

Teilzeitarbeit und ihre Effekte auf die Chancengleichheit der Geschlechter



VORTRAG ZUR FRAUENVOLLVERSAMMLUNG
PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

Dr. Sarah Vader

08.03.2017

Teilzeitarbeit in Deutschland



Statistik OECD 2014:

- 22,3 % Teilzeit
- Davon 78,1 % Frauen

(OECD 2016)

Teilzeitarbeit



- Als gleichstellungsfördernde Maßnahme
- Als Lösung für Sorgekonflikt
- Gleichstellungsgesetze EU

(Klenner 2016, Nicolaisen 2011, O'Reilly and Fagan 1998, Council Directive EC, 1997)

Gleichstellung Vollzeit und Teilzeit



- Gleichstellung Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit
 - Gleicher Zugang zur Arbeit
 - Gleiche Arbeitskonditionen
 - Barrieren

Gleichstellung Vollzeit und Teilzeit



- Gesetzliche Gleichstellung
- Gesetze nicht immer im Betrieb implementiert
- Thomlinson (2006):
 - Formelle Regelungen nicht umgesetzt oder durch informelle Haltungen und Handlungen beeinträchtigt.
- Klenner (2016):
 - Formelle Rechte nur teilweise umsetzbar und akzeptiert.
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen ihre Rechte nicht.
 - Barrieren → Organisationskultur

Teilzeit und Chancengleichheit



- Teilzeit nicht als schlüssige Lösung für den Sorgekonflikt
- Teilzeit als gleichstellungsfördernde Maßnahme
- Neue Probleme und Herausforderungen

Was sind die formellen und informellen Konsequenzen von Teilzeitarbeit? Und was für Einfluss haben diese Konsequenzen auf die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Teilzeit als Verlust



- Teilzeit als Verlust
- Vollzeit als Norm
- Teilzeit konnotiert mit etwas *nicht* machen
- Teilzeit mit Einbußen auf verschiedenen Ebenen verbunden
 - Arbeitszeit
 - Gehalt
 - Arbeitsinhalt

Vollzeit als normativer Standard



- Vollzeit nicht nur normalisiert → normativer Standard

Vollzeit als normativer Standard



„Ja, das ist so. Das ist halt die Situation, bei dieser Stellensituation, in Relation zu der Arbeit, die ja ansteht, wenn man jetzt auf dem Standpunkt beharren würde, jetzt ist es vier Uhr, halb Fünf ist hier Feierabend, ich habe den ganzen Tag gearbeitet, das kann man irgendwie nicht. Natürlich ist eine Verbesserung der Work-Life-Balance gewünscht, weil dann vielleicht alle pünktlich nach Hause kämen, das ist klar, aber das ist illusorisch, das schafft man nicht. [...] Ich habe vorhin gesagt, du bist schließlich Arzt, da kannst du nicht auf irgendwelchen privaten Kram oder sonst etwas Rücksicht nehmen.“ (Oberarzt, Krankenhaus Deutschland) (Vader 2016)

Abstrakte Arbeiter



- Abstrakte Arbeiter (Acker, 1990)
- Gendered Organizations
- Abstrakte Arbeiter
 - Keine Verpflichtungen außerhalb der Arbeit
 - Vollzeit zur Verfügung
 - Division of labour
 - ✦ Sorgearbeit in privater Sphäre, darf die Arbeit nicht beeinflussen.

Diskriminierung



- Diskriminierung aufgrund des Teilzeitarbeitens
- Statusverlust:

„Also, ich habe das Gefühl, dadurch, dass ich wieder 100 % arbeite, bin ich auch wer.“

(Ärztin, Krankenhaus Deutschland)
(Vader 2016)

Diskriminierung



- **Positionswechsel:**
 - Vom OP-Tisch zum Schreibtisch
 - Teilzeit als Gefallen statt Rechtsanspruch (Lewis, 2001)

Diskriminierung



- Diskriminierung am Arbeitsplatz:

„ Ist dein Kind schon wieder krank? Ich wünschte mir, ich hätte Kinder! (Sie ist ein Faulpelz) “

(Mitarbeiterin, Firma UK)
(Kelly, 2010, Übersetzung SV)

Diskriminierung



- **Aufgabenänderungen:**

„Sobald man reduziert also so minimal weniger als die anderen, dann ist man_ Man ist so direkt irgendwie, ‚Ja, ja, die kann ja nicht alles machen‘ oder so ähnlich.“ (Ärztin) (Vader 2016)

„Ich glaube, dass meine Vorgesetzten die Erwartung haben, dass ich, obwohl ich Teilzeit arbeite, die gleichen Aufgaben erledigen muss wie die Personen, die Vollzeit arbeiten.“ (Polizistin) (Lott, 2016, Übersetzung SV)

Diskriminierung



- **Teilzeitmutter:**

„Sobald man die Stunden reduziert, ist man ‚Teilzeitmutter‘, Es ist schon ein bisschen diskriminierend. (...) sobald man nur einen positiven Schwangerschaftstest hat oder sogar das Kind geboren ist, ist man eine ‚Mama‘, und da ist_ Sofort tritt da_ hat man auch wirklich so einen Verlust der Kompetenz.“

(Ärztin, Krankenhaus Deutschland)

(Vader, 2016)

Horizontale und vertikale Segregation



- Vollzeit nicht immer die Norm
- Arbeitsbereiche, wo Teilzeit die Norm ist
- Horizontale und vertikale Segregation
 - Horizontal → Geschlechterverteilung von Berufen
 - Vertikal → Geschlechterverteilung innerhalb und zwischen Berufsgruppen

Vereinbarkeit Beruf und Familie



- Teilzeitarbeit als Lösung Sorgekonflikt
- Mütter geraten in Zwiespalt zwischen perfekte Arbeitnehmerin und gute Mutter
- Ideale Väter → finanzielle Versorgung Familie (Übereinstimmung ideale Arbeiter)
- Ideale Mütter → Sorgearbeit für die Familie (ist nicht Vereinbar mit idealem Arbeiter)

(Lott 2016)

Vereinbarkeit Beruf und Familie



- Frau Gras, Mutter und Ärztin:

„[...] Ich bin verheiratet seit Jahren, habe eine sechsjährige Tochter. Mein Mann geht auch vollzeitarbeiten. Nach der Geburt unserer Tochter war ich ein Jahr zu Hause, habe da Elternzeit gemacht, danach bin ich mit einer 75-%-Stelle wiedereingestiegen, dann 80 %. Ich habe auch hier mit 80 % angefangen, habe dann nach zwei Monaten gemerkt, dass das nicht gut machbar ist, habe dann auf 100 % aufgestockt. Ja, und jetzt (schnauft), ja [...] Weil in dem Stationsbetrieb, so strukturiert, wie er hier war oder ist, immer noch, ließ sich das nicht gut vereinbaren. Also, man hat_ An irgendeiner Stelle hat man immer etwas verpasst oder_ Im Grunde war es das gleiche Arbeitspensum wie die Kollegen, nur, ich hätte es_ Theoretisch hätte ich eher gehen können, aber praktisch_“ (Vader, 2016)

Vereinbarkeit Beruf und Familie



- Frau Gras:

„Ich habe selbst auch das Gefühl, dass ich meine Patienten besser versorge, wenn ich da bin. Tja. Also, ich glaube, für mich persönlich wäre es besser, nicht so viel zu arbeiten. Aber ich glaube, für die Patienten ist es gut (lacht)“

(Vader, 2016)

Vereinbarkeit Beruf und Familie



- Mütter so schnell wie möglich wieder am Arbeitsplatz
- Möchten sich nicht von männlichen Kollegen unterscheiden
- Macho-Mutterschaft (Blair-Loy, 2001)

Vereinbarkeit Beruf und Familie



- Bild der idealen Mutter am Arbeitsplatz

„Sie haben ein Baby, was machen Sie denn noch hier?“

(Lott 2016, Übersetzung SV)

- Ärztin muss sich in ihrer Arbeit noch mal extra profilieren, um trotz ihre Mutterschaft als Ärztin ernst genommen zu werden.

Teilzeitarbeit als Chancengleichheit?



- Dies alles betrachtend muss auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit neu diskutiert werden. Wenn Teilzeitarbeit nicht nur finanzielle Einbußen und prekäre Arbeitssituationen zur Folge hat, aber auch zur Statusverlust, Diskriminierung und (neuen) Sorgekonflikten führt, wird Chancengleichheit zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften und damit zwischen Männern und Frauen auch noch mal eine andere Bedeutung bekommen.

Teilzeitarbeit als Chancengleichheit?



- Mehr Frauen Teilzeit
- Horizontale und vertikale Segregation
- Verschiedene Formen der Einbußen und
- Diskriminierung
- Zwiespalt Sorge und Arbeit

Ausblick



- Teilzeitarbeit muss auf allen Ebenen mit Vollzeitarbeit gleichgestellt werden
- Trennung Arbeit und Privatleben muss neu gestaltet werden

Bibliographie



Acker, J. 1990. 'Hierarchies,, jobs, bodies: a theory of gendered organizations.' *Gender & Society* 4(4): 139-158

Blair-Loy, M. (2001) Cultural constructions of family schemas: the case of women finance executives. *Gender & Society* 15(5) 687–709.

Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC—Annex: Framework agreement on part-time work. <http://eur-lex.europa.eu>. Accessed 01.02.2010.

Kelly, E. 2010. 'Gendered Challenge, Gendered Response.. Confronting the Ideal Worker Norm in a white collar organization. *Gender & Society* 24 (3): 281-303

Klenner, C., Lott, Y. 2016. 'Arbeitszeitoptionen im Lebenslauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Kurzfassung der Ergebnisse.' Working Paper. Hans-Böckler-Stiftung

Lott, Y., Klenner, C. 2016. 'Ideal Workers and Ideal Parents. Working-time norm and the acceptance of part-time and parental leave at the workplace in Germany.' Working Paper. Hans-Böckler-Stiftung

Lewis, J. 2001. 'Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge? *Women in Management Review* 16(1): 21-39



Nicolaisen, H. 2011. 'Increasingly Equalized? A Study of part-time work. *Nordic Journal of Working life studies* 1(1): 95-115

OECD, 2016. 'OECD Labour Force Statistics 2015.' http://dx.doi.org/10.1787/oecd_lfs-2015-e

O'Reilly, J., and Fagan, C. (1998)(eds) *Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London, Routledge.

Thomlinson, J. 2006. 'Part-time occupational mobility in the service industries: regulation, work commitment and occupational closure'. *The Sociological Review* 54(1): 66–86.

Vader, S. 2016. 'How Women Change Medicine; A Case Study in a German Hospital.'
http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-42459/Diss_Vader.pdf

„Teilzeitarbeit und ihre Effekte auf die Chancengleichheit der Geschlechter“

Frauenvollversammlung der Universität Marburg, 8. März 2017

Das Recht auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer ist in Deutschland im Gesetz verankert (§ 8 TzBfG). Diese Regelung erleichtert einen vom Arbeitnehmer gewünschten Wechsel von Vollzeitarbeit zu Teilzeitarbeit und trägt dazu bei, eine ablehnende Haltung von Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen von Arbeitnehmern zu überwinden (BMAS, 2016). Auch wenn der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, eine der wichtigsten Beweggründe für eine Arbeitsreduzierung ist, muss der Anspruch auf Stundenreduzierung nicht mit Kinderbetreuung oder der Wahrnehmung anderer familiärer Pflichten begründet werden (BMAS, 2016).

Teilzeitoptionen gelten durchaus als unterstützungswerte Lösung von Vereinbarkeitsfragen und werden eingefordert, wenn es um die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt und auf Spitzenpositionen geht (Klenner, 2004; Krell, 1998). Teilzeitstellen können aber nicht als (einzige) schlüssige Lösung für den Sorgekonflikt und Chancengleichheit gesehen werden, und bringen durchaus neue Problemen und Herausforderungen mit sich mit. Was sind die formellen und informellen Konsequenzen von Teilzeitarbeit? Und was für Einfluss haben diese Konsequenzen auf die Chancengleichheit und das Vereinbarkeitsproblem? Auf diese Fragen soll in der Präsentation eingegangen werden.

Der Begriff Teilzeit impliziert schon ein Art ‚Verlust‘ indem nur ein Teil der vorgegebenen Arbeitszeit gearbeitet wird. Auch in der Gesetzgebung wird über das Recht von Wechselung von Vollzeitarbeit zur Teilzeitarbeit gesprochen. Wir leben in eine Gesellschaft wo Vollzeitarbeiten der Norm ist und man mit einer Teilzeitstelle nur ein Teil dieser normalisierten Zeit arbeitet. Teilzeitarbeit wird hierdurch oft mit irgendwas *nicht* machen und damit mit Einbußen auf unterschiedlichen Ebenen verbunden (Arbeitszeit, Gehalt, Arbeitsinhalt etc.). (Die Normalität des Vollzeitarbeitens werde ich noch mal an das Beispiel Krankenhaus deutlich machen). Dieses hat wiederum in viele Fälle Konsequenzen für der Status und Position der teilzeitarbeitende Personen auf der Arbeit. (Beispiele von Statusverlust, Positionswechselung und Diskriminierung auf Basis der Teilzeitarbeit).

Gleichzeitig sprechen Frauen die mittels einer Teilzeitstelle versuchen Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen darüber wie sie in eine Spalte zwischen den perfekte Arbeitnehmerin und gute Mutter geraten. (Beispiele von Müttern aus dem Krankenhaussektor). Das Bild eine gute Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist stark mit eine abstrakte Arbeiter (Acker, 1990) verbunden. Dieser sogenannte abstrakte Arbeiter steht Vollzeit zur Verfügung und hat keine Verpflichtungen außerhalb der Arbeit. Dieses Bild ist wiederum auf die klare Trennung von Arbeit und Privatleben basiert. Das Privatleben, und damit Sorgearbeit, soll in eine eigene Sphäre ausgelebt werden und darf die Arbeit in der Regel nicht beeinflussen. Obwohl Teilzeitstellen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einerseits vereinfachen, haben sie auch neue Konflikten zur Folge.

Auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit muss neu Diskutiert werden. Wenn Teilzeitarbeit nicht nur finanzielle Einbußen und prekäre Arbeitssituationen zur Folge hat, aber auch zur Statusverlust, Diskriminierung und (neue) Sorge Konflikte führt, wird Chancengleichheit zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften und damit zwischen Männer und Frauen auch noch mal eine andere Bedeutung bekommen.

Bibliographie

Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2), 139-158.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Teilzeit – Alles was Recht ist. Bonn

Klenner, Christina (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte? *WS/Mitteilungen* 4, 277-286

Krell, Gertraude (1998): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen-Problemanalysen-Lösungen. Wiesbaden, Gabler