

Birgit Geissler

Birgit Pfau

Teilzeitarbeit als Frauenarbeit - abschaffen oder schützen?

1. Einleitung

Mit ihrer Haltung zur Teilzeitarbeit stehen Vertreterinnen der Frauenbewegung wie auch Gewerkschafterinnen vor einem Dilemma: hat auf der einen Seite der Nachweis der Diskriminierung von Frauen in Teilzeitarbeit für viele die Forderung nach Ablehnung dieser Form der Beschäftigung zur logischen Konsequenz, so kann doch auf der anderen Seite niemand die Augen davor verschließen, daß immer mehr Frauen den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten.

Auf der einen Seite wird Teilzeitarbeit mit dem Schlagwort "Flexibilisierung der Arbeitszeit" belegt und verdammt. Dieser Argumentation zufolge handelt es sich bei Teilzeitarbeitsplätzen generell um frauenspezifische Arbeitsplätze minderen Rechts an den unteren Enden der betrieblichen Hierarchien, wo die tägliche Arbeitszeit maßgerecht an den tatsächlichen Arbeitsanfall angepaßt ist. Einer ungehemmten Ausbreitung dieser Form der Beschäftigung in den Betrieben kann demnach nur durch eine Abschaffung der Teilzeitarbeit ein Riegel vorgeschoben werden.

Auf der anderen Seite planen jedoch immer mehr Frauen eine Phase der Teilzeitbeschäftigung im Leben ein, wie zahlreiche Untersuchungen gezeigt haben. Nach einer neuen "Brigitte-Studie" etwa wollen nur 4 % der Frauen nach der Geburt eines Kindes in Vollzeit weiter arbeiten, auch wenn - wie dieselbe Studie zeigt - eine berufliche Identität für die jüngeren Frauen heute genauso wichtig wie für Männer ist (vgl. BRIGITTE 1988). Viele Frauen nehmen mit der Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung eine drastische Reduzierung ihres Einkommens, eine schlechtere soziale Absicherung und oft auch einen beruflichen Abstieg in Kauf, um einerseits den Anschluß an das Berufsleben zu behalten, andererseits aber genügend

Zeit mit ihren Kindern zu haben.

Die Forderung nach Abschaffung der Teilzeitarbeit geht demnach an den Bedürfnissen der meisten Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern vorbei. Ihre Realisierung würde die Frauen wieder scharenweise an den Herd zurücktreiben, solange sie kleine Kinder haben. Statt eines platten "Nein" zur Teilzeitarbeit ist also mehr an Einfallsreichtum gefragt, will man verhindern, daß Mütter mit dem Wechsel in Teilzeitarbeit sich so viele Nachteile einhandeln. Einen anderen Weg wollen wir in diesem Aufsatz zur Diskussion stellen.

Dabei gehen wir davon aus, daß es sich bei der Betreuung und Erziehung von Kindern nicht nur um ein beliebiges individuelles "Hobby" handelt, das nun einmal bestimmte Opfer an Einkommen, sozialer Sicherung und beruflicher Chancen fordert, sondern daß sie im Interesse der gesamten Gesellschaft liegt und es sich um eine gesellschaftlich notwendige Arbeit handelt. Es ist daher nicht einsichtig, warum nicht auch die Gesamtgesellschaft stärker in die Verantwortung gezogen werden soll, wenn es um die Betreuung und Erziehung von Kindern geht - z. B. finanziell und sozialpolitisch. In diese Richtung geht ein Regulierungsvorschlag, den wir in diesem Aufsatz vorstellen wollen.

In einem ersten Schritt wollen wir zunächst einmal aufzeigen, welche Probleme sich Frauen einhandeln, indem sie eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, wenn sich Nachwuchs eingestellt hat. Damit werden gleichzeitig Prüfsteine für die diskutierten Lösungsmöglichkeiten entwickelt: diese müssen jeweils ihre Tauglichkeit nachweisen, solche Nachteile für teilzeitbeschäftigte Mütter zu beheben.

Unter den in Frage kommenden Lösungsmöglichkeiten soll dann zunächst der Beitrag einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung erörtert werden, da diese als häufigste Lösungsmöglichkeit angeführt wird.

In einem dritten Teil wollen wir anschließend einen eigenen Vorschlag zur Regulation von Teilzeitarbeit vorstellen, der die Bedürfnisse der Frauen nach der Vereinbarkeit von beiden Welten - Berufsfeld und Kind - ernst nimmt, aber gleichzeitig auch ein Großteil der Probleme für Mütter/Eltern, die mit der Teilzeitbeschäftigung einhergehen, abschaffen soll.

2. Probleme von Teilzeitarbeit

Die Probleme von Teilzeitarbeit liegen im wesentlichen auf zwei Ebenen:

- Frauen in Teilzeitarbeit sind in mehrfacher Hinsicht schlechter gestellt als Vollzeitbeschäftigte. Das ist noch einmal nach den einzelnen Formen von Teilzeitarbeit gestaffelt.
- Gemessen an der Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen reicht das Angebot nicht aus.

Das wollen wir im folgenden genauer ausführen.

2.1. Nachteile für Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten

Die Nachteile, die sich eine Frau mit dem Wechsel auf eine Teilzeitstelle einhandelt, sind genügend bekannt. Deshalb sollen sie hier nur noch einmal kurz umrissen werden.

Einkommen und soziale Absicherung in Teilzeitbeschäftigung

Von Teilzeitarbeit allein kann kaum jemand leben: knapp 80 % der Teilzeitarbeit beschäftigten Frauen verdienen netto im Monat weniger als 1000,-- DM, jede dritte sogar nur weniger als 540,-- DM (vgl. Büchtemann/Schupp 86: 31). Teilzeitbeschäftigte sind deshalb normalerweise finanziell vom Ehepartner oder von staatlichen Transferleistungen abhängig (vgl. Gaugler/Gille/Paul 1981, 90). In Teilzeitarbeit verschlechtert sich überdies das Verhältnis des erzielten Einkommens zur Arbeitsleistung, denn das Bruttoeinkommen von Teilzeitbeschäftigten verringert sich proportional zur Verkürzung der Arbeitszeit. An der Steigerung ihrer Produktivität, zu der es durch die erhöhte Arbeitsdichte bei Teilzeit kommt, partizipieren die Beschäftigten nicht.

Auch aus den tariflichen Regelungen sind Teilzeitbeschäftigte teilweise ausgeschlossen, vor allem Beschäftigte mit weniger als der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 249 f.).

Müssen Teilzeitbeschäftigte ihre Berufstätigkeit vorübergehend oder endgültig aufgeben, verlieren sie meist vollends ihre finanzielle Autonomie. Denn bei einem ohnehin schon geringen Einkommen durch Teilzeitbeschäftigung reduzieren sich die Lohnersatzleistungen im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Altersruhestand unter die Armutsgrenze, da sie von der Höhe des Bruttoeinkommens abhängig sind (Landenberger 1984, S. 23 f.). Teilweise entfallen die Lohnersatzleistungen auch ganz:

- Aus einer Teilzeitbeschäftigung von weniger als 18 Wochenstunden erwächst keinerlei Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung
- Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 15 Wochenstunden sind weder in der Kranken- noch in der Rentenversicherung pflichtversichert und daher in der Regel abhängig von der Versicherung des Ehepartners.
- Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entfällt bei weniger als 10 Wochen- bzw. weniger als 45 Monatsstunden.

2.2. Stellung im Betrieb

Die Arbeitsplätze, auf denen die Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, sind überwiegend auf den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchien angesiedelt. Das erklärt sich einmal von daher, daß ohnehin das Gros an Frauen in diesen Bereichen beschäftigt ist. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind aber auch im Vergleich mit vollzeitbeschäftigten Frauen noch stärker in den schlechteren Jobs konzentriert (vgl. Schoer 1986, S. 23). Etwa 90 % der teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und fast 70 % der Angestellten in Teilzeit sind als un- oder angelernte Kräfte tätig (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 248 f.). Ein ähnliches Bild ergibt auch ein Überblick über den beruflichen Zuschnitt der Teilzeittätigkeiten: in qualifizierten Frauenberufen ist Teilzeitbeschäftigung unterdurchschnittlich, in

weniger qualifizierten Berufen überdurchschnittlich vertreten (vgl. Schoer 1986, S. 25). Zu letzteren gehören vor allem Dienstleistungstätigkeiten wie etwa die Gebäudereinigung.

Allgemein läßt sich sagen, daß mit abnehmender Stundenzahl bei der Teilzeitbeschäftigung, ausgehend von der Halbtagsstelle, die Stellung der Teilzeitbeschäftigten im Betrieb immer ungünstiger wird. Während die "reguläre" Teilzeitarbeit oft innerhalb von betrieblichen Stammebelegschaften angesiedelt ist, vor allen Dingen bei den Büro- und Verwaltungstätigkeiten, findet sich die ungeschützte Beschäftigung im allgemeinen bei den betrieblichen Randbelegschaften, auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen.

2.3. Erwerbsbiographische Folgen

Die Erwerbsunterbrechung und die Aufnahme einer Teilzeitarbeit haben oft weitreichende Folgen für die weiblichen Berufsbiographien. Dazu muß man sich vergegenwärtigen, wie der Übergang in Teilzeitarbeit vor sich geht. Der direkte Wechsel von der Vollzeitstelle, die eine Frau bis zu einer Schwangerschaft einnahm, auf eine Teilzeitarbeit am selben Arbeitsplatz im alten Betrieb wäre der Idealfall, da hier von den Arbeitsbedingungen her sich wenig ändern würde. Am ehesten bietet sich die Möglichkeit dazu für Frauen mit höher qualifizierten Tätigkeiten, vor allem Beamtinnen oder fest angestellten Frauen im öffentlichen Dienst. Sie können in der Regel den Übergang in Teilzeitbeschäftigung selbst bestimmen, deren Lage und Dauer beeinflussen und auf dem Niveau ihrer früheren Beschäftigung weiterarbeiten. Der Normalfall sieht jedoch anders aus. Die Frauen nehmen eine Teilzeitbeschäftigung meist erst im Anschluß an eine Erwerbsunterbrechung auf (vgl. Hofbauer 1983). Das bedeutet, daß sie entweder im alten Betrieb einen anderen Arbeitsplatz erhalten oder nur in einem anderen Betrieb, möglicherweise auch in einer anderen Branche, eine solche Stelle finden. So gibt es z. B. in der Industriearbeit, in Industrieverwaltungen, Banken und Versicherungen relativ wenig Teilzeit-Plätze, während sie im Einzelhandel und im Reinigungsgewerbe massenhaft angeboten werden. Das führt dazu, daß etwa Büro-, Versi-

chungs- oder Sparkassenangestellte nach einigen Jahren als Hausfrau vielfach zu angelernten Teilzeitverkäuferinnen werden, Industriearbeiterinnen als Raumpflegerinnen in "geringfügiger" Teilzeitarbeit beschäftigt werden. Mit dem Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung - vor allem, wenn sie in Teilzeit erfolgt - gehen also vielfach Tätigkeitswechsel und berufliche Abstiegsprozesse einher (vgl. auch Pfau 1986).

Diese sind meist irreversibel: die früher erworbenen beruflichen Qualifikationen verfallen mit der Zeit immer mehr. Auch ist ein Wechsel von Teilzeitarbeit zurück in Vollzeit - und damit eine Verbesserung der Berufschancen - nur auf einem kleineren Teil der Teilzeitstellen möglich. Die beruflichen Chancen und die soziale Absicherung sind also dadurch, daß eine Frau ein Kind geboren hat und deshalb dem Erwerbsleben zeitweilig nicht vollständig zur Verfügung gestanden hat, für ihr ganzes restliches Berufsleben reduziert.

2.4. Verfestigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Die Teilzeitarbeit ist besonders stark auf frauenspezifische Tätigkeiten begrenzt. Für traditionelle Männerarbeitsplätze ist es eher typisch, daß hier eine Arbeitsbereitschaft noch über den 8-Stunden-Tag hinaus besteht. Soweit es in solchen Bereichen zu einer Aufweichung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kommt und auch Frauen einbezogen werden, haben Frauen mit Teilzeitwünschen kaum eine Chance auf einen Arbeitsplatz.

2.2. Nachfrage und Angebot an Teilzeitbeschäftigung

a) Große Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung

Immer mehr Frauen suchen eine Teilzeitstelle. Denn Teilzeitarbeit spielt in den Erwerbsbiographien von Frauen eine immer größere Rolle. Das hängt damit zusammen, daß Frauen zunehmend versuchen, möglichst kontinuierlich erwerbstätig zu sein. Die Erwerbsunterbrechungen werden kürzer (vgl. z. B. Brinkmann 1979); die Frauen kommen immer früher ins Erwerbsleben zurück und bewerben sich häufiger um Teilzeitbeschäftigung in den Vormittagsstunden. Da die öffentlichen Institutionen zur

Kinderbetreuung bzw. -erziehung - Kindergärten wie auch Schulen - die Kinder in dieser Zeit übernehmen, können Frauen auf der Basis von Teilzeitbeschäftigung am Erwerbsleben teilnehmen, wo sie andernfalls im Haushalt bleiben müßten.

Zahlreiche Untersuchungen zu den Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmerinnen belegen, daß die Nachfrage von verheirateten Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern nach Teilzeitbeschäftigung das Angebot an entsprechenden Arbeitsplätzen um ein Mehrfaches übersteigt, und daß sie immer noch weiter zunimmt (vgl. z. B. INFRATEST 80, EMNID 81, Brinkmann 81, Heinemann u. a. 80, Brinkmann/Kohler 81, Gaugler u. a. 81, Brinkmann 83, Landenberger 85, Stück 86). So haben Umfragen unter Vollzeitbeschäftigten ergeben, daß viele verheiratete Frauen im Alter zwischen 30 und 45 Jahren mit minderjährigen Kindern eine Teilzeitbeschäftigung vorziehen würden (vgl. INFRATEST 80: 161; Brinkmann 79: 406 Stück 1986). Voraussetzung dafür, diesen Wunsch auch in die Tat umzusetzen, ist allerdings, daß der Ehemann bereit und in der Lage ist, den Hauptteil des Haushaltseinkommens zu verdienen. Mit steigendem Familieneinkommen nimmt deshalb auch das Interesse von Frauen an Teilzeitbeschäftigung zu (vgl. Brinkmann 79: 406).

Die Frauen, die nach einer Schwangerschaft ohne Unterbrechung in Vollzeit weiterarbeiten, deren Erwerbsbiographie in dieser Hinsicht also der männlichen angeglichen ist, haben dieses Erwerbsmodell in der Regel nicht freiwillig gewählt. Es handelt sich dabei oft um alleinerziehende Mütter, denen aus finanziellen Gründen eine Erwerbsunterbrechung oder ein Wechsel auf Teilzeitbeschäftigung verwehrt ist, oder um Frauen, die keine Teilzeitstelle finden. Die meisten von ihnen würden eine Teilzeitarbeit vorziehen (Hofbauer 1979). Frauen mit kleinen Kindern arbeiten in Teilzeit, wenn sie es sich irgend leisten können und ihnen eine Teilzeitstelle zugänglich ist.

Diese Ergebnisse machen deutlich, daß unter den Bedingungen der gegenwärtigen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung der Mangel an Teilzeitstellen zum vollständigen Ausschluß vieler

Frauen aus dem Erwerbsleben führt. Die Teilzeitbeschäftigung ist so einerseits Ausdruck der zunehmenden Bestrebungen von Frauen, möglichst kontinuierlich am Erwerbsleben teilzunehmen, und der Tendenz zur Angleichung der weiblichen an die männliche Berufsbiographie. Auf der anderen Seite kommen darin aber auch die Grenzen zum Ausdruck, die der beruflichen Gleichstellung von Frauen gesetzt sind: noch immer sind es in den Familien die Mütter, die individuell versuchen müssen, die Anforderungen von Hausarbeit und Kinderbetreuung mit ihren Erwerbsinteressen zu vereinen und im Beruf wie auch hinsichtlich ihrer finanziellen Autonomie die entsprechenden Abstriche vornehmen. Die Vollzeitarbeit der Väter wird dagegen in den Familien bisher nicht zur Disposition gestellt. Oft sind sich die Ehepartner darüber einig, daß nicht der Mann, sondern die Frau im Fall der Elternschaft die Arbeitszeit reduziert. Denn die Männer verdienen ja in der Regel auch deutlich mehr als ihre Frauen. Das Familieneinkommen sinkt also bei Teilzeitbeschäftigung der Frau weniger stark ab, als wenn der Mann weniger arbeiten würde.

Es wäre u. E. allerdings zu kurz gegriffen, würde man dem Wunsch von Frauen nach Teilzeitbeschäftigung allein als das Ergebnis von gesellschaftlichen Zuweisungen sehen, die den Frauen die Familienarbeit per Geschlechtsrolle aufzwingen. Frauen kommen damit nicht nur Pflichten nach, sondern auch einem Bedürfnis, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, diese nicht von gesellschaftlichen Institutionen "verwalten" zu lassen, sondern im lebendigen Austausch an ihrer Entwicklung teilzunehmen. Deshalb kann sich eine Antidiskriminierungspolitik nicht darauf beschränken, die Frauen durch die Ausweitung der öffentlichen Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern von den Betreuungspflichten zu "befreien" und ihnen damit die Vollzeitarbeit zu ermöglichen. Wenn man Frauen auch als Subjekte ihres Lebensgangs sieht, ihr Bedürfnis nach gemeinsamer Zeit mit ihren Kindern ernst nimmt (und das der Väter versucht zu wecken bzw. zu aktivieren), dann erfordert das, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Eltern zu verbessern und die Nachteile, die bisher damit verbunden sind, möglichst zu beseitigen.

b. Das betriebliche Angebot an Teilzeitstellen

Insgesamt arbeiten in der BRD rund 3,1 Mio. Frauen in Teilzeit. Während sie im ersten Jahrzehnt ihrer Entwicklung, in den 60er Jahren, noch fast explosionsartig zugenommen hat, hat sich ihre Ausbreitung seit Beginn der Massenarbeitslosigkeit Mitte der 70er Jahre erheblich verlangsamt. Die Zuwachsraten liegen im Durchschnitt kaum noch über dem allgemeinen Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen (vgl. Brinkmann u. a., '86). Im Verlauf der 80er Jahre ist der Anteil der Teilzeit-Stellen an allen Arbeitsplätzen nur noch um ca. 2 % angewachsen.

Aufgrund der weitverbreiteten Annahme, daß die Betriebe im Zuge des neuen Trends zur Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes zunehmend auf Teilzeit zurückgreifen, um die Arbeitszeit maßgeschneidert ihren Bedürfnissen anzupassen, wäre ein weit höherer Anstieg zu erwarten gewesen.

Tatsache ist jedoch, daß die Zeiten der starken Expansion der Teilzeitbeschäftigung schon lange vorbei sind. Die enorme Ausweitung in den 60er Jahren erklärt sich weniger aus einem Flexibilisierungsbedarf in den Betrieben. In erster Linie zielte die Politik der Betriebe darauf ab, angesichts von Arbeitskräfteknappheit auch Frauen stärker für das Erwerbsleben zu mobilisieren (Kurz-Scherf '86). In den Zeiten zunehmender Massenarbeitslosigkeit und Konkurrenz von Arbeitnehmern um die Arbeitsplätze haben die Unternehmen dann das Mittel der Teilzeitarbeit viel weniger genutzt. Seit das Angebot an weiblichen Arbeitskräften die Nachfrage weit übersteigt und Teilzeitbeschäftigung nicht mehr notwendig ist, um Frauen für das Erwerbsleben zu gewinnen, ist die Teilzeitbeschäftigung für Betriebe offenbar nur noch von begrenztem Interesse. Und das, obwohl die Zahl der Arbeitsplätze, die sich unter technisch-organisatorischen Gesichtspunkten aufteilen ließen, auf bis zu 80 % aller Arbeitsplätze geschätzt wird (vgl. z. B. Schoer '86), und obwohl die Teilzeitarbeit den Betrieben eine Reihe von Vorteilen bietet. Als Vorteile von Teilzeitbeschäftigung wurden von Betrieben in verschiedenen Umfragen genannt:

- sie eignet sich zur Auslastung von Betriebsmitteln, wenn die Betriebszeit den normalen 3-Stunden-Tag übersteigt (vgl. Burian/Hegner '84);
- sie ermöglicht eine Reduzierung des Arbeitsvolumens bei Nachfragerückgang (Friedrich/Spitznagel '81; Weitzel/Hoff '81; Pommering/Habig '81; Duran u. a. '82);
- bei Problemen der Personalbeschaffung erlaubt das Angebot von Teilzeitarbeit die Rekrutierung einer zusätzlichen Gruppe von Arbeitskräften;
- sie ermöglicht den flexiblen Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte zur Bewältigung von Nachfragespitzen (Duran u. a. '82);
- Über Teilzeitarbeit läßt sich die Arbeitsproduktivität erhöhen. Da der Leistungsabfall gering ist und die Motivation höher als bei Vollzeitarbeit, steigt die Arbeitseffizienz (vgl. Bierig '81; Weitzel/Hoff '81).
- Erfahrungsgemäß lassen sich mit Hilfe von Teilzeit die Ausfallzeiten, die durch Personalausfälle entstehen, verringern (vgl. Bierig '80).

Gegenüber solchen Vorteilen wird von den Betrieben aber auch eine Reihe von Nachteilen ins Feld geführt:

- Teilzeit-Beschäftigte gelten als weniger loyal gegenüber dem Betrieb, da sie sich weniger damit identifizieren (vgl. z. B. Hohn/Windolf '82).
- Der Management-Aufwand für Abstimmung und Kontrolle des Arbeitseinsatzes erhöht sich und der flexiblere Einsatz von Arbeitskräften wirft Probleme auf, wenn bei Reklamationen die Verantwortlichen gesucht werden (vgl. Pommering/Habig '81).
- Der Verwaltungsaufwand pro Arbeitsstunde und die Personalnebenkosten liegen bei Teilzeitarbeit höher als bei Vollzeitarbeit.

Auch wenn der Versuch immer wieder unternommen wird, lassen sich bei der Abwägung von Vor- und Nachteilen der Teilzeitbeschäftigung Kosten und Nutzen letztlich nicht exakt berechnen. Die methodischen Probleme einer solchen Quantifizierung sind bisher nicht gelöst (Burian/Hegner '84).

Inwieweit Teilzeitbeschäftigung tatsächlich von den Betrieben eingesetzt wird, hängt dann letztlich von der Erfahrung und Einschätzung der verantwortlichen Behörden- bzw. Personallei-

ter ab. Diese kommen tendenziell häufiger zu einer negativen Bewertung der Teilzeitarbeit. Generell zeigen die Betriebsbefragungen immer wieder eine große Skepsis des Managements gegenüber der Teilzeitbeschäftigung. Die Vertreter des Managements halten sie noch am ehesten dort für möglich, wo ihr Einsatz ohnehin schon praktiziert wird, ansonsten aber für nur schwer realisierbar.

Selbst die bestehenden Teilzeit-Arbeitsplätze gehen nur zum Teil auf betriebliche Initiative zum Ausbau dieser Beschäftigungsform zurück. So wurden etwa in den von Weitzel/Hoff befragten Betrieben nur 57 % der Teilzeitstellen allein auf Betreiben des Unternehmens hin eingerichtet, in 32 % haben die Arbeitnehmerinnen selbst die Initiative ergriffen, in 11 % der Fälle kam der Anstoß von beiden Seiten (vgl. Weitzel/Hoff '81).

Die Teilzeitbeschäftigung dient den Betrieben also nicht generell als Mittel zur Flexibilisierung oder Effizienzsteigerung beim Einsatz von Arbeitskräften, sondern teilweise gehen Betriebe damit auf Teilzeitwünsche von Beschäftigten ein, um sie langfristig im Betrieb zu halten. In diesem Zusammenhang soll die Differenzierung von Wiesenthal (1987) übernommen werden, der zwischen zwei Typen von Betrieben, die Teilzeitbeschäftigung einsetzen, unterscheidet.

3.2. Typen von Teilzeitbeschäftigten

Wiesenthal (87: 262 ff.) zufolge lassen sich "adaptive" und "offensive" Teilzeitbeschäftigte voneinander unterscheiden. Eine solche Differenzierung findet sich implizit auch in anderen Studien wieder (vgl. z. B. Burian/Hegner 84; Weitzel/Hoff 81). Die Zielsetzungen, die mit der Teilzeitbeschäftigung in beiden Betriebstypen verbunden sind, unterscheiden sich grundsätzlich; damit unterscheiden sich auch der Umfang und die Einsatzbereiche der Teilzeitbeschäftigung. Zwischen beiden Typen sind sicherlich Zwischen- und Mischformen denkbar.

Typ A: Adaptive Teilzeitbeschäftigter

In diesem Typ von Betrieben werden die entsprechenden Arbeitsplätze vorwiegend auf Wunsch von dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen eingerichtet, die nach einer Schwangerschaft in Teilzeit weiterarbeiten bzw. nach einer Erwerbsunterbrechung wieder in den Betrieb auf eine Teilzeitstelle zurückkehren möchten. Die Vergabe einer Teilzeitstelle gilt innerhalb dieser Betriebe als Privileg; teilweise bestehen sogar Interessenkarteien von Frauen, die auf eine solche Stelle warten. In der Regel handelt es sich um die "reguläre" Form von Teilzeitbeschäftigung. Die Entscheidung dafür ist dann allerdings in der Regel irreversibel, eine Rückkehr in Vollzeit meist nicht möglich.

Dieser Typ von Teilzeitbeschäftigung findet sich vor allem im öffentlichen Dienst, darüber hinaus aber auch generell im Büro- und Verwaltungsbereich. Dabei überschreitet der Anteil der Teilzeitstellen an allen Arbeitsplätzen in einem Betrieb selten die Grenze von 10 %. In keinem Fall strebt das Management eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung oder den Einsatz von Teilzeitbeschäftigung in männlichen Tätigkeitsfeldern an. Und das, obwohl die Betriebe zum Teil beachtliche Produktivitätssteigerungen damit erzielten, vor allem dann, wenn ein Vollzeitarbeitsplatz durch nur eine Teilzeitstelle ersetzt wurde - dies war in 80 % der Umsetzungsfälle der Fall (vgl. Wiesenthal '87; 263).

Von den befragten Personalleitungen wurden die negativen Begleiterscheinungen von Teilzeitarbeit hervorgehoben, die sie an einer weiteren Ausweitung hindern:

- Der Koordinationsaufwand für die unmittelbaren Vorgesetzten und für die Personalabteilungen ist höher.
- Die durchschnittlichen Arbeitsplatzkosten pro Stunde steigen dadurch an, daß sich die Arbeitsplätze in der Regel nachmittags nicht besetzen lassen. Denn von einer Flexibilität der Teilzeitbeschäftigten kann keine Rede sein: sie wollen ganz überwiegend nur vormittags arbeiten. Für die Betriebe wirft das allerdings erhebliche arbeitsorganisatorische Probleme auf. Aus Sicht der Unternehmen werden dadurch vielfach die Vorteile größerer Produktivität der Teilzeitarbeit nivelliert.

Teilzeitbeschäftigung diesen Typs findet sich eher in den Bereichen mit mittlerem bis hin zu Bereichen mit höherem Qualifikationsniveau, denn je besser eine Frau qualifiziert ist bzw. je mehr betriebsspezifische Erfahrungen und Qualifikationen sie erworben hat, desto größer ist das betriebliche Interesse, sie zu halten. Damit wächst ihr Verhandlungsspielraum gegenüber dem Betrieb, eigene Teilzeitinteressen durchzusetzen.

Typ B: Offensive Teilzeitbeschäftiger

Die Teilzeitarbeit in ihren verschiedenen Varianten - von "geringfügiger" bis zu "regulärer" - wird von einem zweiten Betriebstyp gezielt als beschäftigungspolitisches Instrument eingesetzt. Die Reduzierung des Arbeitsvolumens der einzelnen Arbeitskraft dient hier der Erhöhung der Arbeitsproduktivität - diese läßt sich damit um ca. 10 bis 15 % steigern - und einer Verringerung der Absentismusraten. Deshalb wird die Teilzeit hier in der Regel auch nicht von den beschäftigten Frauen initiiert, sondern die Betriebe bieten in bestimmten Einsatzbereichen von vornherein nur Teilzeitstellen an. Wiesenthal ordnet hier die Industriebetriebe zu, die Teilzeitbeschäftigung in ihrem Produktionsbereich einzusetzen. Gesamtwirtschaftlich gesehen spielt die Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich allerdings bis heute keine große Rolle, zumal der Anteil der Frauentätigkeiten hier ohnehin gering ist und immer noch schrumpft (vgl. Friedmann/Pfau '85). Anderen Studien zufolge fallen darunter aber auch viele Einzelhandelsbetriebe (vgl. z. B. Duran u. a. 1982) wie auch Reinigungsbetriebe (vgl. z. B. Möller 1988 und den Aufsatz von S. Duda in diesem Heft).

Teilzeit eignet sich als beschäftigungspolitisches Instrument vor allem in solchen Betrieben, in denen die Betriebszeit nicht mit dem üblichen Arbeitszeitsystem (8-Stunden-Tag) zusammenfällt, wie z. B. im Einzelhandel oder im Gaststättengewerbe, und in Betrieben mit großen zeitlichen Schwankungen des Arbeitsanfalls. Aber auch hier entstehen immer wieder Grenzen des Einsatzes dadurch, daß sich die Teilzeitbeschäftigung nicht beliebig über den Arbeitstag verteilen läßt, da

die Frauen in der Regel vormittags arbeiten wollen.

Eine weitere Einschränkung liegt darin, daß die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung, soweit sie als Rationalisierungsinstrument dient, sich in erster Linie auf Bereiche beschränkt, in denen Routinetätigkeiten verrichtet werden und die wenig betriebsspezifische Qualifikationen erfordern. Vor allem bei Personal an Arbeitsplätzen, für deren Besetzung der Betrieb Qualifizierungsaufwendungen hatte, "lohnt" sich dagegen die Umwandlung in Teilzeitbeschäftigung nicht. Denn Personalinvestitionen zahlen sich für den Betrieb wesentlich schneller aus, wenn jemand vollzeitbeschäftigt ist (vgl. z. B. Weitzel/Hoff '81: 68 f.; Kieser u. a. '82). Zudem hängt die Arbeitsleistung von Arbeitnehmern in höheren Positionen wesentlich von ihrer Einbindung in die betrieblichen Kommunikationsstrukturen ab. Durch Teilzeitbeschäftigung sind Informationsverluste zu befürchten, so daß in vielen Betrieben höhere Positionen generell als unteilbar gelten (vgl. Crinius/Schaft '76).

3. Beitrag einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung

Oftmals wird in eine allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, etwa auf 30 Stunden, die Hoffnung gesetzt, daß sie Teilzeitarbeit überflüssig machen würde und außerdem zur Folge hätte, daß Väter und Mütter die Hausarbeit gleichberechtigt übernehmen. Eine solche Position wird vielfach im gewerkschaftlichen Bereich (vgl. z. B. Däubler 1988; Kurzscherf 1987), aber auch z. B. von Teilen der "Grünen" vertreten.

Es lassen sich dafür tatsächlich eine Reihe von Argumenten ins Felde führen:

- es gibt keine spezielle Erwerbssituation mehr für Mütter bzw. Eltern im Vergleich zu anderen Beschäftigten.
- Eltern, die kleine Kinder betreuen, müssen keine Einkommenseinbußen in Kauf nehmen.
- Und schließlich wäre die Arbeitszeit von Müttern und Vätern innerhalb der Familien gleich lang, so daß es kein objektives Hindernis mehr dafür gäbe, daß Väter denselben

Anteil an der Hausarbeit und Kindererziehung übernehmen wie Mütter.

So wünschenswert eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auch ist; eine geeignete Lösung der Teilzeitprobleme scheint sie uns allerdings nicht zu bieten, da sie die soziale Situation von Eltern nicht genügend berücksichtigt.

Einschließlich der der tariflich vorgeschriebenen Pausen und des Hin- und Rückwegs zur Arbeit würde das bedeuten, daß Eltern faktisch etwa 7 1/4 Stunden von zu Haus fort wären, also z. B. von 8.00 Uhr bis 15.45 Uhr. Dem steht gegenüber, daß das öffentliche System der Kinderbetreuung und -erziehung in der Regel auf eine Halbtags-Betreuung ausgelegt ist. Für Kleinkinder gibt es ohnehin kaum öffentliche Betreuungseinrichtungen und für etwas ältere Kinder zum Teil eben nur Halbtageseinrichtungen. Auch die Schule ist zumindest in der Grundschule gegen Mittag vorüber.

Es würde also erst einen umfassenden Ausbau und eine Umstrukturierung des öffentlichen Betreuungs- und Erziehungswesens notwendig machen, um die Erwerbsarbeit der Eltern und die Zeiten, in denen die Kinder außer Haus untergebracht sind, miteinander kompatibel zu machen.

Doch selbst dann, so scheint uns, würde eine solche "Lösung", immer noch einen großen Teil von Müttern aus dem Erwerbsleben ganz ausschließen. Denn hinter dem von Müttern massenhaft geäußerten Wunsch nach Teilzeitarbeit stehen ja Bedürfnisse auf zwei Ebenen: Mütter möchten mindestens halbtags arbeiten, um weiter (oder wieder) am Erwerbsleben teilzunehmen. Sie möchten auf der anderen Seite aber auch genügend Zeit für ihre Kinder haben, d. h. die meisten möchten sie nicht länger als halbtags außer Haus geben (vgl. z. B. Hofbauer 1987). Deshalb muß u. E. eine reduzierte Erwerbsarbeitszeit im Umfang von Halbtagsarbeit angeboten werden.

Zudem erfordert eine drastische Arbeitszeitverkürzung langwierige gesellschaftliche Aushandlungsprozesse. Damit würden Versuche zur Lösung der Probleme von Müttern in eine nicht

allzu nahe Zukunft aufgeschoben und an die gewerkschaftlichen Verhandlungstrategien und -erfolge geknüpft werden.

Schließlich teilen wir die Hoffnung nicht, daß dadurch, daß Mütter und Väter gleichermaßen ein paar Stunden weniger arbeiten, die Männer automatisch auch die Hälfte der häuslichen Arbeiten übernehmen würden. Es gibt genügend Beispiele dafür, daß Männer solche zusätzlich gewonnene Freizeit lieber in die Autowäsche oder die Hobby-Basterei stecken oder vor dem Fernseher verbringen, statt einen Teil der traditionell den Müttern zugeordneten Arbeiten mit zu übernehmen (vgl. Rinderspacher 1987). Außerdem würde sich wenig daran ändern, daß im Erwerbssystem den Männern eine umfassende Verfügbarkeit abverlangt wird, d. h. die Bereitschaft, die tariflich/gesetzlich festgelegte Arbeitszeit mit Überstunden weit zu überschreiten (vgl. Geissler/Pfau 1987).

Also: die allgemeine Arbeitszeitverkürzung ist keinesfalls der Stein der Weisen auf der Suche nach einer Lösung der Arbeitszeitprobleme von Eltern.

4. Regulierungsmodell "Reduzierte Arbeitszeit für Eltern"

Der Lösungsvorschlag, den wir im folgenden vorstellen wollen¹, wäre im Unterschied zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung schon jetzt sofort realisierbar, wenn ein entsprechender politischer Wille bestünde.

Zielvorstellungen

Unser Modell von Teilzeit-Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen mit Kindern, das die bisher verbreiteten Nachteile von Teilzeitarbeit hinsichtlich des Einkommens, der betrieblichen Situation, der sozialen Sicherung und der Erwerbsbiographie ausschließen soll, geht von dem Grundsatz der Anrechenbarkeit der Arbeit mit Kindern aus und beinhaltet einen konkreten Gestaltungsvorschlag für "geschützte Teilzeitarbeit".

1. siehe auch die ausführliche Darstellung des Regulierungsvorschlages in Geissler/Pfau 1988

Über den Weg einer positiven Diskriminierung derjenigen, die Kinder betreuen und Teilzeitbeschäftigung verrichten, sollen folgende Zielsetzungen erreicht werden.

1. Das Probleme der Vereinbarung von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung soll nicht weiterhin mit individuellen Regelungen gelöst werden, sondern es soll eine allgemeine gesetzliche Grundlage dafür geben.
2. Alle Formen von Teilzeitarbeit sollen in der sozial- und arbeitsrechtlichen wie auch in der tariflichen Absicherung mit Vollzeitarbeit gleichgestellt werden.
3. Teilzeitbeschäftigung soll für Mütter wie für Väter wählbar und praktikierbar sein, ohne daß ihnen aktuell oder längerfristig berufliche oder betriebliche Nachteile entstehen.
4. Teilzeitbeschäftigung von Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern soll subventioniert werden.
5. Das Modell der "geschützten Teilzeitbeschäftigung" soll der gewerkschaftlichen Forderung nach allgemeiner Arbeitszeitverkürzung nicht widersprechen.

Im Modell-Entwurf wird explizit und bewußt nicht die weitergehende Zielsetzung der (u. E. selbstverständlich notwendigen) Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Arbeitsmarkt und Familie thematisiert. Wie das Beispiel Schweden¹ zeigt, kann eine solche "positive Diskriminierung" stärker zur Verbesserung der Situation von Frauen beitragen als die Regelungen, die direkt der Gleichstellung dienen sollen und Männer und Frauen gleichbehandeln. Ob die Verwirklichung eines elternbegünstigenden Teilzeit-Modells die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung fördert oder zu ihrer Verfestigung beiträgt, kann unterschiedlich gesehen werden. Wie bereits gesagt, gibt es viele Hinweise darauf, daß die Veränderung der häuslichen Arbeitsteilung durch Vorschriften über die Verteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen Mann und Frau (Beispiel: Höchstarbeitszeit für Eltern) kaum beeinflußt wird.

-
1. In Schweden wird die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesellschaftspolitisch als ein grundlegendes Problem der Gleichstellung von Männern und Frauen gesehen. Hier wurden die weitestgehenden Strategien zur Lösung dieses Problems entwickelt, wovon man in den meisten anderen europäischen Ländern noch weit entfernt ist, (vgl. Calame/Fiedler '82; Jaeckel/Erlar/Sass '83)

In der BRD ist es "Normalität", daß jeder Erwachsene grundsätzlich erwerbstätig ist und für seinen Lebensunterhalt selbst aufkommt. Ein Modell zum Schutz und zur Regulierung der Teilzeitbeschäftigung (in erster Linie an der Situation von Frauen orientiert) muß daher arbeitsmarktpolitisch ausgerichtet sein, und es muß das Interesse der Frauen an einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit und an persönlicher Autonomie respektieren. Jede Regelung mit hauptsächlich sozial- oder familienpolitischen Intentionen (Wohl der Kinder) ignoriert die strukturierende Kraft des Arbeitsmarktes in unserer Gesellschaft.

Das Modell

Erstes Kernstück des Modells ist das Recht auf Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung innerhalb eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses, wenn Kinder zu betreuen sind. Dabei soll die regelmäßige Erwerbs-Arbeitszeit nicht weniger als die Hälfte der tariflichen Regelarbeitszeit betragen. Sofern die von der/dem Arbeitnehmer/in gewünschte Arbeitszeit im Rahmen der betrieblich üblichen Arbeitszeit liegt, muß der Arbeitgeber dem Wunsch nach der Lage der Arbeitszeit entsprechen. Teilzeit-Beschäftigte dürfen keine Mehrarbeit leisten.

Zweites Kernstück ist die Subventionierung, das heißt der weitgehende Ausgleich des durch Freistellung oder Teilzeitbeschäftigung entgangenen Einkommens: nach einem halben Jahr einkommensunabhängiger Unterstützung für alle in gleicher Höhe nach dem Erziehungsgeldgesetz wird maximal die Hälfte des vorher erzielten regulären Einkommens ersetzt. Dies bedeutet eine nach dem Alter der Kinder differenzierte Aufteilung von Erwerbsarbeit und subventionierter Familienarbeit:

1. Wenn im Haushalt Kinder bis zum Alter von acht Jahren leben, wird bei einer Halbtagsbeschäftigung das Einkommen durch eine Subvention aufgestockt auf das Niveau einer Ganztagsbeschäftigung an diesem Arbeitsplatz. Dieser Ausgleich kann auch vollständig in Anspruch genommen werden, wenn zwei in einem Haushalt lebende Erwerbs-Personen ihre Erwerbsarbeitszeit um je ein Viertel der tariflichen Arbeitszeit verkürzen und sich die Versorgung der Kinder entsprechend teilen. Dabei wird nochmals

unterschieden:

- Eine volle Freistellung während der ersten drei Lebensjahre eines Kindes ist möglich (nicht notwendig), sie wird aber auch nur im Umfang der halben tariflichen Arbeitszeit subventioniert.
- Wenn im Haushalt ein Kind unter acht Jahren (aber kein Kind unter drei) lebt, wird Teilzeitbeschäftigung dann subventioniert, wenn die Erwerbstätigkeit zur Hälfte beibehalten (oder wieder aufgenommen) wird.
- Weitergehende Arbeitszeitreduzierungen sind nur unter bestimmten Bedingungen möglich, die Einkommenseinbuße muß jedoch selbst getragen werden. Solche Bedingungen wären: mehr als zwei Kinder im Haushalt, Behinderung eines Kindes, andere besondere Belastungen.

Wenn mehr als die Hälfte der Erwerbstätigkeit beibehalten wird, verringert sich die Einkommensersatzleistung entsprechend der Höhe der erzielten Vergütung.

2. Wenn im Haushalt ein Kind im Alter von acht bis zwölf Jahren zu versorgen ist, wird der Einkommensverlust einer Person bis zu einem Viertel der tariflich geltenden Vollzeitarbeit ausgeglichen. Wenn vorher bereits Einkommensersatzleistungen in Anspruch genommen wurden, kann dieser Ausgleich maximal für vier Jahre gewährt werden.
3. Eine Subventionierung ist von besonderer Bedeutung für Alleinerziehende und Familien mit besonders niedrigem Haushaltseinkommen. Für diese ist während einer vollen Freistellung für die Versorgung eines Kindes unter drei Jahren für eine Zeit von maximal zweieinhalb Jahren drei Viertel des ohne Freistellung erzielbaren Einkommens zu erstatten.

Prinzipiell soll gelten, daß in allen Bereichen der sozialen Sicherung der/die Arbeitnehmer/in mit demjenigen Erwerbseinkommen geführt wird, das (zusammengesetzt aus Arbeitsentgelt und Ersatzzahlung) er/sie tatsächlich erhält. Das heißt, für alle Arbeitsverhältnisse werden volle Beiträge an die Arbeitslosen- und die Rentenversicherung abgeführt und es besteht Krankenversicherungspflicht. In der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung werden Anwartszeiten aufgebaut. Sowohl die Höhe der Beiträge als auch die erworbenen Rechte auf Versicherungsleistungen sowie die Bemessung der Anwartszeiten richten sich demnach nach dem Gesamt-Einkommen.

Grundsätzlich bleibt das für Betreuungsarbeit gezahlte Ersatzeinkommen eigenständiges Einkommen im Verfügungsrecht derjenigen Person, von deren Erwerbseinkommen es abgeleitet ist. Aus der Regelung, daß auch dieser Einkommensanteil und die Jahre der Erwerbstätigkeit in Teilzeitbeschäftigung (bzw. Erwerbsunterbrechung) auf die soziale Sicherung anrechenbar sind und angerechnet werden, geht hervor, daß es sich nicht um eine Familienunterstützung handelt. Aus diesem Grund soll auch kein fester Satz für die Betreuung von Kindern (und anderen) gezahlt werden, sondern eine Einkommensersatzleistung.

Mit diesem Ansatz wird bewußt in Kauf genommen, daß verschiedene Personen für die Betreuung von Kindern unterschiedlich viel Geld bekommen. Eine andere Regelung würde jedoch wieder verhindern, daß der Arbeitsvertrag als solcher bestehen bleiben kann. Ein fester Betrag würde zudem Männer, die ein höheres Einkommen als ihre Ehefrau oder Lebensgefährtin haben, davon abhalten, eine Freistellung und/oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen. Die einfache Rechnung, daß eine Erwerbsreduzierung des Mannes den Haushalt mehr kosten würde als Freistellung und/oder Teilzeitbeschäftigung der Frau, würde Gründe für die Beibehaltung der bestehenden Arbeitsteilung in der Familie liefern. Der Arbeitsmarktcharakter der Maßnahme würde sich insgesamt in Richtung Familienpolitik wandeln.

Die Finanzierung soll nach dem Versicherungsprinzip gestaltet werden¹. In erster Linie schlagen wir vor, nach dem schwedischen Modell eine "Elternversicherung" einzurichten und die Subventionierung der Teilzeitbeschäftigung darüber zu finanzieren. Es wäre sinnvoll, diese bei einem schon bestehenden Versicherungsträger anzusiedeln. Dafür käme in erster Linie die Arbeitslosenversicherung bei der Bundesanstalt für Arbeit in Frage, da es hier, im Unterschied etwa zur gesetzlichen Krankenversicherung, auf Bundesebene einen einheitlichen Versicherungsträger gibt. Analog zur Arbeitslosenversicherung

1. vgl. ausführlich Geissler/Pfau 1988

gäbe es eine Zwangsmitgliedschaft aller Arbeitnehmer in der Elternversicherung; die Beiträge würden je zur Hälfte von Arbeitnehmern und von Arbeitgebern erbracht.

5. Schlußbemerkung

Um eine wirkliche Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, halten wir eine solche Regelung für dringend erforderlich. Denn selbst bei Durchsetzung einer Quotierungsregelung gäbe es immer noch zwei Klassen von Frauen: die Nicht-Mütter mit den Chancen auf einen qualifizierten Beruf mit Aufstiegschancen auf der einen und die Mütter auf der anderen Seite, die durch das Kinderkriegen und den Wechsel auf Teilzeit Einkommensverluste, eine Minderung der sozialen Sicherung und beruflichen Abstieg riskieren.

Literatur

- Bierig, G.; Teilzeitarbeit. Siemens-Untersuchung, in: Der Arbeitgeber, 21/1980
- Bierig, G.; Flexibler durch Teilzeitarbeit? in: Zeitschrift für Organisation, Heft 7/1981
- BMAS (Hrsg.), Hoff/Weidunger (Verf.), Teilzeitarbeit, Stuttgart
- BRIGITTE (Hrsg.); Erler, G., 1979; Kind? Beruf? oder beides? Hamburg, München 1987
- Brinkmann, C.; Der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen, in: MittAB Nr. 3/1979
- Brinkmann, C.; Veränderung des Arbeitsvolumenangebots bei Realisierung von Arbeitszeitwünschen, in: W. Klauder, G. Kühlewind (Hrsg.), Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, BeitrAB 56, Nürnberg 1981
- Brinkmann, C.; Kohler, H.; Am Rande der Erwerbsteiligung: Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher oder befristeter Arbeit, in: Klauder, W.; Kühlewind G. (Hrsg.), Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, in: BeitrAB 56, Nürnberg 1981
- Brinkmann, C.; Arbeitszeitpräferenzen: Ein Hinweis auf neue Repräsentativbefragungen, in: MittAB 2/1983
- Brinkmann, C.; Kohler, H.; Reyher, L.; Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, in: MittAB 3/1983
- Büchtemann, C.; Schupp, J.; Die Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der BRD, IIM-LMP 86-15, Wissenschaftszentrum Berlin 1986
- Burian, K.; Hegner, F.; Betriebliche Erfahrungen mit neuen Arbeitszeitformen, IIM/LMP 84-1, Wissenschaftszentrum Berlin 1984
- Calame, A.; Fiedler, M.; Maßnahmen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, IIM/LMP 82-27, Wissenschaftszentrum Berlin 1982
- Crinius, W.; Schaft, W.; Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst. Eine Untersuchung in den Behörden der Freien Hansestadt Hamburg, Hambrug 1976
- Däubler, W.; Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht, in: WSI-Mitteilungen, H. 8, 1988
- Duran, M. u. a.; Geteiltes Leid ist halbes Leid - Ein Binsenirrtum! Neue Formen kapazitätsorientierter Teilzeitarbeit im Berliner Einzelhandel in ihren Auswirkungen auf die

Arbeits- und Lebenssituation von Frauen, Berlin 1982

- EMNID-Institut, Lage, Dauer, Tatsachen, Entwicklungen, Erwartungen und Verteilung der Arbeitszeit. Forschungsbericht 33, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981
- Erler, G.; Jaeckel, M.; Sass, J.; Mütter zwischen Beruf und Familie, München 1983
- Friedmann, P.; Pfau, B.; Frauenarbeit in der Krise - Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz, in: Leviathan H. 2/1985
- Friedrichs, W.; Spitznagel, E.; Verbreitung und Beurteilung einzelner Formen der Teilzeitarbeit und ihre Expansionschancen aus Unternehmenssicht, in: MittAB 1981
- Gaugler, E.; Gille, G.; Paul, H.; Teilzeitarbeit. Forschungsbericht über die wissenschaftliche Begleituntersuchung zum Modellversuch "Teilzeitbeschäftigung" im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Umwelt, Rheinland-Pfalz, Mannheim 1981
- Geissler, B.; Pfau, B.; Über die Hintertreppe in die Vorstandsetage - Überlegungen zur Quotierungsforderung, in: Freibeuter Nr. 32, 1987
- Geissler, B.; Pfau, B.; Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern - ein Regulierungsmodell, SAMF-Arbeitspapier 1988-12
- Heinemann, K.; Röhrig, P.; Stadie, R.; Arbeitslose Frauen im Spannungsfeld von Erwerbstätigkeit und Hausfrauenrolle, Untersuchung im Auftrag des sozialwissenschaftlichen Instituts der Konrad-Adenauer-Stiftung, Verlag E. Knoth, Melle 1980
- Hofbauer, H., 1979; Zum Erwerbsverhalten verheirateter Frauen, in: MittAB 2/1979
- Hohn, H.W.; Windolf, P.; Selektion und Qualifikation - die betriebliche Personalauswahl in der Krise. IIM/LMP 32-28, Wissenschaftszentrum Berlin 1982
- Infratest Sozialforschung (Becker, H.; Ruhland, W.) Bürger und Sozialstaat, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialforschung, Bonn 1980
- Rieser, A. u. a.; Die Eingliederung neuer Mitarbeiter in die Unternehmung, in: ZfBf, 34 - 1982, Heft 11
- Kurz-Scherf, I.; Teilzeitarbeit - Schutz oder Abwehr? in: Der Betriebsrat 4 - 5 1986
- Kurz-Scherf, I.; Zeit(räume) per Tarifvertrag. Oder: Die Renaissance der betriebsnahen Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen H. 8, 1987

- Landenberger, M.; Flexible Arbeitszeitformen und soziale Sicherung der Beschäftigten, IIM/LMP 84-17, Wissenschaftszentrum Berlin 1984
- Landenberger, M.; Aktuelle sozialversicherungspflichtige Fragen der flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung, in: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, Heft 6 und 7, 1985
- Pfau, B.; Veränderung von Erwerbsverläufen in der Krise, Bremen 1986
- Pommering, G.; Habig, G.; Modellversuch Teilzeitarbeit in der gewerblichen Wirtschaft. Untersuchung im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft und Verkehr, hrsg. vom Institut zur Erforschung technologischer Entwicklungslinien, Hamburg 1981
- Rinderspacher, J.P.; Samstag gehört Vati... wem eigentlich? in: I. Kurz-Scherf, G. Breil (Hrsg.), Wem gehört die Zeit? Hamburg 1987
- Schoer, K.; Teilzeitbeschäftigung in Großbritannien und in der Bundesrepublik Deutschland, in WSI-Mitt. 1/1986
- Stück, H.; Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen, Bremen 1986
- Weitzel, R.; Hoff, A.; Möglichkeiten und Grenzen der öffentlichen Förderung von Teilzeitarbeit - Ergebnisse einer Explorativstudie. IIM/LMP 81-8, Wissenschaftszentrum Berlin 1981
- Wiesenthal, H.; Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 - 1985, Frankfurt/New York 1987