesen, in Organisation und Verwaltung oder in Kommunikationsberufen, die sich gut als Nebenjobs eignen.

Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit wird ebenfalls von Männern wie von Frauen ausgeübt, die im Vergleich zum vorher besprochenen Typ im Durchschnitt etwas älter sind. Im Vergleich zum transitorischen Typ haben kontinuierlich tätige TeilzeiterInnen zuvor längere Ausbildungsepisoden absolviert. Bei einem Wechsel der Arbeitsstelle wird oftmals ein erneutes Teilzeitarrangement gesucht, so dass die Kontinuität wächst. Ihre Arbeitsbindung ist ebenfalls erheblich grösser als bei der Anpassungsstrategie, was sich an der Verbreitung der Opferbereitschaft für den Beruf zeigen lässt. Personen, die kontinuierliche Teilzeitarbeit wählen, sind im Vergleich zu solchen, welche übergangsmässig Teilzeit leisten, sehr häufig in Berufen des Bildungswesens tätig. Generell sind sie eher in Berufen mit höherem Sozialprestige vertreten, welche in der Regel auch mehr Gestaltungsmöglichkeiten bieten.

Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie kann als Negativfolie zur kontinuierlichen, qualifizierten Teilzeitarbeit gelesen werden. Viel mehr Frauen als Männer üben diesen Typ von Teilzeitarbeit aus. Mit Ausnahme des Bildungswesen ist dieser Typus über alle Berufsgruppen ähnlich verbreitet. Frauen und Männer dieses Typs arbeiten aber vielmals in weniger privilegierten Berufen, welche in Industrie und Gewerbe, im Verkauf, Handel und Gastgewerbe gehäuft vorkommen. Daneben sind sie öfter in der Erziehung und Fürsorge tätig. Ihre beruflichen Möglichkeiten in Verbindung mit dieser Art der Teilzeitarbeit sind demnach deutlich stärker polarisiert. Auf der einen Seite handelt es sich vor allem um Frauen mit geringen beruflichen Qualifikationen, welche unqualifizierte Arbeit oder einfache manuelle Tätigkeiten verrichten, auf der anderen Seite gehören Frauen mit besserer Ausbildung, z. B. Lehrerinnen, welche über erheblich bessere berufliche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten verfügen, ebenfalls dieser Kategorie an. Vereinbarungs-TeilzeitlerInnen üben Teilzeitarbeit eher instrumentell aus insofern, als nur wenige eine starke Opferbereitschaft für den Beruf aus weisen.

Wir können demnach festhalten, dass Teilzeitarbeit sich in verschiedene Typen gliedert. Übergangsteilzeitarbeit, welche vorwiegend im Verlaufe von höheren Ausbildungen geleistet wird, wird von jungen kinderlosen Personen ausgeübt. Die anderen Formen von Teilzeit sind stärker an die Präsenz von Kindern gebunden. Die drei Erwerbstypen unterscheiden sich aber im besonderen nach der Opferbereitschaft für den Beruf. Ausserdem verfügen Teilzeitarbeitende, welche kontinuierlich und qualifiziert tätig sind, generell über gute bis sehr gute persönliche Ressourcen.

Während dem Typus der Übergangsteilzeit eher marginaler Status zukommt, ist der zweite moderne Typus der kontinuierlichen, qualifizierten Teilzeitarbeit bereits recht verbreitet. Zirka zwei Fünftel aller Erwerbsarrangements entspre-

chen diesem Typus. Schliesslich zeigt sich auch, dass zwei der drei Teilzeittypen bei beiden Geschlechtern verbreitet sind.

8.2 Teilzeitarbeit und Karriere

Am Beispiel der Karrieremöglichkeiten soll nun untersucht werden, ob sich Teilzeitarbeit und Karriere per se ausschliessen und – sofern sie sich nicht grundsätzlich ausschliessen –, ob Teilzeitarbeit schlechtere Chancen gegenüber Vollzeitarbeit bietet.

Zu Vergleichszwecken beschränken wir uns auf diejenigen Erwerbstypen, die auf Dauer angelegt sind, resp. angelegt sein können.

Zusätzlich muss der Begriff Karriere näher geklärt werden. Karriere umfasst grundsätzlich zwei Aspekte. Es interessierten sowohl allgemein die Laufbahngestaltung als auch die damit verbundene berufliche Mobilität. Unter dem Aspekt der Laufbahngestaltung steht die Abfolge von aufeinander bezogenen beruflichen Stationen, welche die Individuen in geordneter institutionalisierter Sequenz durchlaufen, im Zentrum des Interesses. Gleichzeitig ist jedem Abfolgemuster berufliche Mobilität inhärent. Diese umfasst sowohl horizontale Mobilität zwischen verschiedenen Berufen, als auch vertikale Mobilität innerhalb eines Berufs. Je nach dem, ob unter Karriere ausschliesslich ein aufstiegsorientierter Pfad mit jeweils höherem Sozialprestige verstanden wird, oder ob das Einstiegsniveaus eines Berufs[13] und die Gestaltungsmöglichkeiten in einem Berufsfeld als Karrierebestandteil mitbedacht werden, resultiert ein unterschiedlicher Anteil an Frauen mit Karrieren. In der Tat sind streng aufstiegsorientierte Karrieren verhältnismässig wenigen Berufsgattungen vorbehalten und diese Managementfunktionen werden zum überwiegenden Teil von Männern ausgeübt. Eine solche Einschränkung von Karrieren würde deswegen zu einer deutlichen Unterschätzung der weiblichen Karrieren führen. Wir operationalisieren Karriere dementsprechend über drei verschiedene Pfade. Neben dem Status und dessen Veränderung (Prestigezuwachs) sind Führungsverantwortung und das kulturelle Kapital in Form eines prestigehohen Einstiegs ins Erwerbsleben entscheidend. Ist eines dieser Kriterien bis zur aktuellen Erwerbsepisode erfüllt, entspricht dies einem Lebensentwurf mit Karriereausrichtung. Karrieren werden demnach nicht ex post als abgeschlossen betrachtet, sondern der Verlauf steht im Zentrum. Operationalisiert wird die Karriere über die Erfüllung eines der folgenden Kriterien. Entweder hat die Person einen markanten Prestigezuwachs[14] im Laufe ihres Erwerbslebens erfahren

13 AkademikerInnen steigen in der Regel mit einem höheren Berufsprestige ins Erwerbsleben ein. Dadurch sind aber ihre Aufstiegsmöglichkeiten in Prozent des Einstiegsniveaus begrenzt.

14 Das Berufsprestige des aktuellen Berufs ist mindestens 20% höher im Vergleich zum Berufsprestige des Einstiegsberufs.

oder nimmt aktuell oder in letzter Position eine Führungsposition ein, respektive arbeitet als Selbständigerwerbende, oder sie ist aktuell (innerhalb der Berufslaufbahn) in bestimmten Berufsklassen beschäftigt, welche einzig hochqualifizierten Personen offenstehen, oder sie hat eine akademische Ausbildung abgeschlossen und ist momentan erwerbstätig. Ein möglicher Karriereknick kann durch diese Operationalisierung zwar nicht völlig ausgeschlossen werden, dürfte aber nur sehr wenige Berufskarrieren betreffen.

Diese Konzeption von Karriere schliesst an Überlegungen von Streckeisen (1991) an, die Karriere als Verlaufsmuster einmal eingeschlagener Wege verortet. Zudem entspricht sie wesentlich stärker den weiblichen Lebensverläufen und bietet ausserdem eine Möglichkeit, nicht dem «male bias» zu erliegen, der Karriere auf dauerhafte Führungsfunktion mit mehreren Untergebenen beschränkt.

Es lässt sich zunächst festhalten, dass der Anteil von Personen mit Karriere an allen erwerbstätigen Personen bei Teilzeitarbeitenden bei 43 Prozent liegt, bei Vollzeitarbeitenden umfasst er nur ein Drittel aller Erwerbstätigen (bis 50 Jahre). Um Geschlechtereinflüsse auszuschliessen, ferner, um strukturähnliche Gruppen vergleichen zu können und um äussere Einflüsse auszublenden, werden die folgenden Analysen auf Frauen mit Kindern beschränkt. Für Mütter ist die Chance deutlich geringer, Karriere zu machen als für Männer. Hingegen haben teilzeitarbeitende Frauen mit Kindern eine erhöhte Chance mit 37 Prozent gegenüber Vollzeit arbeitenden Frauen, die nur zu 28 Prozent eine Karriere verfolgen. Auch zwischen den Teilzeiterwerbstypen sind karriereorientierte Personen ungleich verteilt. Während bei angepasster Teilzeitarbeit ziemlich genau ein Drittel (33,9%) der Mütter karriereorientiert ist, sind es bei kontinuierlicher, qualifizierter Teilzeitarbeit deutlich mehr, nämlich über zwei Fünftel (41,4%). Wir halten demnach fest, dass sich Teilzeitarbeit und Karriere nicht per se ausschliessen und Karriereperzeptionen überdies häufiger bei kontinuierlicher, qualifizierter Teilzeitarbeit vorkommen.

Im folgenden vergleichen wir die Unterschiede zwischen kontinuierlicher, qualifizierter Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie genauer. Die logistische Regression zeigt die erhöhte, resp. reduzierte Wahrscheinlichkeit für gewählte, kontinuierliche Teilzeitarbeit im Vergleich zu Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie (Tabelle 5, 2. und 3. Spalte). Zu den relevanten Einflussgrössen zählen nebst der Karriereperzeption vermutlich allgemeine sozio-demografische Merkmale, personale und familiale Ressourcen, Berufscharakteristika, Einstellungen und Kontextvariablen. Da sich sämtliche Haushaltressourcen als nicht signifikant erweisen, werden sie aus der Analyse ausgeschlossen. Der Vergleich der beiden Teilzeittypen zeigt, dass frühe Mutterschaft die Wahrscheinlichkeit für angepasste Teilzeitarbeit erhöht. Dafür haben Frauen, die Karriere anstreben, eine um fast 25 Prozent erhöhte Chance, qualifizierte, kontinuierliche Teilzeitarbeit zu leisten. Ebenfalls ist die Opferbereitschaft für den Beruf bei kontinuierlich, qualifiziert erwerbstätigen Frauen wesentlich stärker ausgeprägt. Daneben

zählen persönliche Ressourcen. Jedes Jahr mehr Berufserfahrung erhöht die Wahrscheinlichkeit für gewählte, kontinuierliche Teilzeitarbeit um 13%. Auch die Dauer der letzten Ausbildung wirkt sich auf die Wahl des Erwerbstyps aus. Frauen mit längeren Ausbildungsgängen neigen in stärkerem Masse dazu, kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit auszuüben.

Für die Wahl des Teilzeittyps ist der Einstiegsberuf nur in wenigen Berufsgruppen entscheidend. Ein Berufseintritt in landwirtschaftliche Berufe erschwert es später, kontinuierlich qualifizierte Teilzeitarbeit zu leisten. Berufe aus dem Bildungswesen und universitäre Abschlüsse in Sozial- und Geisteswissenschaften erhöhen dagegen die Wahrscheinlichkeit einer qualifizierten, kontinuierlichen Teilzeitarbeit äusserst stark. Ein Wechsel des Berufsfeldes in der Erwerbslaufbahn ist nicht entscheidend für einen bestimmten Erwerbstyp.

Der eingeschlagene Erwerbspfad hängt neben den beschriebenen Arbeitsmarktfaktoren auch von der Konjunkturlage ab. Bei erhöhter Arbeitslosigkeit nimmt der Zwang zu, den Umständen geschuldete, angepasste Teilzeitarbeit zu verrichten, und die Wahrscheinlichkeit sinkt beträchtlich, kontinuierlich teilzeitlich tätig zu sein.

Das Profil der beiden Teilzeittypen unterscheidet sich insgesamt deutlich. Insbesondere wirkt sich die Karriereperzeption bei Frauen auf den ausgeübten Erwerbstyp aus, indem sie eine grössere Neigung zu kontinuierlich qualifizierter Teilzeitarbeit verspüren. Dieses Resultat lässt sich so interpretieren, dass sich kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit im Vergleich zu angepasster Teilzeitarbeit besser eignet, Karriere und Teilzeitarbeit unter einen Hut zu bringen.

Zum Schluss soll noch der Frage nachgegangen werden, ob Vollzeit- und Teilzeitarbeit unterschiedliche Karrierechancen bieten. Da es erneut gilt, exogene Einflüsse auszuschliessen, werden die Profile von vollzeitlich tätigen Müttern und teilzeitlich tätigen Müttern verglichen.

Ein Vergleich zwischen Vollzeitarbeit und kontinuierlicher, qualifizierter Teilzeitarbeit, welche sich als Karrierenahe herausstellte, dient der Prüfung, ob sich diese beiden Erwerbstypen bezüglich der Karrieredimension unterscheiden und wenn ja, ob Teilzeitarbeit die schlechteren Karrierechancen bietet als Vollzeitarbeit. Ein erster Blick auf die Tabelle (Tabelle 5; Spalten 4 und 5) macht deutlich, dass sich die beiden Erwerbstypen weder bezüglich der Opferbereitschaft für den Beruf, noch bezüglich der angestrebten Karriere unterscheiden. Beide erklärenden Faktoren fallen als nichtsignifikant heraus. Vollzeittätige Frauen mit Kindern unterscheiden sich von den Teilzeitlerinnen bezüglich des Alters. Teilzeitarbeitende sind etwas älter. Zudem senkt eine frühe Mutterschaft die Wahrscheinlichkeit, teilzeitlich tätig zu sein. Wie schon bei der vorhergehenden Analyse sind es Einstiegsberufe im Bildungswesen und universitäre Ausbildungen, welche eine spätere kontinuierliche qualifizierte Teilzeitarbeit wahrscheinlicher machen, während bei Berufsgruppen mit einem erhöhten Anteil von prekären

Tabelle 5: Relative Eintretenswahrscheinlichkeit einer qualifizierten kontinuierlichen Teilzeitarbeit vs. Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie (a), resp. vs. Vollzeitarbeit (b), Mütter, binäre logistische Regression

	Kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit vs.			
	(a) Teilzeit als Anpassungsstrategie		(b) Vollzeiterwerbstätigkeit	
	Exp(B)	Sign.	Exp(B)	Sign.
Konstante	0.096	***	0.056	***
Momentanes Alter (in Monaten)			1.006	***
Herkunft: Bildung der Eltern (7–18 Jahre)	1.037	+	1.023	
1. Kind nach 25. Lebensjahr	1		1	
1. Kind vor 25. Lebensjahr	1.461	**	0.713	**
Dauer der letzten Ausbildungsepisode in Monaten	1.019	***	1.019	***
Aktuelle Berufserfahrung (in Jahren)	1.133	***		
Einstiegsberuf in:				
Industrie (Ref.)	1	***	1	***
Land- und Forstwirtschaft	0.383	*	0.763	
Handel und Verkauf	1.118		0.785	+
Banken und Versicherungen	1.098		0.750	
Organisation und Verwaltung	0.986		0.974	
Kommunikationsberufe	0.748		1.023	
Medien	1.182		1.359	
Gastgewerbe	0.794		0.801	
Reinigung	1.214		0.590	*
Gesundheitswesen	0.869		1.345	
Fürsorge	0.941		0.863	
Bildungswesen	2.081	***	3.131	***
Sozial- u. Geisteswissenschaften	2.306	***	2.354	***
Übrige Berufe	0.632	+	0.587	*
Keine oder schwache Opferbereitschaft	1			
Starke Opferbereitschaft	1.884	***		
Keine Karriere	1			
Mit Karriere	1.237	+		
Periode mit geringer Arbeitslosigkeit	1			
Erhöhte Arbeitslosigkeit (> 1%)	0.421	***	0.800	*
N (Anzahl Episoden)	1'958		2'010	
Modell Chi^2	330.39		276.61	
Freiheitsgrade	20		18	
Pseudo R^2	21.9		17.9	
Korrekte Klassifikation in %	69.3%		66.8%	

Anmerkungen

Signifikanzniveau: +: $p < 0.1$; *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$; ***: $p < 0.001$

Exp(B) standardisierter Effektkoeffizient

Datenquelle: Mikrozensus Familie, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel/Schweiz; eigene Berechnungen.

Arbeitsverhältnissen (im Handel und Verkauf oder im Reinigungswesen) Vollzeitarbeit vorherrscht. Auch bei diesem Vergleich fällt auf, dass kontinuierliche qualifizierte Teilzeitarbeit in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit eher einen schweren Stand hat gegenüber Vollzeitarbeit. Längere Zeiten mit erhöhter Arbeitslosigkeit dürften daher dem Modell der Erwerbstätigkeit auf der Basis von Teilzeitarbeit eher entgegenstehen.

Zusammenfassend lassen sich keine grossen Unterschiede zwischen Frauen mit Kindern, welche sich für kontinuierliche Teilzeitarbeit entscheiden, und solchen, welche eine vollzeitliche Erwerbstätigkeit ausüben, erkennen. Zwar befördern bessere Bildungsvoraussetzungen stärker Teilzeitarbeit, aber es lassen sich keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Karrieredimension feststellen.

9 Fazit

In diesem Artikel wurden drei Typen von Teilzeitarbeit ausdifferenziert. Die einzelnen Profile unterscheiden sich markant voneinander, decken sich aber weder mit bestimmten Erwerbspensen noch mit bestimmten Haushaltsituationen (z. B. Teilzeitarbeit von Müttern). Zwei der drei Erwerbstypen sind stark verbreitet. Zwar entsprechen über die Hälfte der Teilzeitepisoden einer Anpassungsstrategie, aber mehr als zwei von fünf Personen üben Teilzeitarbeit kontinuierlich mit höherem Qualifikationsniveau aus. Teilzeitarbeit als Übergangstätigkeit kommt nicht zuletzt deswegen ein wesentlich geringerer Stellenwert zu, weil sie sich hier auf einen verhältnismässig kurzen Lebensabschnitt des Übertritts vom Ausbildungs- ins Erwerbsleben beschränken muss. Der langsame Abschied aus dem Erwerbsleben über Teilzeitarbeit konnte mit der vorliegenden Datenbasis nicht berücksichtigt werden.

Im Weiteren zeigt sich, dass nicht jeder Typ von Teilzeitarbeit geschlechtersegregiert ist. Besonders Teilzeitarbeit als Übergangstätigkeit wird von Frauen wie von Männern gleichermassen ausgeübt. Zudem ist auch der Typ der kontinuierlichen, qualifizierten Teilzeitarbeit bei beiden Geschlechtern verbreitet. Wenn demnach Teilzeitarbeit oft als weiblich charakterisiert wird, berücksichtigt dies die unterschiedliche Geschlechtervertretung je nach Erwerbstyp nicht.

Teilzeitarbeit ist vielfältig und eng mit Modernisierungstendenzen verknüpft. Zum einen hat sie sich erst mit der Tertiarisierung der Wirtschaft breit durchgesetzt. Sobald sich das Arbeitskräftepotenzial auf den Dritten Sektor verlagert, nehmen die erwerbstätigen Frauen zu. Im Zuge von Flexibilisierungsbestrebungen der Betriebe hat sich zudem die Nachfrage nach Teilzeittätigen erhöht. Sowohl Übergangsteilzeitarbeit als auch kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit konnten sich nur unter Voraussetzung von gesellschaftlichen Modernisierungstendenzen entwickeln. Erst die Ausweitung der Bildungsmöglichkeiten und die Verlänge-

rung der Bildungsdauer in jungen Jahren machen einerseits Übergangsteilzeitarbeit notwendig. Andererseits verschafft die Bildungsexpansion vermehrt Chancen, nach einer höheren Ausbildung eine adäquate Erwerbsposition mit höherem Lohnniveau zu erlangen, das ausreicht, um auch mit Teilzeitarbeit, die nicht nur übergangsmässig, sondern dauerhaft geleistet wird, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Überdies wohnt in der kontinuierlichen qualifizierten Teilzeitarbeit ein grosses Modernisierungspotenzial inne, weil diese Form der Teilzeitarbeit in Richtung Gleichstellung mit egalitären Erwerbsarrangements zwischen den Partnern zielt. Sie beruht darauf, dass sich die Bedingungen für Männer und Frauen angenähert haben, Kinder bei diesem Erwerbsmodell kein übermässiges Hindernis darstellen und sich die Notwendigkeit von Vollzeitarbeit zur Lebenssicherung abschwächt.

Bei der Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie wird die Erwerbstätigkeit dagegen oft der Familie untergeordnet. Sie ist im wesentlichen weiblich, ihr Emanzipationsgehalt ist bescheiden, und die Erwerbstätigkeit erreicht oftmals kein existenzsicherndes Niveau. In diesem Typ von Teilzeitarbeit vereinigen sich schlechte und gute Arbeitsbedingungen, und es hängt von der individuellen Ressourcenlage und der momentanen Familiensituation der Frau ab, wie die Teilzeitarbeit bewertet wird. Dieser Teilzeittyp entspricht am ehesten dem Haushaltmodell mit Zuverdienst, ohne Erringung von finanzieller Autonomie, dem nur ein bescheidener Modernisierungsgewinn zuzuerkennen ist.

Der Typ der kontinuierlichen, qualifizierten Teilzeitarbeit, zeigt hingegen am deutlichsten ein erneuertes Arbeitsverhältnis. Männer wie Frauen üben diesen Typ, der sich nicht an Vollzeitarbeit orientiert, aus, und besonders Mütter verrichten Teilzeitarbeit kontinuierlich. Unter guten Konditionen (bildungs- und einkommensmässig) leisten sie qualifizierte Teilzeitarbeit mit hoher Erwerbsmotivation. Auch die Karrieremöglichkeiten von Frauen mit Kindern unterscheiden sich kaum, ob sie Vollzeit tätig sind oder qualifizierte, kontinuierliche Teilzeitarbeit leisten. Hingegen eröffnet Teilzeitarbeit weder neue, noch bessere Erwerbschancen, sondern fügt sich in die bestehenden Ungleichheitsverhältnisse ein. So wirken die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt fort, ebenso wie Unterschiede zwischen Frauen mit Kindern und kinderlosen Frauen.

Insgesamt weist Teilzeitarbeit ein ähnliches Spektrum an Möglichkeiten auf wie Vollzeitarbeit, kann aber herrschende Ungleichheitsverhältnisse weder mindern noch schlechte Voraussetzungen (z. B. bei der Bildung) kompensieren. Dadurch verstärken sich womöglich Polarisierungstendenzen zwischen den Arbeitsverhältnissen. Aber die Demarkationslinie verläuft nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit, sondern zwischen einzelnen Typen von Teilzeitarbeit und zwischen unterschiedlichen Bildungsschichten von Frauen. Deshalb hängt der Typ der Teilzeitarbeit entscheidend von der Ressourcenlage ab. Teilzeitbeschäftigungen lassen sich daher nicht allgemein als Sackgassenkarrieren ohne

Entwicklungspotenzial oder als «verlängerter Wiederholungskursus» (Myrdal und Klein, 1956) beschreiben, sondern ermöglichen je nach Erwerbstyp eine unterschiedliche Laufbahngestaltung.

10 Literaturverzeichnis

Bauer, Tobias und Silvia Strub (2002), *Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich*, Bern: Eidgenössische Büro für die Gleichstellung.

Baumgartner, A. Doris (1998), Erwerbsverläufe von Frauen: Homogenisierung und Diskontinuitäten, in: Beat Fux, Baumgartner, A. Doris, *Wandel von familialen Lebensformen: Lebensverläufe – Lebensentwürfe*, Zürich: mimeo, 147–208.

Baumgartner, A. Doris (1999), *Occupational Integration of Women: An Analysis of different Patterns*, Amsterdam: 4th ESA Conference (Workingpaper).

Baumgartner, A. Doris (2002) *Zwischen Karriere und Sackgasse. Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen*, Zürich: Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, mimeo.

Baumgartner A. Doris und Beat Fux (2003), «Und sie bewegen sich doch nicht: die Männer. Zur geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Familie und Erwerbsarbeit», in: Erwin Zimmermann und Monica Budowski, Hrsg., *Ein Jahr im Leben der Schweizer Haushalte und Familien*, Neuchâtel, (erscheint 2003).

Blossfeld, Hans-Peter (1989), *Kohortendifferenzierung und Karriereprozess der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf*, Frankfurt: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter (1991), Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen, in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink, Hrsg., *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt, Campus, 1–22.

Blossfeld, Hans-Peter and Catherine Hakim (1997), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford: Oxford University Press.

Borkowsky, Anna; Katharina Ley und Ursula Streckeisen (1983), *Arbeitsbiographien von Frauen, unter besonderer Berücksichtigung von unterbrochenen Erwerbsverläufen und Wiedereinstieg*, Bern: Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, mimeo.

Borkowsky, Anna; Katharina Ley und Ursula Streckeisen (1985), *Strukturelle und subjektive Aspekte von Arbeitsbiographien, Erwerbsverläufen und Berufslaufbahnen von Frauen*, Bern: Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, mimeo.

Borkowsky, Anna und Ursula Streckeisen (1989), *Arbeitsbiographien von Frauen*, Grüsch, Rüegger.

Born, Claudia; Helga Krüger und Dagmar Lorenz-Meyer (1996), *Der unentdeckte Wandel: Annäherungen an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*, Berlin: Sigma.

Bosch, Gerhard (2000), Entgrenzung der Erwerbsarbeit – Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? in: Heiner Minssen, Hrsg., *Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin: Sigma.

Buchmann, Marlis; Markus König, Jiang Hong Li und Stefan Sacchi (1999), *Weiterbildung und Beschäftigungschancen*, Chur/Zürich: Rüegger.

Buchmann, Marlis; Irene Kriesi, Andrea Pfeifer und Stefan Sacchi (2002), *halb drinnen – halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz.* Chur/Zürich: Rüegger.

Conradi, Hartmut (1982), *Teilzeitarbeit – Theorie, Realität, Realisierbarkeit*, München: Minerva.

Crompton, Rosemary and Fiona Harris (1998), Explaining women's employment patterns: «orientations to work», revisited in: *British Journal of Sociology,* 1/49, 118–147.

De Graaf, Paul M. and Wout C. Ultee (1998), Education and Early Occupation in the Netherlands around 1990, in: Yossi Shavit and Müller Walter, Hrsg., *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford: Clarendon Press.

Dellsberger, Christine (1995), *Le travail des femmes en Suisse*, Genève: Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, mimeo.

Delsen, Lei (1998), When do Men Work Part-time?, in: Jacqueline O'Reilly and Colette Fagan, Hrsg., *Part-time Prospects: an International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, New York: Routledge, 57–76.

Eckart, Christel (1990), *Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit*, Frankfurt: Campus.

Esping-Andersen, Gøsta (1993), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

European Commission (1997), *Youth in the European Union. From Education to working life*, Luxemburg: EUROSTAT.

Fagan, Colette; Jacqueline O'Reilly und Jill Rubery (2001), Teilzeitarbeit in den Niederlanden, Deutschland und Grossbritannien: ein neuer Geschlechtervertrag?, in: Beate Krais und Margaret Maruani, Hrsg., *Frauenarbeit Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt*, Frankfurt: Campus, 368–385.

Falter, Jean-Marc; Luzzi Giovanni Ferro et Yves Flückiger (2001), *Le travail à temps partiel: Caractéristiques et développement prévisible*, Lausanne: Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, mimeo.

Fux, Beat und A. Doris Baumgartner (1998), *Wandel von familialen Lebensformen: Lebensverläufe – Lebensentwürfe*, Zürich: Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds, mimeo.

Gabadinho, Alexis (1998), *Mikrozensus Familie in der Schweiz 1994/95*, Bern: Bundesamt für Statistik.

Gallie, Duncan, M. White, Y. Cheng and M. Tomlinson (1998), *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Oxford University Press.

Hakim, Catherine (1995), Five feminist myths about women's employment, in, *British Journal of Sociology*, 3/46, 425–455.

Hakim, Catherine (1996), The sexual division of labour and women's heterogeneity, in, *British Journal of Sociology*, 1/47, 178–188.

Hakim, Catherine (2000), *Work-lifestyle choices in th 21st century: preference theory*, Oxford: Oxford University Press.

Hall, Anja (2001), Berufliche Karrieremobilität in Deutschland und Grossbritannien. Gibt es Differenzen zwischen Frauen und Männern? in: Peter A. Berger und Dirk Konietzka, Hrsg., *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*, Opladen: Leske+Budrich.

Hillmert, Steffen (2001), Deregulierung des Arbeitsmarktes und relative Beschäftigungschancen: Das Beispiel Grossbritannien, in: Peter A. Berger, Konietzka, Dirk, Hrsg., *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*, Opladen: Leske+Budrich.

Kilchenmann, Ulla (1992), *flexibel oder flexibilisiert? Chancen und Fallen der Teilzeitarbeit von Frauen*, Zürich: EFEF-Verlag.

Kurz, Karin (1998), *Das Erwerbsverhalten von Frauen in der intensiven Familienphase. Ein Vergleich zwischen Müttern in der Bundesrepublik und in den USA.* Opladen: Leske+Budrich.

Lauterbach, Wolfgang (1994), *Berufsverläufe von Frauen: Erwerbsbeteiligung, Erwerbsunterbrechung und Wiedereintritt,* Frankfurt: Campus.

Le Goff, Jean-Marie (1998), «Cheminements professionnels et constitution de la famille», in Claudine Sauvain-Dugerdil, et al., Hrsg., *Parentalité et parcours de vie*, Genève: Rapport finale pour le FNRS, mimeo.

Lessenich, Stephan und Ilona Ostner, Hrsg. (1998), *Welten des Wohlfahrtskapitalismus: der Sozialstaat in vergleichender Perspektive*, Frankfurt: Campus.

Lohmann, Henning (2001), *Self-employed or employee, full-time or part-time? Gender differences in the determinants and conditions for self-employment in Europe and the US*, Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

Maruani, Margaret (1995), Frauenbeschäftigung als Herausforderung für die Industriesoziologie, in: Sabine Erbès-Seguin, Hrsg., *Beschäftigung und Arbeit*, Berlin, Sigma, 38–48.

Myrdal, Alva and Viola Klein (1956), *Women's two roles: Home and work*, London: Routledge.

O'Reilly, Jacqueline and Colette Fagan (1998), *Part-time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London/New York: Routledge.

Ostner, Ilona (2000), Was heisst hier normal? Normalarbeit, Teilzeit, Arbeit im Lebenszyklus, in: Hans G. Nutzinger und Martin Held, Hrsg., *Geteilte Arbeit und ganzer Mensch. Perspektiven der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt: Campus, 173–189.

Ostner, Ilona, Mary Langan (1991), Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat: Aspekte im internationalen Vergleich, *Kritische Justiz* 3, 302–317.

Pfau-Effinger, Birgit (1998), Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse, in: Birgit Geissler, Friederike Maier und Birgit Pfau-Effinger, Hrsg., *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Berlin: Sigma.

Pfau-Effinger, Birgit (2000), *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa*, Opladen: Leske+Budrich.

Plantenga, Janneke (1996), For Women Only? The Rise of Part-time Work in the Netherlands, in: *Social Politics* 1/3, 57–71.

Quack, Sigrid (1993), Die Dynamik der Teilzeitarbeit, Berlin: Sigma.

Rubery, Jill; Mark Smith, Colette Fagan and Damian Grimshaw (1998), *Women and European Employment*, London, New York: Routledge.

SAKE (1997), «Schweizerische Arbeitskräfteerhebung Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation», *Sake-News* 5.

SAKE (1999a), «Einführung in die Arbeitsmarktstatistik», *Sake-News* 3.

SAKE (1999b), Pressemitteilung: «SAKE 1999. Positiver Trend auf dem Arbeitsmarkt setzt sich fort», *Sake-News* 5.

SAKE (2000), «Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 1991–2000. Neue Frauen auf dem Arbeitsmarkt!», *Sake-News* 14.

SAKE (2001), Auszug aus der Publikation «Arbeitsmarktindikatoren 2001». Kommentierte Ergebnisse für die Periode 1997–2001, *Sake-News* 10.

SAKE (2002), «Der Schweizer Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich», *Sake-News* 15.

Schulze, Buschoff and Karin Rückert Jana (1998), *«Teilzeitbeschäftigte in Europa. Arbeitsbedingungen, Familienkontext, Motive und subjektive Bewertungen»*, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Schupp, Jürgen (1991) «Teilzeitarbeit als Möglichkeit der beruflichen (Re-)Integration», in: K. U. Mayer, Jutta Allmendinger und Johannes Huinink, Hrsg., *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt: Campus.

Stephan, Gesine (1995), *Zur Dynamik des Arbeitsangebotes von Frauen. Vollzeit-, Teilzeit- und Nichterwerbstätigkeit*, Frankfurt: Campus.

Streckeisen, Ursula (1991), *Statusübergänge im weiblichen Lebenslauf. Ueber Beruf, Familie und Macht in der Ehe*, Frankfurt a. M.: Campus.

Tilly, Charles (1992), Short Hours, Short Shift: The Causes and Consequences of Part-time Employment, in: Virginia L. du Rivage, Hrsg., *New Policies for the Part-time and Contingent Workforce*, New York: Sharpe, 15–44.

Van Emmerick, Hetty and Piet Hermkens (1999), *When are Men going to Work Less*, Amsterdam: 4th ESA Conferenc (Workingpaper).

Wegener, Bernd (1988), *Kritik des Prestiges*, Opladen: Westdeutscher Verlag.