

Simon Grossenbacher, Ivars Udris

## Zeitautonom Teilzeit versus Vollzeit arbeitende Männer: Ein empirischer Vergleich

### 1 Einleitung

Zu den Themen, zu denen seit längerem eine starke, zum Teil sehr kontroverse Diskussion stattfindet, gehört *Teilzeitarbeit*. Der Anteil von Teilzeit (im Folgenden: TZ) arbeitenden Menschen ist in Deutschland im europäischen Maßstab mit 18% wesentlich tiefer als z.B. in der Schweiz mit 28% oder in den Niederlanden mit 30%. Dass der überwiegende Teil der TZ arbeitenden Menschen Frauen sind, ist bekannt und vielfach untersucht worden. Zu der kleinen Gruppe von TZ arbeitenden Männern existieren nur sehr wenige Studien, die zu ihrer psychosozialen Situation, zu ihren Motiven oder zu ihrer Zeitverwendung Auskunft geben können.

Einen Beitrag zur Schliessung der Wissenslücke sollte die im Folgenden zusammengefasste Studie zum Vergleich von TZ und Vollzeit (im Folgenden: VZ) arbeitenden Männern in der *Schweiz* leisten (Grossenbacher 1999). Die Studie bestand aus zwei Teilen: (1) einer Voruntersuchung mit elf TZ arbeitenden und acht VZ arbeitenden Männern mit einem Verfahren zur Ermittlung von Alltagstätigkeiten, (2) einer Hauptuntersuchung mit 37 TZ arbeitenden und 71 VZ arbeitenden Männern mit einem eigens entwickelten Fragebogen. Das *Ziel* war zu untersuchen, wie sich Männer, die *freiwillig* (also nicht durch den Betrieb erzwungen) TZ von ca. 70 - 80% der 'Normalarbeitszeit' arbeiten, von Männern mit VZ unterscheiden.

### 2 Empirische Befunde zur Teilzeitarbeit

Arbeitswissenschaftliche Literatur zur Teilzeitarbeit - im Gegensatz zur Arbeitszeit generell - ist relativ spärlich (vgl. Überblick bei Kohler/Spitznagel 1995 und Neuberger 1997). Spezifisches Material über den Untersuchungsgegenstand - freiwillige Teilzeitarbeit (zwischen 70 und 80%) bei Männern - ist noch seltener. Über TZ arbeitende Männer scheinen in Deutschland lediglich die Studien von Gross/Schilling (1992) sowie Strümpel u.a. (1988) vorzuliegen. Dieser Sachverhalt

läßt sich möglicherweise durch folgende statistische Angaben - für den Fall *Schweiz* - erklären (Buhmann 1997, 9):

- Der Anteil der Männer an allen TZ Arbeitenden betrug im Jahr 1996 lediglich 17%; vier von fünf Erwerbstätigen, die bis zu 90% eines Vollpensums arbeiteten, waren also Frauen.
- Von den erwerbstätigen Frauen arbeiteten 52% Teilzeit. Bei den Männern waren es lediglich 9% (Bundesamt für Statistik 1998, 9 und 40).

Diese schiefe Verteilung des Teilzeitanteils über die Geschlechter tritt in Kombination mit anderen Merkmalen auf: Bei Frauen mit Kindern ist Teilzeitarbeit verbreiteter als bei Frauen ohne - umgekehrt bei Männern (Buhmann 1997, 7). Bei Aufteilung der Qualifikation (abgeschlossene Ausbildungsgänge in drei Stufen) ist eine gleichförmige Verteilung des Teilzeitanteils bei den Frauen zu beobachten, bei den Männern besteht ein leichter U-förmiger Zusammenhang, d.h. mehr Männer mit TZ-Arbeitspensen befinden sich bei den unter- oder bei den überdurchschnittlich Ausgebildeten. Insgesamt ist Teilzeitarbeit aber meist mit weniger guten Qualifikationen verbunden, wie (Ley 1989, 108) für Schweizer Verhältnisse feststellte: "In der Mehrzahl der Betriebe bedeutet Teilzeitarbeit auch einfachere, repetitive, anforderungsarme Arbeit".

Aus der spärlichen Literatur kann belegt werden, dass Teilzeitarbeit vor allem bei Frauen verbreitet ist, und dass ein klarer Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Kindern sowie dem Qualifikationsniveau der Arbeit besteht. Dies kann einerseits erklären, weshalb wenig Material zum Thema Männer und Teilzeitarbeit vorhanden ist, andererseits Studien über Teilzeitarbeit häufig im Zusammenhang mit Rollenteilung in Partnerschaft oder der (unvorteilhaften) Situation von Frauen im Erwerbsleben stehen (Boeven 1988; Bürgisser 1996; Klein 1993; Pedernana/Frohofer/Schmid 1995; Quack 1993).

Die ungleichmässige Verteilung der Teilzeitarbeit zwischen Männern und Frauen spiegelt sich auch in empirischen Studien zur Teilzeitarbeit (Schimany 1991; Schmal 1997), so dass die dort gewonnenen Erkenntnisse ebenfalls nur sehr bedingt auf TZ arbeitende Männer anwendbar sind (die Zahl der männlichen TZ Arbeitenden beträgt z.B. in Schmals Untersuchung lediglich 19 bei insgesamt 352 Befragten, d.h. 5%).

Innerhalb der Arbeitszeitletteratur dominiert das Thema *Teilzeitarbeit im Führungsbereich* (z.B. Dellekönig 1995; Kohn/Breisig 1999; Straumann/Hirt/Müller 1996). Hingewiesen wird, dass Teilzeitarbeit in Führungspositionen "sehr selten" vorkomme, genauere Angaben werden aber nicht gemacht.

Neben dem Geschlecht stellt der Grad an *Freiwilligkeit* bei der Wahl des Arbeitspensums ein weiteres Merkmal der Untersuchung dar. Synonym zu "Freiwilligkeit" kann auch der von Teriet (1977) eingeführte Begriff "*Zeitautonomie*" verwendet werden, der sich auf ganz unterschiedliche Arbeitszeitmodelle beziehen kann (Baillod, Jürg u.a. 1997).

Für die vorliegende Arbeit wurde *Zeitautonomie* festgelegt als das Maß, in dem gewählt werden kann, wie viele Prozente einer Vollzeitstelle belegt werden sollen, z.B. am Anfang eines Jahres oder zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses (wobei spätere Wechsel noch möglich sein sollten). Durch das Einbeziehen dieser Form von *Zeitautonomie* sollte eine Beschränkung auf *freiwillig* TZ und VZ Arbeitende garantiert und so die Vergleichbarkeit beider Gruppen erhöht werden.

Die Einschränkung der Teilzeitarbeit auf 70 bis 80% eines Vollzeitpensums erfolgte, weil in der *Schweiz* die durchschnittliche Normalarbeitszeit mit geringen Unterschieden von Branche zu Branche bei etwa 40 bis 41 Stunden pro Woche liegt. Ein in diesem Umfang reduziertes Arbeitsverhältnis beträgt somit ungefähr 28 bis 33 Stunden pro Woche. In Deutschland wird ein Arbeitszeitumfang bis zu 36 Stunden/Woche offiziell als Teilzeitarbeit definiert. Aktuelle Bestrebungen zur Arbeitszeitverkürzung, wie die 35-Stunden-Woche in Frankreich, die 36-Stunden-Woche in der Gesetzes-Initiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes oder die 28,8-Stunden-Woche bei VW in Deutschland (wobei die Beschäftigten bei VW dies subjektiv nicht als TZ empfinden), können als Bezugspunkte genommen werden. Individuell gewählte Reduktion der offiziellen '100%-Arbeitszeit' ist dabei zu unterscheiden von der kollektiven, tariflich vereinbarten oder gesetzlich vorgegebenen, Arbeitszeit. Dies reflektiert die lebensweltliche und berufsbiographische Situation von Männern, die sich entscheiden, ihre tägliche, wöchentliche, monatliche und jährliche (Arbeits)zeit 'anders' zu nutzen.

### 3 Voruntersuchung: Interviews zu Alltagstätigkeiten

#### 3.1 Zielsetzung und Methodik

Weil die empirische Ausgangslage für eine Untersuchung von Teilzeitarbeit bei Männern z.B. für eine Replikation zu dürrig war, wurde eine *explorative Studie* mit zwei Hauptschritten durchgeführt: eine *Voruntersuchung* an wenigen Männern zur Gewinnung eines möglichst umfassenden Eindrucks zum Thema mit einer anschließenden *Hauptuntersuchung* anhand eines Fragebogens mit einer größeren Stichprobe.

Es erwies sich als sehr schwierig, Betriebe zu finden, in denen Arbeitszeitmodelle bestehen, die den Angestellten erlauben, zwischen TZ oder VZ zu wählen. Dennoch konnten sieben Betriebe gefunden werden: zwei Spitäler, zwei städtische Ämter, zwei Produktionsbetriebe und ein Transportunternehmen. Die Gruppe der Interviewpartner umfasste 19 Männer (8 TZ, 11 VZ), pro Betrieb wurden immer ein oder zwei Vollzeitarbeitende und gleich viele Teilzeitarbeitende interviewt.

Zur Befragung kam das *Verfahren zur Ermittlung von Alltagstätigkeiten* (EVA-Verfahren; Weyerich/Lüders/Oesterreich/Resch 1992) zum Einsatz. Dieses Verfahren erlaubt, an zwei Interviewterminen pro Person mit einem relativ begrenzten Aufwand individuelle Daten über Alltagstätigkeiten zu sammeln. Als Resultat einer EVA-Analyse liegen Listen mit den individuellen Alltagstätigkeiten während eines Monats (720 Stunden) vor. Die Bezeichnung der Alltagstätigkeiten variiert von Person zu Person (z.B. "Spazieren gehen und auf Spielplätzen spielen; Fr und Sa auch mit Einkaufen verbunden" oder "Besuch abtatten – jedes zweite Mal mit Abendessen und Übernachtung"). Vergleiche zwischen zwei Gruppen sind trotz der Individualität der Profile möglich, weil zusätzlich zur Kurzbeschreibung jeder Alltagstätigkeit ebenfalls erhoben wird, wo, wann, wie lange und wie häufig sowie mit wem die Tätigkeit durchgeführt wird.

#### 3.2 Ergebnisse und Fazit

Bei den Angaben zur Person weisen VZ- und TZ-Angestellte vergleichbare Profile auf. Die Vergleiche zwischen den Gruppen bezüglich Dauer des Arbeitsweges, Schlaf, Alltagszeit (alle Tätig-

keiten ausgenommen Arbeit, Arbeitsweg und Schlaf) sowie der Abweichung von den 720 Stunden im Monat ergeben keine signifikanten Unterschiede. Ebenfalls keine überzufälligen Resultate ergibt die Betrachtung der Anzahl Tätigkeiten und der Anzahl alleine und in Begleitung bzw. speziell im familiären Rahmen durchgeführten Tätigkeiten.

Dieses nicht erwartete Resultat konnte auch beim Vergleich der Gruppen anhand von eigens gebildeten Tätigkeits-Kategorien nicht geändert werden: Auf die Einteilung von Opaschowski (1976) zurückgreifend, wurden alle Alltagstätigkeiten den Klassen *Determinations-*, *Obligations-* und *Dispositionszeit* zugewiesen. Arbeits- und Wegezeiten entsprechen dabei der Determinationszeit (Schlaf wurde als eigene, vierte Klasse separat aufgeführt). Obligationszeit setzt sich aus den Tätigkeiten Hausarbeit, Kinderbetreuung, persönliche Pflege (hauptsächlich Körperpflege und Mahlzeiten), Engagement (kirchliche und gemeinnützige Aktivitäten) zusammen. Bei der Dispositionszeit handelt es sich um Tätigkeiten, die sich bezeichnen lassen als "Aktivitäten außer Haus und Sport", "Ausgang und Besuche", "Passive Freizeit" (z.B. Fernsehen, Musikhören) und "Aktive Freizeit zu Hause" (z.B. Lesen, Besuch empfangen).

Der Vergleich über die eben genannten Klassen von Alltagstätigkeiten ergab ebenfalls keine signifikanten Unterschiede. Das unbefriedigende Fazit aus der Voruntersuchung ist vor allem darauf zurück zu führen, dass die beiden Gruppen von geringer Größe und großer Heterogenität waren - wiederum ein Beleg für die generelle Schwierigkeit, vergleichbare (oder sogar parallelisierte) Stichproben zu finden.

## 4 Hauptuntersuchung zu Zeitverwendung und Motivation

### 4.1 Zielsetzung und Methodik

Um eine aussagekräftige Unterscheidung zwischen TZ und VZ arbeitenden Männern zu ermöglichen, wurde in der Hauptuntersuchung ein Fragebogen für größere Stichproben eingesetzt. Dadurch konnten mehr Betriebe und Personen einbezogen werden, was eine größere Homogenität der Gruppen erwarten ließ.

Der Fragebogen bezieht sich auf folgende drei Fragebereiche:

- Wer arbeitet Teilzeit, wer Vollzeit? (Soziodemographische Daten)
- Was tun die Männer in ihrer Freizeit? (Zeitverwendung)
- Warum wird Vollzeit bzw. Teilzeit gearbeitet? (Motive für die Wahl des Pensums)

Die *Angaben zur Person* (Alter, Zivilstand, Familiensituation, Qualifikationsniveau etc.) dienen zur Charakterisierung der TZ und VZ Arbeitenden und zur Kontrolle der Ähnlichkeit beider Gruppen.

Die Daten zur *Zeitverwendung* ermöglichen eine Beschreibung des Freizeitverhaltens, d.h. der Zeit neben bzw. nach der Erwerbsarbeit. Hier wurden vor allem Erfahrungen aus der Voruntersuchung genutzt. Konzeptionell wurden vom EVA-Verfahren die 30 Tage als Grundeinheit übernommen sowie Angaben zur Dauer von Arbeit, Wegezeit, Schlaf, Alltagszeit. Ausgehend von den Kategorien nach Opaschowski (1976) sollten zu differenzierteren Unterkategorien jeweils die (ungefähre) wöchentliche Zeit eingetragen werden.

Um zu ermitteln, welche *Motive* die Männer zur Wahl ihres Pensums bewogen hatten, wurden 40 Items zur Bewertung vorgegeben ("ganz unwichtig" bis "sehr wichtig", 5 Stufen). Neben eigenen Formulierungen stammten diese Items aus vorliegenden Untersuchungen (Gross/Schilling 1992; Straumann/Hirt/Müller 1996; Strümpel u.a. 1988).

### 4.2 Auswahl und Beschreibung der Stichproben

Für die Hauptuntersuchung konnten 15 Betriebe gefunden werden, fünf davon aus der Privatwirtschaft (3 Produktions-, 2 Informatikbetriebe). Weitere drei Betriebe waren Amtsstellen der Stadt Zürich und die verbleibenden sieben Betriebe lassen sich unter der Bezeichnung "Soziale Institutionen der Stadt Zürich" zusammenfassen. Da Gefahr bestand, keine genügend großen Stichproben zu finden, wurden auch Fragebogen an die Männer verteilt, die bereits an der EVA-Analyse der Voruntersuchung teilgenommen hatten. Bei allen beteiligten Betrieben wurde darauf geachtet, dass das Arbeitszeitmodell den Angestellten die Wahl zwischen Vollzeit und Teilzeit ermöglichte. Um gleich große und möglichst vergleichbare Gruppen zu erhalten, wurden die Kontaktpersonen in den Betrieben gebeten, den Fragebogen

abzugeben (a) an alle zwischen 70% und 80% TZ arbeitenden Männer und (b) an eine – aus den VZ arbeitenden Männern mit Hilfe von Zufallszahlen zu bestimmende – gleich große Gruppe.

Von den insgesamt 200 verteilten Fragebögen wurden 136 (68%) retourniert, für die Endauswertung konnten nur 54% verwendet werden (108 Fragebogen, 71 VZ und 37 TZ). Zum Abschluss führte meist die Kontrollfrage nach der Möglichkeit, *freiwillig* TZ oder VZ arbeiten zu können. Ein Vergleich der beiden Gruppen ergab, dass sie sich hochsignifikant ( $p < .001$ ) in puncto Rücklaufquote unterscheiden (80% vs. 57% zu Gunsten VZ).

Grobe Vergleiche mit amtlichen Zahlen zur Erwerbsbevölkerung der Schweiz (Bundesamt für Statistik 1998) zeigen, dass die Männer der vorliegenden Untersuchung verglichen mit der gesamten männlichen Erwerbsbevölkerung erstens viel häufiger Kinder unter 15 Jahren haben (50% vs. 15%) und zweitens etwas häufiger über eine Lehre oder höhere Ausbildung verfügen (94% vs. 83%). Andere Merkmalen (Alter, Zivilstand) ergaben nur geringfügige Abweichungen.

### 4.3 Die wichtigsten Befunde

Beim Vergleich der VZ und TZ Arbeitenden anhand der soziodemographischen Merkmale Alter, Zivilstand, Anzahl Kinder, Wohnsituation, Schulbildung und Berufsfunktion zeigt sich, dass beide Gruppen sehr ähnlich sind, da bei allen Merkmalsklassen keine signifikanten Unterschiede festzustellen sind (wobei die Angaben zur Berufsbezeichnung und zur betrieblichen Funktion in fünf Gruppen "Berufsfunktion" zusammengefasst wurden). In der *Tabelle 1* sind die wichtigsten Angaben dargestellt.

Dennoch gibt es zwei signifikante Unterschiede (nicht in der Tabelle): Bei den TZ Arbeitenden, die mit ihren Partnerinnen (selten Partnern) zusammenwohnen, sind anteilmäßig mehr Partnerinnen berufstätig (96% vs. 77%,  $p < .05$ ), und die Tätigkeiten, denen diese nachgehen, erfordern eine höhere Qualifikation als diejenigen der Partnerinnen der VZ erwerbstätigen Männer ("tief" 4% vs. 22%; "mittel" 46% vs. 59%; "hoch": 50% vs. 19%;  $p < .05$ ). Bei der Beantwortung der Frage nach der Zeitverwendung lassen sich folgende Unterschiede ermitteln: VZ Arbeitende leisten durchschnittlich deutlich mehr Überstunden (5 Std. pro Woche vs. 2 bei TZ,  $p < .01$ ). Dafür gehen die TZ Arbeitenden in den ca. eineinhalb

Tagen, die sie pro Woche mehr zur Verfügung haben, im Durchschnitt deutlich häufiger Tätigkeiten mit stark verpflichtendem Charakter nach (Obligationszeit:  $p < .05$ ; darunter Dauer der Kinderbetreuung: 11.5 Std. vs. 17.5 Std. pro Woche,  $p < .05$ ).

### Tab. 1: VZ und TZ Arbeitende im Gruppenvergleich - soziodemographische Merkmale

Alle Unterschiede nicht signifikant

Die Zeitanteile (in Stunden pro Monat) nach den Kategorien von Opaschowski (1976) betragen:

- *Determinationszeit* (Arbeitszeit, Weg zur Arbeit): 219 VZ vs. 169 TZ ( $p < .001$ )
- *Obligationszeit* (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Engagement, Persönliche Pflege inkl. Mahlzeiten): 126 VZ vs. 152 TZ ( $p < .05$ )
- *Dispositionszeit* (Aktive Freizeit (meist zu Hause), Passive Freizeit, Aktivitäten außer Haus und Sport, Ausgang und Besuche): 159 VZ vs. 158 TZ (n.s.)

Bezüglich der 'klassischen Freizeit' (d.h. der Dispositionszeit) unterscheiden sich VZ und TZ Arbeitende also nicht, dasselbe gilt für die zum Schlafen verwendete Zeit. Ebenfalls gibt es keine Hinweise darauf, dass die VZ arbeitenden Männer sich in ihrer Freizeit weniger in Vereinen, der Politik etc. engagieren würden als TZ Arbeitende.

Die 40 zu bewertenden *Motive* für Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit konnten mittels *Faktorenanalyse* in fünf Hauptgruppen unterteilt werden – genannt sind hier die drei wichtigsten, veran-

schaulich anhand der zentralen Fragen. Die beiden Gruppen unterscheiden sich dabei bezüglich der Faktorenwerte signifikant.

- *Familie und Gleichberechtigung* (Aktive Kinderbetreuung; mehr Zeit für Kinder; Berufstätigkeit der Partnerin ermöglichen): Höhere Werte bei TZ ( $p < .05$ ).
- *Selbstverwirklichung* (Nicht nur für den Beruf leben; mehr Zeit für Hobbys; mehr Zeit für sich persönlich): Ebenfalls höhere Werte für TZ ( $p < .05$ ).
- *Karriere, Leistung* (Berufliche Karriere machen; aktiver Teil einer Organisation sein; sozialer Status): Höhere Werte für VZ ( $p < .001$ ).

Um die gewonnenen Ergebnisse zu validieren und um eine zusätzliche Perspektive einzunehmen, wurde eine *Clusteranalyse* gerechnet. Berücksichtigung fanden dabei diejenigen Merkmale mit den größten Unterschieden zwischen beiden Gruppen. Die gewählte Clusterlösung besteht aus sechs Clustern mit deutlichen Unterschieden zwischen VZ und TZ Arbeitenden:

*Vollzeit arbeitende Männer mit Familie* sind in zwei Clustern vertreten (Cluster 1 und 2). *Cluster 1 VZ* besteht vor allem aus Männern, bei denen die berufliche Karriere einen großen Stellenwert einzunehmen scheint, was sich in vergleichsweise hohen durchschnittlichen Arbeitszeiten manifestiert. Fast alle Männer wohnen mit der Partnerin zusammen und haben (meist zwei) Kinder. Alle Partnerinnen gehen einer Erwerbsarbeit nach, in Funktionen, die eine mittlere bis hohe Qualifikation erfordern.

*Cluster 2 VZ* besteht aus Männern, bei denen hauptsächlich auffällt, dass sie in puncto Wahl des Arbeitszeitpensums die geringsten Spielräume hatten. Sie sind beruflich etwas weniger gut qualifiziert, seltener in Führungspositionen anzutreffen und ihre Partnerinnen arbeiten im Schnitt ebenfalls weniger sowie in weniger gut qualifizierten Positionen.

Bei den *Teilzeitarbeitenden mit Familie* konnten ebenfalls zwei Cluster gefunden werden (Cluster 3 und 4). Im *Cluster 3 TZ* sind die Männer etwas älter und haben auch mehr Kinder im Alter von mehr als 16 Jahren. Sonst sind sich die beiden Cluster 3 und 4 recht ähnlich; zu den auffallendsten Merkmalen gehört die Tatsache, dass die Partnerinnen häufig, mit hohen Pensen und gut qualifiziert arbeiten. Ebenfalls typisch sind die

hohen Werte bei der Obligationszeit.

Die restlichen beiden *Cluster 5 und 6* bestehen aus Männern, die meist *keine Kinder* haben. Dabei bilden jüngere Männer, die am häufigsten alleine wohnen, eine Gruppe für sich. Cluster 6 fällt auf, weil keines der Hauptmerkmale der anderen Cluster (Familie, Gewichtung der Arbeit) besonders stark vertreten ist. Ein typisches Merkmal besteht eher in tiefen Werten bei den Angaben zur Dauer von Firmenzugehörigkeit und der Verweildauer in der aktuellen Funktion im Betrieb.

## 5 Schlussfolgerungen

Das Hauptunterscheidungsmerkmal zwischen den Gruppen VZ und TZ besteht darin, nach welchem *Partnerschaftsmodell* gelebt wird. Bei den VZ Arbeitenden sind dabei traditionelle Geschlechterrollen vorherrschend, d.h. Erwerbsarbeit für die Männer, Haus- und Erziehungsarbeit für die Frauen. Die TZ Arbeitenden dagegen bewegen sich in Richtung einer Rollenteilung zwischen Mann und Frau, d.h. beide Partner übernehmen Anteile der Erwerbs-, Haus- und Kinderbetreuungsarbeit.

Für diesen Befund sprechen die Unterschiede bei der Häufigkeit und Qualifikation der Erwerbstätigkeit der Partnerinnen, die Daten zur Zeitverwendung - besonders die Unterschiede bei der Obligationszeit - und die Motive, welche die Männer für die Wahl des Arbeitszeitpensums angeben.

Durch die Clusteranalyse zeigt sich aber auch, dass dieser Hauptunterschied zwischen VZ und TZ nicht für alle Männer zutrifft. Denn für Männer ohne Kinder bzw. nicht in einer Partnerschaft lebende Männer kann lediglich festgehalten werden, dass sie nicht ein bestimmtes Arbeitszeitpensum bevorzugen. Männer, welche aufgrund ihres geringeren Alters oder aus anderen Gründen weniger fest an ihren Betrieb gebunden sind und (noch) keine familiären Verpflichtungen haben, weisen keine bestimmten Arbeitszeitpräferenzen auf. Positiv ausgedrückt könnte dies als Zeichen von mehr Freiheit und Flexibilität gedeutet werden, andererseits wäre es auch möglich, darin ein Manko an stabilisierenden biographischen Elementen zu sehen.

Es ergeben sich kaum Anhaltspunkte, dass die Männer mit Teilzeit ihr Pensum gewählt haben, um über mehr Zeit für Hobbys und andere

klassische Freizeitaktivitäten zu verfügen. Ob dies bei Betrachtung von Teilzeitarbeit ohne Beschränkung auf 70 bis 80% einer Vollzeitstelle auch der Fall wäre, muss offen gelassen werden. Insgesamt kann aber gefolgert werden, dass eine Arbeitszeitreduktion von ca. zehn Stunden pro Woche vor allem Familienvätern und ihren Angehörigen zugute käme.

### Literatur

- Baillod, Jürg (1997): Zeitenwende Arbeitszeit. Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren. Zürich
- Boeven, Holger (1988): Teilzeitbeschäftigte Männer und Hausmänner – eine neue Form partnerschaftlichen Zusammenlebens; in: E. Brähler, A. Meyer (Hg.): Partnerschaft, Sexualität und Fruchtbarkeit. Beiträge aus Forschung und Praxis. Berlin
- Buhmann, Brigitte (1997): SAKE-News: Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation. Bern
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (1998): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 1997. Bern
- Bürgisser, Margret (1996): Modell Halbe-Halbe. Partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf. Zürich
- Dellekönig, Christian (1995): Der Teilzeit-Manager: Argumente und erprobte Modelle für innovative Arbeitszeitregelungen. Frankfurt
- Groß, Hermann, Gabi Schilling (1992): Teilzeitbeschäftigung von Männern – Potentiale und Restriktionen; in: Verein zur Förderung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (Hg.): Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Köln, 101-149.
- Grossenbacher, Simon (1999): Unterschiede zwischen Vollzeit und Teilzeit arbeitenden Männern. Wie manifestieren sich 25% weniger Arbeit aus psychologischer Sicht? Unveröff. Lizentiatsarbeit, Universität Zürich
- Hartz, Peter (1996): Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden – Beschäftigungssicherung bei VW. Frankfurt a.M.
- Klein, Martina (Hg.) (1993): Nicht immer aber immer öfter: flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Marburg
- Kohler, Hans, Eugen Spitznagel (1995): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28, 339-364
- Kohn, Susanne, Thomas Breisig (1999): Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse aus einer Fallstudie; in: ARBEIT, 8, 2, 162-178
- Ley, Katharina (1989): Wer leistet Teilzeitarbeit? – Zur sozialen Verteilung und zur Entwicklung von Teilzeitarbeit; in: Jürg Baillod u.a. (Hg.): Handbuch Arbeitszeit: Perspektiven, Probleme, Praxisbeispiele. Zürich, 107-110
- Neuberger, Oswald (1997): Personalwesen 1. Stuttgart
- Opaschowski, Horst W. (1976): Pädagogik der Freizeit. Bad Heilbrunn
- Pedergnana, Maurice, Franziska Frohofer, Susanne Schmid (1995): Zeit für Arbeitsteilung. Das ungenutzte Potential für Wirtschaft und Gesellschaft. Ein Leitfaden für Unternehmen, Frauen und Männer. Winterthur
- Quack, Sigrid (1993): Dynamik der Teilzeitarbeit: Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin
- Schimany, Peter (1991): Teilzeitarbeit im Geschlechterverhältnis. Nürnberg
- Schmal, Andreas (1997): Teilzeitbeschäftigung. Motive, Präferenzen und Barrieren aus der Sicht von Arbeitnehmern. Frankfurt
- Straumann, Leila D., Monika Hirt, Werner Müller (1996): Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen. Zürich
- Strümpel, Burkhard u.a. (1988): Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner: Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern. Berlin
- Teriet, Bernhard (1977): Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität; in: Technologie und Politik, 8, 75-111
- Weyerich, Astrid u.a. (1992): Ermittlung von Alltags-tätigkeiten (Das EVA-Verfahren) (Forschungen zum Handeln in Arbeit und Alltag, 4). Berlin

lic. phil. Simon Grossenbacher  
Tempobrain AG  
Lindenstr. 38  
CH-8008 Zürich

Prof. Dr. Ivars Udris  
Institut für Arbeitspsychologie  
ETH Zürich  
Nelkenstr. 11  
CH-8092 Zürich