

KOF Analysen

Spezialanalysen:

Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit
auf dem Arbeitsmarkt?

2017, Nr. 2, Sommer – SA 2

Impressum

Herausgeberin KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich
Verantwortliche Yngve Abrahamsen, Prof. Dr. Michael Graff, Prof. Dr. Jan-Egbert Sturm

Postadresse LEE G 116, Leonhardstrasse 21, 8092 Zürich
Telefon +41 44 632 42 39 E-Mail kof@kof.ethz.ch
Telefax +41 44 632 12 18 Website www.kof.ethz.ch

ISSN 1662-3517

Copyright © ETH Zürich, KOF Konjunkturforschungsstelle, 2017
Weiterveröffentlichung (auch auszugsweise) ist nur mit Bewilligung des Herausgebers
und unter Quellenangabe gestattet.

VERSTÄRKT TEILZEITARBEIT DIE GESCHLECHTERUNGLEICHHEIT AUF DEM ARBEITSMARKT?

Zusammenfassung: Teilzeitarbeit ist in der Schweiz insbesondere bei Frauen weit verbreitet und wird zumeist positiv beurteilt. Leicht werden jedoch die damit verbundenen Risiken übersehen. Zwar erleichtert Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördert die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, doch die weite Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen hat auch ihre Schattenseiten. Dieser Beitrag zeigt, dass Teilzeitarbeit in der Schweiz ein Karrierehindernis darstellt und somit indirekt zur Zementierung der Geschlechterungleichheit beiträgt. Der wichtigste Grund, weshalb Frauen Teilzeit arbeiten, ist die Kinderbetreuung. Während Frauen ihren Beschäftigungsgrad massiv reduzieren, sobald Nachwuchs kommt, bleibt derjenige der Männer stabil. Ein besser ausgebautes und kostengünstigeres Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen sowie ein grösseres Angebot an Teilzeit-Führungspositionen für Frauen und Männer dürfte das Problem mildern.



DANIEL
KOPP

Abstract: The incidence of part-time work in Switzerland is very high, particularly among women. Many people see this as an advantage of the Swiss labor market. However, even though part-time work facilitates the reconciliation of work and family duties and therefore promotes the integration of women in the labor market, the high incidence of part-time work among women has its downsides too. This analysis shows that part-time work in Switzerland is a career obstacle and hence contributes to the perpetuation of gender inequalities in the labor market. The most important reason why women work part-time is child-care. As soon as there are children in the household, women reduce their work volume, whereas that of men stays stable. Better and cheaper child-care facilities as well as more part-time jobs on the management level for women and men might reduce the problem.

JEL Classification Codes: J13, J16, J21, J22, J70

Keywords: Part-time employment, gender inequality, promotions, child-care

1 EINLEITUNG

Der Anteil Erwerbstätiger, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, hat in den vergangenen Jahrzehnten deutlich zugenommen. Gemäss Volkszählung und Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) stieg der Anteil der Teilzeit-Erwerbstätigen von 12 Prozent im Jahr 1970 auf 35 Prozent 2016. Der Trend zur Teilzeitarbeit ist sowohl bei Männern als auch Frauen zu beobachten. Doch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind enorm: 16 Prozent teilzeiterwerbstätigen Männern stehen 57 Prozent teilzeiterwerbstätige Frauen gegenüber. Von allen OECD-Ländern weisen nur die Niederlande einen höheren Anteil an teilzeiterwerbstätigen Frauen auf als die Schweiz. Bei den Männern liegt die Schweiz dagegen nur knapp über dem OECD-Durchschnitt. Dabei arbeiten nicht alle Teilzeitbeschäftigten freiwillig zu einem reduzierten Pensum. Rund ein Fünftel würde gerne mehr arbeiten.

Der Trend zur Teilzeitarbeit wird zumeist begrüsst. Argumentiert wird, dass Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert und dadurch wesentlich zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt beigetragen hat. Tatsächlich weist die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr hohe Frauenerwerbsquote auf. Des Weiteren erleichtert

Teilzeitarbeit jungen Leuten den Einstieg in den Arbeitsmarkt, erlaubt älteren Erwerbstätigen einen sanften Übergang in die Pensionierung und bietet den Arbeitnehmenden die Chance, sich verstärkt ausserberuflichen Aktivitäten zuzuwenden (vgl. Bundesamt für Statistik 2006: 21). Auch Arbeitgebende können profitieren, wie das vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) herausgegebene und vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband unterstützte *KMU-Handbuch Beruf und Familie 2016* betont: Dank Teilzeitarbeit könne Verantwortung und Know-how auf mehrere Schultern verteilt werden und Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben blieben dem Betrieb eher erhalten. Zudem seien Teilzeitbeschäftigte oft ausgeglichener, produktiver, motivierter und hätten weniger Fehlzeiten. Schliesslich erhöhe Teilzeitarbeit die Flexibilität des Betriebes (Seco 2016: 28).

Doch gelegentlich wird auch auf die Nachteile der Teilzeitarbeit hingewiesen. So könne Teilzeitbeschäftigung zu ungesicherten Arbeitsverhältnissen, schlechter sozialer Absicherung (z.B. wenn Teilzeiterwerbstätige einen Lohn unter der Schwelle für die obligatorische Versicherung in der 2. Säule beziehen), eingeschränkten Weiterbildungsmöglichkeiten und einer Verschlechterung der Karrierechancen führen (Bundesamt für Statistik 2009: 10f). Während das Problem der ungenügenden sozialen Absicherung in der 2. Säule mit der Altersreform 2020 durch die Senkung des Koordinationsabzugs angegangen werden soll, wird dem Risiko der Teilzeitarbeit als Karrierekiller nicht allzu viel Beachtung geschenkt.

Zwar existieren deskriptive Studien zur Teilzeitarbeit in der Schweiz (z.B. Bundesamt für Statistik 2006, Strub 2003), aber eine systematische Untersuchung der Risiken von Teilzeitarbeit in Bezug auf das berufliche Vorankommen wurde bisher nicht vorgenommen. Dieser Beitrag geht deshalb der Frage nach, inwiefern in der Schweiz das klassische Karrieremodell auf einer Vollzeitwerbstätigkeit beruht und Teilzeitarbeit ein Hindernis für das Vorstossen in Führungspositionen darstellt. Dieser Frage kommt nicht zuletzt im Hinblick auf die Geschlechterungleichheit eine wichtige Bedeutung zu. Weil nämlich Teilzeitarbeit vornehmlich ein weibliches Phänomen darstellt, kann Teilzeitbeschäftigung zur Zementierung bestehender Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen, wenn sie mit schlechteren Karrierechancen einhergeht. Des Weiteren werden die Gründe für die weite Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen sowie (wirtschafts-)politische Handlungsoptionen diskutiert. Die Analyse stützt sich auf Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) der Jahre 2010 bis 2015.

2 TEILZEITARBEIT IN DER SCHWEIZ

In der Schweiz gilt eine erwerbstätige Person als teilzeiterwerbstätig, wenn sie im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit einen Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit aufweist. Internationale Definitionen weichen davon teilweise ab und legen statt eines relativen einen absoluten Schwellenwert zugrunde. Die OECD definiert Teilzeitarbeit beispielsweise als eine Tätigkeit mit einem wöchentlichen Arbeitspensum unter 30 Stunden pro Woche.

Teilzeitarbeit definiert sich entweder explizit wie in der Schweiz oder implizit wie im Falle der OECD-Definition relativ zu einer wöchentlichen Normalarbeitszeit. Teilzeitarbeit sagt daher noch nichts über die tatsächliche zeitliche Arbeitsbelastung aus, sondern lediglich, dass die betroffene Person ein geringeres Arbeitspensum aufweist als das geltende Normalarbeitsverhältnis – mit allen damit einhergehenden Folgen für Lohn, Sozialversicherungsstatus und berufliche Stellung. Eine geringere Arbeitsbelastung kann dagegen auch mit einer Senkung der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit erreicht werden – ohne

die negativen Folgen der Teilzeitarbeit. Folgendes Beispiel verdeutlicht den Punkt: Wer heute in einem Betrieb des 2. Sektors 40 Stunden pro Woche arbeitet, wird gemäss Schweizer Definition als vollzeiterwerbstätig eingestuft, da die betriebsübliche Wochenarbeitszeit in der Industrie 41,3 Stunden beträgt. 1970, als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit noch 44,7 Stunden betrug, wäre dieselbe Person hingegen teilzeiterwerbstätig gewesen (die 90%-Schwelle liegt bei 40,2 Stunden pro Woche).

Die Datengrundlage

Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik ist eine Personenbefragung, die seit 1991 jährlich und seit 2010 vierteljährlich durchgeführt wird. Das Ziel ist die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung. Seit 2010 werden jährlich 126 000 telefonische Interviews geführt. Personen, die an der Erhebung teilnehmen, werden innerhalb von anderthalb Jahren viermal befragt. Für die vorliegende Analyse wurden die Jahresdaten der Jahre 2010 bis 2015 gepoolt, um die Stichprobengrösse zu erhöhen und die Aussagen generalisierbarer zu machen. Jede Person kommt einmal pro Jahr an maximal zwei aufeinanderfolgenden Jahren im Datensatz vor. Um repräsentative Ergebnisse für die ständige Wohnbevölkerung zu bekommen, wurden die Beobachtungen mit der inversen Wahrscheinlichkeit, im Stichprobensample aufzutauchen, gewichtet. Um zu verhindern, dass Personen in Ausbildung die Ergebnisse verzerren, wurde das Sample auf 25- bis 64-Jährige beschränkt und die Gruppe der Lehrlinge ausgeschlossen. Aus diesen Gründen können die ausgewiesenen Durchschnittswerte von den offiziell ausgewiesenen Werten der SAKE leicht abweichen.

Tabelle 1 zeigt, dass Teilzeitarbeit in der Schweiz vor allem ein weibliches Phänomen ist. 62 Prozent der erwerbstätigen Frauen zwischen 25 und 64 Jahren sind in der untersuchten Zeitperiode teilzeiterwerbstätig. Dem stehen nur 12 Prozent teilzeiterwerbstätige Männer gegenüber. Folgerichtig liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Männer bei 85 Prozent, während derjenige der Frauen nur 53 Prozent beträgt. Bei diesen Werten wurden auch Nicht-Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsgrad von null berücksichtigt. Frauen arbeiten nicht nur häufiger Teilzeit als Männer, sondern wenn, dann auch zu einem geringeren Pensum. Zudem suchen erwerbslose Frauen viel häufiger eine Teilzeitstelle als Männer.

Eine Aufteilung nach Branchen zeigt eine grosse Heterogenität zwischen den Wirtschaftsabschnitten: Der Anteil Teilzeitbeschäftigter variiert zwischen 12 Prozent im Baugewerbe und 77 Prozent bei den privaten Haushalten. Generell ist Teilzeitarbeit im Gewerbe und in der Industrie weit weniger verbreitet als im Dienstleistungssektor, wenngleich sich auch hier grosse Unterschiede zeigen. Während die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Tabelle 1: Vollzeit- und Teilzeitarbeit nach Geschlecht

	Männer	Frauen
Beschäftigungsgrad in % (inkl. Nicht-Erwerbstätige)	85	53
Beschäftigungsgrad in % wenn erwerbstätig	95	70
Beschäftigungsgrad in % wenn Teilzeit erwerbstätig	59	50
Anteil Teilzeit wenn erwerbstätig	0.12	0.62
Teilzeitstelle gesucht wenn erwerbslos	0.16	0.53
Anz. Beobachtungen (ungewichtet)	129'254	143'842

Grundgesamtheit: Personen von 25 bis 64 Jahre, ohne Lehrlinge
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010–2015

sowie Informatik und Kommunikation einen Teilzeitanteil von lediglich 20 Prozent respektive 23 Prozent aufweisen, arbeiten im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen 60 Prozent der Erwerbstätigen mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad. Es überrascht kaum, dass der Anteil Teilzeiterwerbstätiger stark mit dem Frauenanteil in einer Branche korreliert.

3 EINFLUSS DES BESCHÄFTIGUNGSGRADES AUF DIE BERUFSKARRIERE

Neben den Chancen, die Teilzeitarbeit für Arbeitnehmende und Arbeitgebende bereithält, insbesondere in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dürfen die potenziellen Risiken dieses Beschäftigungsmodells nicht übersehen werden. Ein mögliches Problem der Teilzeitarbeit ist, dass sie zum Karrierehindernis werden kann, wenn Führungspositionen an Vollzeitstellen gekoppelt sind. Tatsächlich zeigen Studien aus dem Ausland, dass Teilzeitjobs die Chancen auf eine Beförderung reduzieren (vgl. Russo und Hassink 2008; Zeytinoglu und Cooke 2008). Auch das Bundesamt für Statistik hat darauf hingewiesen, dass Teilzeitarbeit Risiken beinhaltet und unter anderem die Karrierechancen negativ beeinträchtigen kann (Bundesamt für Statistik 2006: 21f; 2009: 10f). Eine systematische Analyse für die Schweiz steht jedoch noch aus.

Ein erster Blick auf die Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitstellen innerhalb von Führungspositionen in mittleren und grossen Unternehmen mit 20 oder mehr Mitarbeitenden zeigt, dass die Vollzeitstelle klar dominiert (siehe Tabelle 2). Mitglieder von Geschäftsleitungen¹ haben zu 87 Prozent eine Vollzeitstelle inne, während 11 Prozent ein Arbeitspensum von 50 bis 90 Prozent haben und nur 2.4 Prozent ein Teilzeitpensum unter 50 Prozent ausfüllen. Bei den Leitungspositionen (definiert als Position mit 10 oder mehr unterstellten Beschäftigten sowie einem standardisierten Monatslohn von mindestens 5000 Franken) ist die Situation fast identisch. In beiden Fällen liegt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen deutlich höher als im Durchschnitt über alle Hierarchiestufen hinweg, was sich auch im durchschnittlichen Beschäftigungsgrad niederschlägt.

Tabelle 2: Anteil Frauen und Teilzeiterwerbstätige in Führungspositionen von Unternehmen mit 20 MA und mehr

	Leitungsposition	Geschäftsleitung	Total
Vollzeit erwerbstätig	0.88	0.87	0.71
Teilzeit (50-89%)	0.1	0.11	0.21
Teilzeit (<50%)	0.018	0.024	0.077
Beschäftigungsgrad	96	95	87
Anteil Frauen	0.23	0.25	0.42
Anz. Beob. (ungew.)	17'378	11'578	127'106

Keine Selbständigerwerbende, mitarb. Familienmitglieder u. Lehrlinge

Leitungsposition: Mind. 10 Unterstellte u. stand. Monatslohn von mind. 5'000 Franken

Geschäftsleitungsmitglied gemäss Angaben der Befragten in SAKE

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010-2015

¹ Die im Rahmen der SAKE interviewten Personen werden u.a. gefragt, ob sie Mitglied in der Direktion oder Geschäftsleitung des Unternehmens sind, in welchem sie arbeiten.

Zudem zeigt Tabelle 2, dass Frauen viel seltener in Führungspositionen von mittleren und grossen Unternehmen vertreten sind als Männer.² Ob und wie dies mit dem Beschäftigungsgrad zusammenhängt, wird im Folgenden untersucht.

Zu diesem Zweck wurde anhand einer Probit-Regression geschätzt, welchen Einfluss Geschlecht und Beschäftigungsgrad auf die Wahrscheinlichkeit haben, in der Geschäftsleitung eines Unternehmens mit mehr als 20 Mitarbeitenden zu sein. Die Marginaleffekte sind in Tabelle 3 aufgeführt. Im Durchschnitt sind 8.8 Prozent der Beschäftigten in mittleren und grossen Unternehmen (11.6 Prozent der Männer und 5.2 Prozent der Frauen) Mitglied der Geschäftsleitung. Die Differenz zwischen Frauen und Männern liegt bei 6.4 Prozentpunkten (vgl. Model 1). Werden lediglich Frauen und Männer im gleichen Alter, derselben Bildungsstufe, mit derselben Nationalität und in derselben Branche verglichen, beträgt die Differenz noch 5.1 Prozentpunkte (Model 2). Wird ausserdem der Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer separiert, reduziert sich die geschlechtsspezifische Differenz nur minimal und beträgt noch 5 Prozentpunkte (Model 3). Dies bedeutet, dass die im Durchschnitt etwas längere Betriebszugehörigkeitsdauer der Männer deren grössere Präsenz in Geschäftsleitungen nicht erklären kann. Der geschlechtsspezifische Nachteil der Frauen reduziert sich jedoch um beinahe die Hälfte, wenn man zusätzlich den Einfluss des Beschäftigungsgrads (Vollzeit und vier Teilzeit-Kategorien) kontrolliert (Model 4). Die ursprüngliche geschlechtsspezifische Differenz von 6.4 Prozentpunkten in der Wahrscheinlichkeit, Mitglied in der Geschäftsleitung zu sein, wird somit zu einem Drittel durch den Beschäftigungsgrad erklärt. Dies zeigt, dass Teilzeitarbeit ein nicht zu unterschätzendes Karrierehindernis darstellt, worunter insbesondere Frauen leiden.³ Die Analyse zeigt ausserdem, dass der negative Effekt der Teilzeitarbeit bereits bei einer leichten Reduktion des Beschäftigungsgrades auf ein Arbeitspensum von 70–89 Prozent einsetzt. Im Vergleich zu einer Vollzeitstelle reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, Mitglied der Geschäftsleitung zu sein, um 4.8 Prozentpunkte. Noch kleinere Arbeitspensum unter 70 Prozent reduzieren die Wahrscheinlichkeit des Vordringens in höhere Hierarchiestufen zwar weiter, aber der grösste Effekt tritt gleich zu Beginn beim Wechsel von einer Vollzeitstelle auf ein hohes Teilzeitpensum auf.

Eine zusätzliche Schätzung, in welcher Geschlecht und Beschäftigungsgrad interagiert wurden, zeigt, dass Teilzeitarbeit die Wahrscheinlichkeit, in einer Geschäftsleitung zu sein, sowohl für Männer als auch für Frauen substantiell reduziert. Bei Männern ist der negative Effekt bei einem grossen Teilzeitpensum von über 70 Prozent jedoch ausgeprägter als bei Frauen (–7 Prozentpunkte bei Männern, –3.4 bei Frauen). Die negativen Effekte kleinerer Teilzeitpensum weisen dagegen eine ähnliche Grössenordnung auf (wobei der Effekt sehr kleiner Teilzeitpensum bei Männern aufgrund der geringen Fallzahl nicht mehr präzise geschätzt werden kann). In noch etwas stärkerem Masse als bei den Frauen heisst es somit für Männer: ohne Vollzeitstelle keine Leitungsfunktion.

Nun kann eingewendet werden, dass sich Männer und Frauen oder Voll- und Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich verschiedener Dimensionen unterscheiden, die nicht Teil der Regressionsgleichung sind und gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, in einer

2 Die Beschränkung auf Unternehmen mit 20 Mitarbeitenden und mehr wurde vorgenommen, weil eine Leitungsposition per Definition mindestens 10 weitere Mitarbeitende bedingt und in Unternehmen von weniger als 20 Mitarbeitenden die Bedeutung einer Geschäftsleitung eine andere ist als in grösseren Unternehmen.

3 Das von Tabelle 3 gezeichnete Bild verändert sich nicht substantiell, wenn man statt der Mitgliedschaft in einer Geschäftsleitung die Wahrscheinlichkeit, eine Leitungsfunktion innezuhaben, betrachtet.

Tabelle 3: Wahrscheinlichkeit, in einem mittleren oder grossen Unternehmen (20 MA und mehr) in der Geschäftsleitung zu sein

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Mann	Ref-Kat.	Ref-Kat.	Ref-Kat.	Ref-Kat.	Ref-Kat.
Frau	-0.064***	-0.051***	-0.05***	-0.028***	-0.026***
Vollzeit				Ref-Kat.	Ref-Kat.
Teilzeit (70-89%)				-0.048***	-0.049***
Teilzeit (50-69%)				-0.062***	-0.064***
Teilzeit (20-49%)				-0.063***	-0.065***
Teilzeit (<20%)				-0.059***	-0.062***
Inkl. Kontrollvariablen	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja
Inkl. Dauer im Betrieb	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
Inkl. Kontrolle Kinder	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Anz. Beob. (ungew.)	126'979	126'640	126'601	126'016	126'016

Kontrollvariablen: Alter, Nationalität, Ausbildung, Branche

Kontr. für Kinder durch Var. Familientyp (keine Kinder, <7, 7-14, 15-18), interag. mit Geschlecht

Keine Selbständigerwerbende, mitarb. Familienmitglieder u. Lehrlinge

Gewichtete Probit-Regression mit robusten Standardfehlern geclustert nach Personen

Ausgewiesen werden Marginaleffekte

Quelle: Gepoolte SAKE-Stichprobe des BFS der Jahre 2010-2015

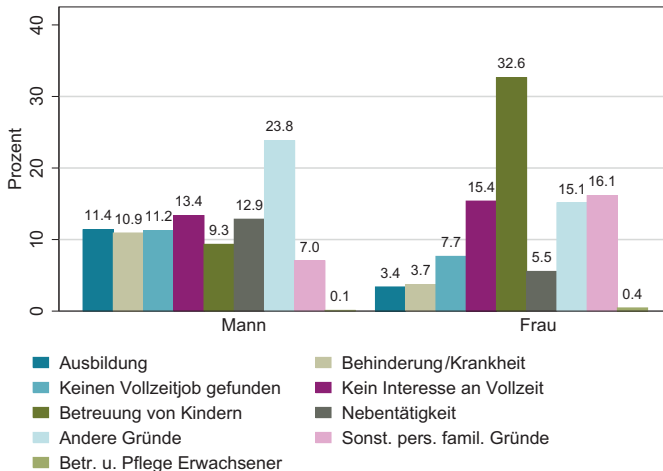
*** p<0.01

Führungsposition zu sein. So ist es möglich, dass Personen, die Teilzeit arbeiten, weniger gerne Verantwortung übernehmen als Vollzeiterwerbstätige und deshalb gar nicht in Führungspositionen tätig sein wollen – selbst wenn dies bei ihrem aktuellen Beschäftigungsgrad möglich wäre. Oder sie gewichten ausserberufliche Tätigkeiten höher als den beruflichen Aufstieg. In beiden Fällen wäre nicht die Teilzeitbeschäftigung der Grund, dass sie keine Führungspositionen innehaben, sondern ihre persönliche Disposition. Da wir Letztere nicht direkt beobachten und daher nicht konstant halten können (wie z.B. das Alter, die Herkunft oder den Bildungsgrad) ist es nicht möglich, den Effekt der Teilzeitarbeit vollständig zu isolieren. Doch wir können für Variablen kontrollieren, welche die persönliche Präferenz für ausserberufliche Tätigkeiten beeinflussen, um zu testen, ob Letztere – und nicht Teilzeitarbeit per se – der eigentliche Grund für die geringere Vertretung von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen ist. Eine solche Variable ist zum Beispiel die Familiensituation, da das Vorhandensein von Kindern im Haushalt die persönlichen Prioritäten tendenziell weg vom beruflichen Erfolg und hin zur Familie verschiebt. Weil diese Prioritätenverschiebung für Frauen und Männer unterschiedlich sein kann, wurde die Variable Familientyp (keine Kinder unter 18, Kinder unter 7, von 7 bis 14 oder von 15 bis 18 Jahren), interagiert mit dem Geschlecht der Erwerbstätigen, als zusätzliche Kontrollvariable in obige Regressionsgleichung aufgenommen (vgl. Model 5). Die letzte Spalte in Tabelle 3 zeigt, dass sich dadurch weder der Koeffizient für das Geschlecht, noch diejenigen für die verschiedenen Teilzeit-Kategorien substantziell ändern. Das Vorhandensein von Kindern (und somit die mutmasslich stärkere Präferenz für ausserberufliches Engagement) kann die geringere Vertretung von Frauen in Leitungspositionen somit nicht erklären. Die Erklärungskraft der Teilzeitarbeit bleibt unverändert gross.

4 GRÜNDE FÜR UNTERSCHIEDE IM BESCHÄFTIGUNGSGRAD VON FRAUEN UND MÄNNERN

Gemäss den im Rahmen der Schweizer Arbeitskräfteerhebung befragten Teilzeiterwerbstätigen sind häusliche Verpflichtungen, insbesondere die Betreuung von Kindern, die Hauptursache für Teilzeitarbeit – zumindest bei den Frauen: Ein Drittel der Frauen nennt die Betreuung von Kindern als Hauptgrund, weitere 16 Prozent geben sonstige persönliche oder familiäre Gründe an (vgl. Grafik 1).

Grafik 1: Hauptgrund für Teilzeitarbeit



Die Anteile summieren sich bei Männern und Frauen zu je 100% auf.
Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung des BFS 2010–2015.

Bei den (wenigen) Männern, die Teilzeit arbeiten, werden Kinderbetreuungspflichten hingegen deutlich seltener als Grund für den Verzicht auf eine Vollzeitstelle angegeben. Nur 9 Prozent sehen darin das Haupthindernis. Eine Ausbildung, eine Behinderung oder Krankheit, das Ausüben einer Nebentätigkeit oder andere, nicht näher genannte Gründe sind wichtiger. Der Anteil derjenigen, der schlicht kein Interesse an einer Vollzeitstelle hat, ist bei Männern und Frauen ähnlich hoch. Insgesamt ist ein Fünftel aller Teilzeiterwerbstätigen unterbeschäftigt, das bedeutet, dass diese Personen gerne mehr arbeiten würden, als dies im Moment möglich ist. Interessanterweise ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer, die gerne mehr arbeiten würden, leicht grösser als derjenige der Frauen. Möglicherweise hat dies damit zu tun, dass der Negativeffekt der Teilzeitarbeit auf das berufliche Vorankommen bei ihnen noch etwas ausgeprägter ist als bei Frauen.

In Tabelle 4 sind Regressionen des Beschäftigungsgrades von Erwerbs- und Nichterwerbstätigen auf das Geschlecht und weitere Personencharakteristika dargestellt. Die Ergebnisse unterstreichen die grosse Bedeutung der Kinderbetreuung für die Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten.⁴ Die sequenzielle Ergänzung der Regressionen mit zusätzlichen Kontrollvariablen erlaubt die Faktoren zu isolieren, die für den Unterschied im Beschäftigungsgrad

4 Durch die Berücksichtigung der Nicht-Erwerbstätigen (mit einem Beschäftigungsgrad von null) geht der gesamte Arbeitsangebotsseffekt in die Kalkulationen ein. D.h. sowohl die Reaktion derjenigen, die erwerbstätig bleiben und nur den Beschäftigungsgrad reduzieren als auch derjenigen, die ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Tabelle 4: Effekt des Geschlechts auf den Beschäftigungsgrad von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen zwischen 25 bis 50 Jahren

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Mann	Ref.-Kat.	Ref.-Kat.	Ref.-Kat.	Ref.-Kat.
Frau	-32***	-31***	-26***	-7.8***
Inkl. indiv. Charakt	Nein	Ja	Ja	Ja
Inkl. Branche	Nein	Nein	Ja	Ja
Nur HH ohne Kinder	Nein	Nein	Nein	Ja
Anz. Beob. (ungew.)	165'864	165'318	157'751	157'751

Individuelle Charakteristiken: Alter, Nationalität, Ausbildung

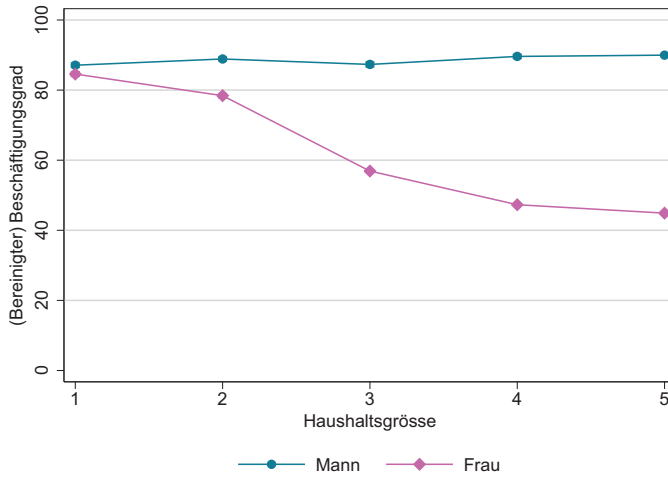
Gewichtete OLS Regression mit robusten Standardfehlern geclustert nach Personen

Berechnungen basieren auf gepoolten SAKE-Daten des BFS der Jahre 2010–2015

*** p<0.01

zwischen Männern und Frauen verantwortlich sind. Ein einfacher Vergleich des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades von Männern und Frauen ergibt eine Differenz von 32 Prozentpunkten (Model 1). Während Männer im Durchschnitt einen Beschäftigungsgrad von 85 Prozent aufweisen, beträgt derjenige der Frauen 53 Prozent. Wird der Einfluss von Alter, Nationalität und Ausbildung isoliert, reduziert sich die Differenz nur minimal auf 31 Prozentpunkte (Model 2). Fügt man dem Regressionsmodell Branchen (NOGA-Abschnitte) hinzu, reduziert sich die Differenz um weitere 5 auf 26 Prozentpunkte (Model 3). Dies bedeutet, dass es Branchen gibt, in denen viel Teilzeit gearbeitet wird (v.a. im Dienstleistungssektor) und gleichzeitig viele Frauen arbeiten. Wird das Modell schliesslich um die Anzahl Kinder im Haushalt (interagiert mit dem Geschlecht der Erwerbstätigen) ergänzt und wird lediglich der Koeffizient der Frauen für einen Einpersonenhaushalt betrachtet, reduziert sich die unerklärte Differenz im Beschäftigungsgrad zwischen Männern und Frauen auf gerade einmal 7.8 Prozentpunkte (Model 4). Mehr als die Hälfte der ursprünglichen Differenz von 32 Prozentpunkten wird somit durch die Existenz von Kindern im Haushalt erklärt.

Dabei wirken sich Kinder auf den Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen sehr unterschiedlich aus. Grafik 2 zeigt den Beschäftigungsgrad nach Geschlecht und Haushaltsgrösse für 25- bis 50-jährige Personen, wenn für Alter, Ausbildung, Nationalität sowie die Branchenzugehörigkeit kontrolliert werden. Dies bedeutet, dass lediglich Personen verglichen werden, die gleich alt sind, dasselbe Bildungsniveau und dieselbe Nationalität haben und in der gleichen Branche arbeiten. Dadurch wird der Effekt der Haushaltgrösse auf den Beschäftigungsgrad von diesen Faktoren isoliert. Dabei zeigt sich, dass der Beschäftigungsgrad von Männern durch die Anwesenheit weiterer Haushaltsmitglieder nicht oder gar positiv beeinflusst wird: Männer in Ein-Personen-Haushalten weisen einen (bereinigten) Beschäftigungsgrad von 87 Prozent auf, Männer in Fünf-Personen-Haushalten einen solchen von 90 Prozent. Ein gänzlich anderes Bild zeigt sich bei den Frauen: Deren (bereinigter) Beschäftigungsgrad sinkt von 85 Prozent in einem Ein-Personen-Haushalt auf 78 Prozent, wenn eine weitere Person (in aller Regel der Partner) hinzukommt. Das heisst, dass Frauen schon vor dem ersten Kind ihren Beschäftigungsgrad reduzieren – nämlich dann, wenn sie mit ihrem Partner zusammenziehen. Sobald Kinder kommen (d.h. ab einer Haushaltsgrösse von 3), sinkt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad weiter, bis auf 45 Prozent in einem Fünf-Personen-Haushalt. Der Abstand zu den Männern hat sich von 2 Prozentpunkten auf 45 Prozentpunkte erhöht – aufgrund der zusätzlichen Haushaltmitglieder.

Grafik 2: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht und Haushaltsgrösse

Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Haushaltsgrössen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nichterwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

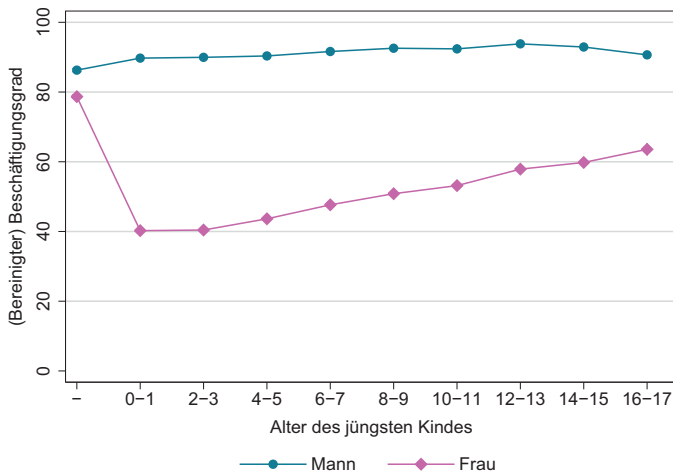
Dabei gilt es zu beachten, dass Veränderungen des in Grafik 2 ausgewiesenen Beschäftigungsgrades das Ergebnis zweier Effekte sein können: Einer Veränderung des Beschäftigungsgrades der Erwerbstätigen sowie des Ein- bzw. Austritts aus dem Arbeitsmarkt. Werden beide Effekte voneinander isoliert indem der (bereinigte) Beschäftigungsgrad lediglich für die Erwerbstätigen berechnet wird, zeigt sich für die Männer ein weitgehend unverändertes Bild: Deren (bereinigter) Beschäftigungsgrad erhöht sich von 94 Prozent in einem Ein-Mann-Haushalt auf 95 Prozent bei fünf Haushaltsmitgliedern. Der durchschnittliche (bereinigte) Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Frauen reduziert sich von 91 auf 55 Prozent (statt von 85 auf 45 Prozent wie in der Berechnung zuvor). Dies bedeutet, dass ein Grossteil der Reduktion des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der Frauen auf eine Reduktion des Arbeitspensums der weiterhin Erwerbstätigen zurückzuführen ist und ein kleinerer Teil damit zu erklären ist, dass Frauen den Arbeitsmarkt ganz verlassen.

Grafik 3 liefert weitere Evidenz für die unterschiedlichen Auswirkungen von Kindern auf die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, fokussiert aber stärker auf die zeitliche Entwicklung der Arbeitsmarkt-beteiligung der Betroffenen.⁵ Wir sehen, dass der Beschäftigungsgrad der Frauen regelrecht einbricht, sobald es ein Kind unter zwei Jahren im Haushalt gibt, während derjenige der Männer sogar leicht ansteigt. Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes, steigt auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen, aber nur sehr langsam. Dies deutet darauf hin, dass die Integration in den Arbeitsmarkt nach

5 Da es sich bei den zugrunde liegenden Daten um keinen über mehrere Jahre erstreckenden Panel-datensatz handelt, sondern über verschiedene, aufeinanderfolgende Querschnitte, liegt der Grafik allerdings keine zeitliche Chronologie im engeren Sinne zugrunde. So sind unter denjenigen Personen ohne Kinder unter 18 Jahren (der erste Beobachtungspunkt links) sowohl jüngere Menschen zu finden, die noch keine Kinder haben, als auch ältere Menschen, die keine Kinder hatten oder deren Kinder schon über 18 Jahre sind.

einem Erwerbsunterbruch oder einer starken Reduktion des Arbeitspensums sehr schleppend verläuft. Tatsächlich zeigt eine Untersuchung des Bundesamtes für Statistik, dass ein Viertel der Mütter, die nach einem Arbeitsunterbruch über eine Teilzeitbeschäftigung wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, unterbeschäftigt ist, d.h. gerne mehr arbeiten möchten (Bundesamt für Statistik 2016: 8). Auch ein Vergleich mit dem Ausland deutet darauf hin, dass die Arbeitsmarktintegration der Frauen nach einem kinderbedingten Erwerbsunterbruch in der Schweiz besonders schwierig ist. Während kein anderes Land in Europa einen höheren Anteil erwerbstätiger Frauen ohne Kinder hat, rutscht die Schweiz auf Platz 11 ab, wenn Frauen mit Kindern unter 6 Jahren verglichen werden und gar auf Platz 13 wenn Frauen mit Kindern zwischen 6 und 11 Jahren verglichen werden (Bundesamt für Statistik 2016: 9f).

Grafik 3: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht und Familientyp



Die Grafik gibt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Männern und Frauen zwischen 25 und 50 Jahren für unterschiedliche Familientypen wieder. Dabei wurde für persönliche Charakteristiken wie Alter, Ausbildung und Nationalität sowie die Branche kontrolliert. Arbeitslose und Nichterwerbspersonen gehen mit einem Beschäftigungsgrad von 0 in die Berechnungen ein.

Die Gründe, weshalb die Anwesenheit von Kindern im Haushalt Frauen daran hindert, stärker erwerbstätig zu sein, sind vielschichtig. Traditionelle Rollenbilder sind mit Sicherheit ein wichtiger Grund, weshalb es hauptsächlich Frauen sind, die ihre Erwerbsarbeit abbrechen oder reduzieren, sobald Nachwuchs kommt. Solange Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, ist eine solche Entscheidung aber auch aus finanzieller Sicht rational. Ein nicht geringer Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen gibt zudem an, dass es schlicht und einfach an (bezahlbaren) Kinderbetreuungsangeboten mangelt: Ein Zusatzmodul zur Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2012 zeigt, dass 17 Prozent aller Frauen, die Betreuungsaufgaben für Kinder im Haushalt übernehmen, wegen ungenügenden Betreuungsangeboten keine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ihren Beschäftigungsgrad nicht erhöhen (Bundesamt für Statistik 2014: 3). Auch ein Vergleich mit dem Ausland zeigt, dass die Schweiz mehr für Familien mit Kindern tun könnte. So werden Familien hierzulande im internationalen Vergleich überdurchschnittlich stark durch Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung belastet, was unter anderem damit zusammenhängt, dass sich die öffentliche Hand an den Betreuungskosten viel weniger stark beteiligt als in anderen Ländern (vgl. INFRAS/Universität St. Gallen 2016: 19; OECD 2016: 383).

5 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Analyse hat gezeigt, dass Leitungspositionen in Schweizer Unternehmen zu mehr als 85 Prozent von Beschäftigten mit einem Vollzeitpensum besetzt sind. Trotz des allgemeinen Trends zu immer mehr Teilzeitstellen, sind Teilzeitbeschäftigte auf höheren Hierarchiestufen eine Seltenheit. Da es vor allem Frauen sind, die in Teilzeitjobs tätig sind, verstärkt die Verbreitung von Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit. Die unterschiedliche Präsenz von Frauen und Männern in Leitungspositionen ist zu einem nicht unwesentlichen Teil mit ihrem geringeren Beschäftigungsgrad zu erklären. So wird die unterschiedliche Wahrscheinlichkeit von Männern und Frauen, Geschäftsleitungsmitglied in einem Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitenden zu sein, zu rund einem Drittel durch den geringeren Beschäftigungsgrad der Frauen erklärt. Der Hauptgrund, weshalb Frauen viel häufiger als Männer Teilzeit arbeiten, sind häusliche Betreuungsaufgaben, die nach wie vor hauptsächlich von Frauen erledigt werden. Der Unterschied im durchschnittlichen Beschäftigungsgrad zwischen Männern und Frauen lässt sich zur Hälfte dadurch erklären, dass Frauen beruflich zurückstecken, sobald sich Nachwuchs einstellt, während Männer ihren Beschäftigungsgrad nicht verändern. Zumindest ein Teil der teilzeiterwerbstätigen Frauen führt die Reduktion des Arbeitspensums auf einen Mangel an (bezahlbaren) Kinderbetreuungsangeboten zurück.

Was für (wirtschafts)politische Folgerungen können aus dieser Analyse gezogen werden? Natürlich ist Teilzeitarbeit nicht per se schlecht, sondern bringt sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende diverse Vorteile mit sich. Nicht jede oder jeder Arbeitnehmende will zu hundert Prozent arbeiten, sondern verzichtet gerne auf etwas Lohn, um dafür mehr Zeit für Familie, Freunde, Freizeitaktivitäten oder zivilgesellschaftliches Engagement zu haben. Wichtig ist, dass es sich hierbei um eine freiwillige Entscheidung handelt. Damit eine echte Wahlmöglichkeit besteht, müssen jedoch ein paar Voraussetzungen erfüllt sein. So gilt es Bedingungen zu schaffen, dass auch Vollzeiterwerbstätige Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Hier sind sowohl Arbeitgebende mit der Schaffung familienfreundlicher, flexibler Anstellungsbedingungen als auch die öffentliche Hand gefragt, die bei der Bereitstellung einer bezahlbaren und gut ausgebauten Kinderbetreuungsinfrastruktur noch Luft nach oben hat. Zudem gilt es, die Benachteiligungen von Arbeitnehmenden mit Teilzeitpensum in Bezug auf das Vordringen in Leitungspositionen abzubauen. Das Angebot an Teilzeitstellen sollte nicht auf untere Hierarchiestufen beschränkt bleiben, sondern auch auf Leitungsebene alltäglich werden – und zwar für Frauen und Männer. Eine Möglichkeit dies zu erreichen ist die stärkere Verbreitung von Jobsharing-Modellen, mit denen einige Unternehmen auch auf höheren Hierarchiestufen bereits gute Erfahrungen gemacht haben (vgl. Amstutz und Jochem 2014: 15ff). Schliesslich steckt hinter dem grossen Unterschied im Beschäftigungsgrad zwischen Männern und Frauen die klassische Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern was Haushalt- und Betreuungsaufgaben angeht. Sollen die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in anderen Lebensbereichen abgebaut werden, so gilt es vor allem auch diesbezüglich für ausgeglichene Verhältnisse zu sorgen.

LITERATUR

- Amstutz, N. und A. Jochem (2014). Teilzeitarbeit und Jobsharing in der Schweiz. Ergebnisbericht.
- Bundesamt für Statistik (2006). Teilzeitarbeit in der Schweiz, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2009). Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten. Einige Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Schweiz im internationalen Vergleich, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2014). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. «Vereinbarkeit von Beruf und Familie», Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (2016). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung – Mütter auf dem Arbeitsmarkt, Neuchâtel.
- INFRAS/Universität St. Gallen (2016). Whitepaper zu den Kosten und Nutzen einer Politik der frühen Kindheit. Kurzfassung, Zürich und St. Gallen.
- Müller, M., L. M. Lanfranconi, und S. Rabhi-Sidler (2016). Hintergrundinformationen zum Thema Teilzeitarbeit.
- OECD (2016). Bildung auf einen Blick 2016. OECD-Indikatoren.
- Russo, G. und W. Hassink (2008). The Part-time Wage Gap. A Career Perspective, in: *The Economist* 156(2), 145-174.
- Seco (2016). KMU-Handbuch Beruf und Familie 2016. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen.
- Strub, S. (2003). Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen, Bern.
- Zeytinoglu, I. U. und G. B. Cooke (2008). Non-standard Employment and Promotions. A Within Genders Analysis, in: *Journal of Industrial Relations* 50(2), 319-337.