

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernhard Teriet

Teilzeitarbeit – ein Problemaufriß

10. Jg./1977

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Teilzeitarbeit – ein Problemaufriß

Bernhard Teriet

Ausgehend von einer bereits beachtlichen Entwicklung der Teilzeitarbeit bis heute standen bereits 1975 knapp 1,8 Millionen Personen oder 8,3 % der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Zudem gibt es seit Jahren eine zunehmende Tendenz, die Teilzeitarbeit aus wirtschafts-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Gründen weiter auszudehnen und ihre Vorteile zu nutzen. In der gegenwärtigen Situation auf dem Arbeitsmarkt gewinnt diese Arbeitszeitform zusätzliche Bedeutung, weil damit unter Umständen eine Alternative zur Arbeitslosigkeit eröffnet werden kann.

Eine Politik der gezielten Ausweitung der Teilzeitarbeit muß sich jedoch mit bestimmten Problemen auseinandersetzen, die diese neue Arbeitszeitform aufwirft. Hierzu zählen vor allem die noch nicht voll befriedigende sozialversicherungsrechtliche Absicherung, eventuelle Bremswirkungen auf die berufliche Karriere bei qualifizierter Teilzeitarbeit, innerbetriebliche Zeitzwänge, betriebswirtschaftliche Kosten- und Ertragsüberlegungen, der Abbau des Stigmas einer „Lückenbüßer-Arbeitszeit“ usw.

Schließlich werden hier einige weiterführende arbeitskraft- und arbeitsplatzorientierte Ansatzpunkte für eine gezielte Politik der Ausweitung der Teilzeitarbeit unter den gegenwärtigen Voraussetzungen aufgezeigt, wie die Förderung von auf die Ausdehnung von Teilzeitarbeit ausgerichteten Arbeitsplatzanalysen, der Versuch einer paarweisen Vermittlung von Teilzeitkräften für Vollzeitstellen usw. Vor allem sollten die öffentlichen Arbeitgeber in weit stärkerem Maße beispielhaft durch die Bereitstellung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze vorangehen.

Die Untersuchung wurde im IAB durchgeführt.

Gliederung:

1. Einleitung
2. Begriffliche und inhaltliche Abgrenzungen der Teilzeitarbeit
3. Teilzeitverwandte oder -nahe Arbeitszeitformen
4. Bestimmungsfaktoren der Teilzeitarbeit im Hinblick auf ihre Komponenten
 - 4.1 Die personellen Komponenten
 - 4.2 Die Arbeitsplatz- und Aufgabenerledigungskomponenten
 - 4.3 Die Infrastruktur- und Gesellschaftskomponenten
5. Ansatzpunkte für eine gezielte Politik der Ausweitung der Teilzeitarbeit

1. Einleitung

Der Bund, die Länder und die kommunalen Spitzenverbände verabschiedeten im Oktober 1974 Empfehlungen zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, in denen unter anderem eine weitere Ausdehnung der Teilzeitarbeit aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen sowie aus allgemein gesellschaftspolitischen Gründen als wünschenswert herausgestellt wurde¹⁾. Im Zuge der rezessiven Tendenzen hat dieser Katalog politischer Begründungen für eine weitere Ausdehnung der Teilzeitarbeit an Aktualität gewonnen, was auch in der Regierungserklärung des Bundeskanzlers vom 16. 12. 1976 seinen Niederschlag fand. Der Bundeskanzler sagte: „Zum Beispiel würden mehr Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht nur einem vielfach geäußerten Bedürfnis vieler Arbeitnehmer — vor allem Frauen —

entsprechen; sie würden zugleich fühlbar zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen“²⁾. Diese Erklärung versteht sich als Hinweis auf unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Zusammenhänge. So zielt sie einerseits auf den eventuellen Übergang von einer Vollzeitarbeit in eine Teilzeitbeschäftigung wie auch andererseits auf den Übergang von Nichtarbeit in zumindest Teilzeitarbeit ab. Sie unterstreicht aber auch den Stellenwert dieser Arbeitszeitform in unserem Arbeitszeitgefüge. Immerhin arbeiteten 1975 bereits knapp 1,8 Millionen abhängig Beschäftigte in Teilzeitarbeit und ihr Anteil ist seit Jahren kontinuierlich gestiegen, wie dieser Vergleich belegt: lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den beschäftigten Arbeitnehmern im Jahre 1960 noch bei 2,6 Prozent, so erreichte er im Jahre 1975 bereits 8,3 Prozent³⁾.

Mitentscheidend für diese Entwicklung dürften bestimmte Eigenschaften und Merkmale der Teilzeitarbeit sein, die sie von der Vollzeitarbeit unterscheiden. So ist Teilzeitarbeit vom Umfang und von der Lage in der Zeit bereits wesentlich flexibler und damit auch reversibler als andere standardisierte Vollzeit-Arbeitszeitregelungen. Solchermaßen kann sie sowohl der Interessenlage der Arbeitskraft- als auch derjenigen der Arbeitsplatzanbieter stark entgegenkommen, weil sie eine Feinabstimmung des jeweiligen gewünschten und/oder möglichen Arbeitseinsatzes zuläßt und weil sie Ausnahmen von den Regelzwängen der Vollzeitarbeit, denen man sich entweder total unterwirft oder total entzieht, zuläßt.

Trotz dieser Vorzüge wirft sie nach wie vor viele unge löste Probleme auf und leidet insbesondere an der großen Diskrepanz zwischen der Nachfrage und dem Angebot an Teilzeitarbeitsverhältnissen. Im April 1977 kamen beispielsweise auf 192 612 Teilzeitarbeitslose nur 24 400 für Teilzeitarbeit gemeldete offene Stellen⁴⁾, was schon teilweise die große Lücke zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Teilzeitarbeit widerspiegelt. Dieses Mißverhältnis ist unter Umständen jedoch noch größer, wenn man davon ausgeht, daß viele — auch heute in Vollzeitarbeit stehende — Arbeitnehmer an sich eine Teilzeitarbeit übernehmen würden, sofern ihnen ein entsprechendes Angebot gemacht würde.

¹⁾ Vgl. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Empfehlungen zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, in: Sozialpolitische Informationen, Jahrgang VIII/39, 30. Oktober 1974.

²⁾ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Bulletin Nr. 135/ S. 1287, 17. 12. 1976.

³⁾ Vgl. Bach, H., H. Kohler, L. Reyher, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1960—1975, in: MittAB 1/1977, S. 19.

⁴⁾ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Presseinformation, Nr. 29/77.

Immerhin gibt es gute Gründe für die Annahme, daß sowohl von den heute noch Vollzeitbeschäftigten als auch von den Arbeitgebern für in Vollzeitarbeit besetzte Arbeitsplätze ein Übergang auf Teilzeitarbeit unter bestimmten Bedingungen in Betracht gezogen würde. Beispielsweise sollen in Belgien nach Angaben eines geschäftsführenden Mitglieds des Verbandes der belgischen Metallindustrie von den heute Beschäftigten 25 Prozent bereit sein, sofort zur Teilzeitarbeit überzugehen, auch wenn sie dann nur für die wirklich geleisteten Arbeitsstunden bezahlt würden⁵⁾. Ob die latente Bereitschaft zu Teilzeitarbeit von dem im Erwerbsprozeß der Bundesrepublik Deutschland stehenden Personen ebenso groß ist, kann hier nicht abgeschätzt werden. Nichtsdestoweniger dürfte sie nicht unbedeutend sein.

Die Umsetzung der latenten Teilzeitarbeitsbereitschaft in realisierte Teilzeitarbeit wirft eine Fülle von Problemen auf⁶⁾, von denen hier einige wichtige eingehender thematisiert und analysiert werden sollen. Die Bearbeitung und Abhandlung weiterer Aspekte ist geplant.

2. Begriffliche und inhaltliche Abgrenzungen der Teilzeitarbeit

Wenngleich die Teilzeitarbeit bereits einen festen Platz in unserem Arbeitszeitgefüge hat, bereitet ihre begriffliche und damit auch ihre substantielle Abgrenzung nach wie

⁵⁾ Vgl. Blick durch die Wirtschaft vom 23. 2. 1977.

⁶⁾ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 2: Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Leiharbeit, Nürnberg 1971 — Eine Neuauflage erscheint demnächst.

⁷⁾ Vgl. Hallaire, I., part-time employment — its extent and its problems, Paris 1968, S. 15.

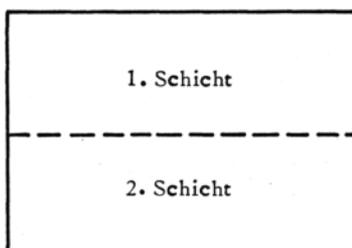
vor Probleme. Ausgehend von einer Definition des Internationalen Arbeitsamtes läßt sich Teilzeitarbeit zunächst folgendermaßen umschreiben: Teilzeitarbeit ist eine regelmäßige, freiwillige Arbeit, die sich durch eine wesentlich kürzere als die allgemein übliche Arbeitszeit auszeichnet⁷⁾, wobei mit der allgemein üblichen Arbeitszeit auf die wöchentliche Arbeitszeit abgestellt wird. Der Bezugspunkt dieser Abgrenzung ist somit die Arbeitszeit der Vollzeitarbeitskräfte, in der Bundesrepublik Deutschland also in der Regel die normale tarifliche Wochenarbeitszeit, so daß jede regelmäßige und freiwillige Arbeitszeit unterhalb dieser Standardwochenarbeitszeit als Teilzeitarbeit bezeichnet werden muß. Damit verschiebt sich mit jeder Verkürzung der Normalwochenarbeitszeit auch die Grenze zwischen Voll- und Teilzeitarbeit. Die Attribute „regelmäßig und freiwillig“ dienen dazu, die Grenzen sowohl zur Kurzarbeit als auch zur Saison- und Zeitarbeit abzustechen. Wer also etwa kurzarbeitet, z. B. 10 Wochen a 30 Stunden, oder wer nur 10 Monate im Jahr arbeitet, wird damit nicht zu einem Teilzeitbeschäftigten.

In die inhaltliche Ableitung der Teilzeitarbeit sollte allerdings auch der Arbeitsplatz- und der Aufgabenerledigungsaspekt mit einbezogen werden, insbesondere im Hinblick auf eventuelle Teilungsgesichtspunkte und sonstige beschäftigungspolitische Überlegungen zur Ausdehnung von Teilzeitarbeit. Denn damit kann wesentlich prägnanter herausgearbeitet werden, auf welche verschiedenen Formen der Aufgabenerledigung und der Arbeitsplatzbesetzung sich Teilzeitarbeit erstrecken kann. Geht man von einem gegebenen Ist-Zustand aus, so ergeben sich im wesentlichen drei Hauptansatzpunkte, nämlich (vgl. Graphik):

Möglichkeiten der Aufgabenerledigung in Teilzeitarbeit ausgehend von einer gegebenen Aufgabenerledigungsstruktur

1. Fall

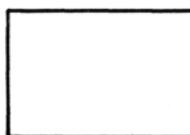
Die Gesamtaufgabe bleibt konstant, sie wird nur schichtmäßig in jeweils kürzeren Arbeitszeiten bei gleicher Betriebszeit erledigt.



Beispiel: Die Sekretärin A arbeitet im Vorzimmer von 7.30—11.30 Uhr — die Sekretärin B setzt diese Arbeiten von 12.00—16.00 Uhr fort, oder A arbeitet Montag bis Mittwochmittags, während B ab Mittwochmittag bis Freitagabend arbeitet.

2. Fall

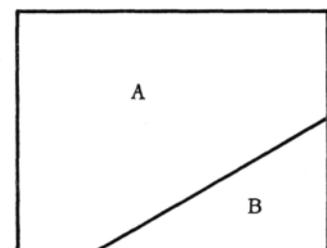
Eine bestimmte Teilaufgabe im Betriebsablauf ist in sich geschlossen und in einem Teil der Gesamtbetriebszeit erledigbar.



Beispiel: Die Reinemachefrau hat nur einen täglichen Arbeitsanfall von 3 Stunden.

3. Fall

Eine komplexe Aufgabe wird geteilt und in zwei unterschiedliche, eigenständige Aufgaben umgewandelt.



Beispiel: Der Oberstudienleiter A kümmert sich in Zukunft nur noch um die Verwaltung der Schule — seine bisherigen Unterrichtsverpflichtungen wurden dem Referendar B übertragen.

Erstens wird nur ein zeitlicher Abschnitt einer Gesamtaufgabe, die als solche nicht teilbar ist, voll abgedeckt. In diesem Fall ähnelt die Teilzeitarbeit sehr der Schichtarbeit, denn von der jeweiligen Arbeitskraft wird in ihrer Schicht eine volle Erledigung der gestellten Aufgabe erwartet, wobei hier dann nur von kürzeren Schichtzeiten ausgegangen werden muß.

Zweitens wird eine Teilaufgabe, deren zeitlicher Umfang keine Vollzeitkraft bindet, erledigt. In diesem Fall könnte man fast von einer „originären Teilzeitarbeit“ sprechen.

Drittens wird eine komplexe Aufgabe geteilt und in unterschiedliche, eigenständige Aufgaben umgewandelt, die dann wiederum verschiedenen Arbeitskräften zur Aufgabenerledigung in Teilzeitarbeit übertragen werden. Dieser Fall kann sich sowohl auf die Aufgabenerledigung eines Arbeitsplatzes als auch mehrerer Arbeitsplätze, aus denen Teilaufgaben herausgenommen werden, erstrecken.

Über den Bezug zum Arbeitsplatz und zur Aufgabenerledigung kommt man schließlich auch in das Beziehungsmuster des betrieblichen Zeitmanagements und der Betriebszeitgestaltung.

Unter diesem Aspekt ergeben sich weitere wichtige Ansatzpunkte der Abgrenzung der Teilzeitarbeit im Betriebszeitgefüge, denn mit jeder weiteren Entkopplung der Arbeitszeiten der Arbeitskräfte von den Betriebszeiten der Arbeitsplätze⁸⁾ wird die Arbeitszeit dieser betroffenen Erwerbstätigen in einem weiteren Sinne eine Teilzeitarbeitszeit. Es ist deshalb nicht überraschend, wenn die Ausweitung der Teilzeitarbeit in solchen Bereichen unserer Wirtschaft besonders weit gediehen ist, in denen, wie zum Beispiel im Einzelhandel, die Deckungsungleichheit zwischen der Arbeitszeit und der Betriebszeit geradezu vorgeplant ist. Eine Forcierung der Teilzeitarbeit kann demnach auch über eine stärkere Ausweitung der täglichen und/oder wöchentlichen Betriebszeiten angesteuert werden, was jedoch auf eine Benutzung der Abendstunden und/oder des Samstags hinauslaufen würde.

3. Teilzeitarbeitverwandte oder -nahe Arbeitszeitformen

Die enge Bindung des Begriffs der Teilzeitarbeit an die Wochenarbeitszeit und dabei an die Vollzeitarbeit wird mancherorts beklagt, weil man von einem weiteren, jedoch schwer definierbaren Teilzeitbegriff ausgeht oder ausgehen will. Dabei stellt sich beispielsweise die Frage, wie man die Arbeitszeit der Erwerbstätigen klassifizieren soll, die nur jede zweite Woche eines Jahres ihre Normalarbeitszeit von 40 Stunden leisten oder die nur neun Monate eines Jahres arbeiten? Insbesondere im Zusammenhang mit der zunehmenden Diskussion um Jahresarbeitszeitkonzepte⁹⁾ wird deutlich, daß es eine Fülle von teilzeitarbeitverwandten oder -nahen Arbeitszeitformen gibt. In diesem Zusammenhang ist denn auch eine Differenzierung der Arbeitszeit(en) beachtenswert, wie sie in einer amerikanischen Arbeitsmarktanalyse zur Anwendung gebracht wurde. Dort wird nämlich unterschieden zwischen „Full time, 50 to 52 weeks — 27 to 49 weeks — 1 to

⁸⁾ Vgl. Teriet, B., Wochenarbeitszeit und Wochenarbeitszeitflexibilität, in: WSI-Mitteilungen 2/1976, S. 111—112.

⁹⁾ Vgl. Teriet, B., Der Jahresarbeitszeitvertrag — ein Arbeitskonzept der oder mit Zukunft? in: Analysen und Prognosen, November 1976, S. 19—23 und Teriet, B., Unternehmerische Zeitökonomie und der Jahresarbeitszeitvertrag, in: PERSONAL — Mensch und Arbeit, Heft 1/1977, S. 9—12.

¹⁰⁾ Vgl. Grossman, A. S., The labor force patterns of divorced and separated women, in: Monthly Labor Review, January 1977, S. 51.

¹¹⁾ Vgl. Visser, D., Keine Chance für den Zwilling, in: Manager-Magazin 1/77, S. 50 ff., sowie NN, Ein Arbeitsplatz für Zwei, in: Capital 2/77, S. 150—151.

26 weeks und Part time, 50 to 52 weeks — 27 to 49 weeks — 1 to 26 weeks“ und dort benutzt man außerdem den Begriff des „part-year workers“¹⁰⁾.

Auf einer etwas anderen Ebene liegen bestimmte Anwendungsformen des work-sharing oder der paired-work, bei denen sich Erwerbstätige die Aufgabenerledigung eines bestimmten Arbeitsplatzes teilen und dem Arbeitsplatzanbieter faktisch solidarisch für die Aufgabenerledigung haften¹¹⁾. Wie die beiden Arbeitspartner sich ihrerseits dann die Arbeit und die aus dem Arbeitsverhältnis ableitbaren Rechte und Pflichten teilen, bleibt ihnen überlassen. Unter diesen Umständen kann sich das „Zwillingspaar“ tage-, wochen- oder sogar monatsweise in der Aufgabenerledigung ablösen, so daß in den jeweiligen Arbeitsabschnitten die Arbeit quasi vollzeitkraftmäßig getan wird.

Ein wieder etwas anders gelagerter Fall kann sich im Rahmen von Zeitarbeitsverhältnissen bewegen, wo eine Vollzeitkraft — z. B. ein Arbeitsmediziner — diverse Teilzeitarbeitsaufgaben in verschiedenen Betrieben erledigt, ohne allerdings damit selbst zur Teilzeitkraft zu werden.

4. Die Bestimmungsfaktoren der Teilzeitarbeit im Hinblick auf ihre Komponenten

Die Arbeitszeitform der Teilzeitarbeit steht in einem vielfältigen Begründungs- und Wirkungszusammenhang, über den bislang nur bruchstückhafte Einsichten verfügbar sind, zumal die Erforschung der Teilzeitarbeit bisher nur punktuell erfolgte und deshalb große Unkenntnisbereiche erst noch aufgearbeitet werden müssen. Dabei sind die empirischen, theoretischen und politischen Erfahrungsteile der Teilzeitarbeit im wesentlichen folgenden Komponenten zuzuordnen:

- der Personenkomponente, also den an einer Teilzeitarbeit Interessierten und solchen, die man unter Umständen für diese Art der Arbeit interessieren könnte;
- der Arbeitsplatzkomponente als der im Prozeß der erwerbswirtschaftlichen Aufgabenerledigung der Arbeitskraft korrespondierenden Größe und ihrer Einbindung in das betriebliche Zeitmanagement;
- der Aufgabenkomponente, in der die eigentliche — in Kombination von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofilen — zu erledigende Arbeit vollzogen wird;
- der Infrastruktur- und Gesellschaftskomponente, mit der sowohl die allgemeinen Rahmenbedingungen als auch die gesellschaftspolitische „Wertigkeit“ dieser Arbeitszeitform umschrieben werden.

Entlang dieser Leitlinien sollen nun zentrale Bestimmungsfaktoren für die Realisierung bzw. für die Nichtrealisierung von Teilzeitarbeit erarbeitet werden, welche ihrerseits wiederum für eine Inventur schon bekannter Erkenntnisse und noch aufzuhellender Zusammenhänge des Komplexes „Teilzeitarbeit“ benutzbar sind.

4.1 Die personellen Komponenten

Der individuelle Wunsch, Teilzeitarbeit aufzunehmen oder auf dieses Arbeitszeitmuster umzusteigen, ist u. a. in Abhängigkeit von folgenden Einflußgrößen zu sehen:

— *Der Erwerbserwartung.* Da erwerbswirtschaftliche Gesichtspunkte bei erwerbswirtschaftlicher Arbeit von zentraler Bedeutung sind, stellt sich die Frage nach den Erwerbchancen in Teilzeitarbeit und zwar sowohl im Hin-

blick auf ein laufend erzielbares Arbeitsentgelt, als auch im Hinblick auf die an die Erwerbstätigkeit gekoppelten sozialen Sicherungsansprüche, wie Gesundheits-, Arbeitslosigkeits- und Altersversorgung. Konzentriert man sich zunächst auf den unvermittelbaren Erwerbsaspekt, dann zeigt sich schnell die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtungsweise. Es dürfte dabei zunächst der jeweilige Standort in der individuellen Erwerbsbiographie ein großes Gewicht haben, denn diese Erwerbserwartungen stellen sich unterschiedlich:

— In der Berufseinmündungsphase oder an der Nahtstelle zwischen Bildungswesen und Arbeitswelt. Hier kann der einzelne unter Umständen seine Einkommenserwartungen unter bestimmten Umständen etwas zurückschrauben. Bei diesen Umständen ist zu denken an den Einstieg in das Erwerbsleben, das Sammeln von ersten Berufserfahrungen und insbesondere an den Abschluß einer Ausbildung, die auch einen praktischen Teil, wie z. B. das Referendariat erfordert.

Es ist dann ja eine Verbesserung der Erwerbssituation in der Abfolge der Entwicklung wahrscheinlich.

— In der Phase der Familiengründung mit ihren größeren finanziellen Anforderungen in Zusammenhang mit der Einrichtung und Ausstattung einer Wohnung wird die Bereitschaft, sich nur mit der Hälfte oder zwei Drittel eines vollen Gehalts zufrieden zu geben, schon zurückgehen, sofern man nicht flankierende Maßnahmen, wie beispielsweise Familiengründungsdarlehen, in Anspruch nehmen kann.

— In der Phase der „Karriereentscheidungen“ wird die Bereitschaft zu Teilzeitarbeit solange nicht gerade übermäßig sein, bis gewisse Bremswirkungen der Teilzeitarbeit für den beruflichen Aufstieg nicht beseitigt sind.

— In den weiteren Phasen stellt sich dann die Frage aufgrund der individuellen Präferenzen und Notwendigkeiten, wobei nicht vergessen werden darf, daß selbst die Entlohnungsform der jeweiligen Teilzeitarbeit in das individuelle Kalkül mit hineinragt, denn es ist für den einzelnen unter Umständen sehr wichtig, ob er die Teilzeitarbeit im Rahmen des Zeitlohns oder aber im Rahmen des Leistungslohnes ausführen kann.

— In der Phase vor dem Ruhestand wird zwar zunehmend im Zusammenhang mit dem Problem der Überwindung der Gefahren des Ruhestandsschocks Teilzeitarbeit als ein Weg in den gleitenden Ruhestand diskutiert und empfohlen¹²⁾; kritische Punkte sind hier allerdings die Erwartungen und die Konstellationen im Hinblick auf die Rente, denn Teilzeitarbeit schlägt sich in der Rente nieder. Die Erfahrungen mit der flexiblen Altersgrenze lassen jedoch erkennen, daß man durchaus bereit ist, gewisse Minderungen der Rentenhöhe zugunsten eines früheren Ruhestands in Kauf zu nehmen. Wo allerdings die bestimmenden Schwellenwerte liegen, ist bislang nicht untersucht worden.

¹²⁾ Vgl. Teriet, B., Der gleitende Ruhestand: eine neue personalwirtschaftliche Aufgabe, in: PERSONAL — Mensch und Arbeit, Heft 2/1977, S. 48—51, und Kühlewind, G., Neue Alternativrechnungen zur flexiblen Ruhestandsgrenze. Quantitative Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und Kostenüberlegungen, in: MittAB 1/1977, S. 38—46.

¹³⁾ Vgl. Grottian, P., Wie man arbeitslose Akademiker im öffentlichen Dienst beschäftigt, in: Frankfurter Rundschau vom 23. 2. 1977, S. 13.

¹⁴⁾ Haller, W., Teilzeitarbeit — Der Staat hemmt flexible Anpassung, in: Industriemagazin, September 1976, S. 31—32.

¹⁵⁾ Vgl. Der Spiegel, Nr. 41/1976, S. 175 ff.

¹⁶⁾ Bundesanstalt für Arbeit, Zur Struktur der Teilzeitbeschäftigung — aus den Ergebnissen der Volks- und Berufszählung 1970, Nürnberg 1976, S. XI.

In diesem Zusammenhang ergibt sich auch die Frage der Zumutbarkeit einer Gratifikation. Dabei geht es weniger um Entlohnungsgerechtigkeitsgesichtspunkte, sondern vielmehr um den Aspekt eines ausreichenden Einkommens — eine Frage, wie sie beispielsweise Grottian im Zusammenhang mit den 50-Prozent-Regelungen für Lehrer kürzlich aufgeworfen hat¹³⁾.

Damit wird ein sehr kritischer Punkt berührt, an dem auch Haller ansetzte, als er meinte: „So interessant der Gedanke der Teilzeitarbeit auch sein mag — noch stoppt der Staat seine Realisierung. Denn nach der jetzigen Regelung der Arbeitslosenunterstützung entfällt die Unterstützung durch das Arbeitsamt, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 19 Wochenstunden beschäftigt ist. Eine Teilzeitbeschäftigung von beispielsweise 20 Wochenstunden würde bei einer Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden 50 Prozent der regulären Einkommens bringen, hätte aber gleichzeitig den Verlust der gesamten Arbeitslosenunterstützung in Höhe von 68 Prozent (der Fall geht also von der Annahme aus, daß von Vollzeitarbeit nach der Arbeitslosigkeit auf Teilzeitarbeit übergegangen wird — Anmerkung des Verfassers) zur Folge... Deshalb muß ein Weg gesucht werden, der sich an der Kurzarbeiterunterstützung ausrichtet und etwa bei einer Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der Regelarbeitszeit die Arbeitslosenunterstützung um die Hälfte kürzt, so daß der Arbeitslose und nunmehrige Teilzeitbeschäftigte auf ein Gesamteinkommen von 80 Prozent seiner früheren Einkünfte kommt¹⁴⁾.“

Da in den Niederlanden bereits mit Duo-Jobs¹⁵⁾, die im wesentlichen nach dem Hallerschen Konzept ausgerichtet sind, experimentiert wird, wäre es sehr zu begrüßen, wenn eine entsprechende Diskussion um die Möglichkeiten und Grenzen dieses Modells auch in der Bundesrepublik Deutschland in Gang käme.

— Eine weitere Einflußgröße im individuellen Entscheidungskalkül für oder gegen eine Teilzeitarbeit — insbesondere in der Form relativ kurzer täglicher Arbeitszeiten — ist der Zeitaufwand für den Weg zwischen der Wohnung und dem Arbeitsplatz. Eine Auswertung entsprechender Daten der Volks- und Berufszählung (VBZ) 1970 ergibt ziemlich klar die Einschränkung: „Teilzeitarbeit und großer Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz lassen sich in den seltensten Fällen miteinander vereinbaren. ... Gemessen an den VBZ-Ergebnissen scheinen vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen allenfalls bis zu 30 Minuten Zeit für den Weg zum Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen. Innerhalb dieser Zeit erreichten rund 89 % ihren Arbeitsplatz, wobei für 22,1% Wohnung und Arbeitsstätte sogar auf gleichem Grundstück lagen, 37,3% bis unter 15 Minuten und die restlichen 29,2% etwa 15 bis 30 Minuten dafür aufwenden mußten¹⁶⁾.“ In dem Maße, wie allerdings andere Teilzeitformen — z. B. tageweise — zum Tragen kommen, wird dieser Aspekt jedoch relativierbar.

— Von Bedeutung sind schließlich die Freiheitsgrade bei der zeitlichen Plazierung und Dimensionierung der jeweiligen Arbeitszeitkontingente.

Dabei ist zunächst einem weitverbreiteten Vorurteil entgegenzutreten, demgemäß Teilzeitarbeit in der Regel eine Halbtagsarbeit oder eine halbe Vollzeitarbeit sei. Definitionsgemäß kann ihr Umfang in der Spannweite von einer Stunde bis 39 Stunden pro Woche liegen, wobei die Anzahl der Arbeitsstunden keineswegs unbedingt starr fixiert sein muß. So arbeitet man beispielsweise mit Erfolg in den Niederlanden teilweise mit einem „min-max-system“, das

sowohl ein Stundenminimum als auch ein Stundenmaximum pro Woche vorsieht und das damit eine schwankende wöchentliche Arbeitszeit (innerhalb einer vorgegebenen Bandbreite) zuläßt¹⁷⁾.

— Ferner spielt für den einzelnen bei seinen Überlegungen zur Teilzeitarbeit auch die Frage eine Rolle, welche *Umstiegsmöglichkeiten es aus einer Teilzeitposition heraus* gibt. Bisher stand diesbezüglich der Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit im Vordergrund des Interesses. Durch die veränderte Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt stellt sich das Problem zunehmend dergestalt, daß man aus Nichterwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit über den Weg der Teilzeitarbeit überhaupt in den Erwerbsprozeß gelangt und daß man dann gegebenenfalls mit der Zeit auch auf eine Vollzeitarbeit übergehen kann. Leider liegen noch keine aussagekräftigen Befunde über die Durchlässigkeit in beiden Richtungen vor. Deshalb kann der aufkommenden Besorgnis — insbesondere im Kreis der Interessenvertretungen der Frauen — über eine eventuelle Gefahr, daß den Frauen künftig nur noch Teilzeitbeschäftigungen angeboten werden und daß das Angebot an qualifizierten Vollzeitarbeitsplätzen weiter zurückgehe¹⁸⁾, kein gesichertes Gegenargument entgegengesetzt werden.

— Damit ist man unmittelbar bei der *Frage der Freiheitsgrade der Option für oder gegen eine Teilzeitarbeit*. Teilzeitarbeit gilt definitionsgemäß als ein individueller, freiwilliger Weg zu mehr Arbeitszeitflexibilität, weil über sie persönliche Präferenzen sowohl im Hinblick auf den Umfang des zeitlichen Engagements im erwerbswirtschaftlichen Bereich als auch hinsichtlich der Lage dieses Arbeitszeitquantums in der Betriebszeit der Arbeitsplätze leichter realisiert werden können als bei der standardisierten Vollzeitarbeit.

Allerdings sind in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation gewisse Berührungspunkte zu einer notgedrungen akzeptierten „Kurzarbeit auf Dauer und auf private Rechnung“ nicht mehr ganz auszuschließen. Hier kann es eine fließende Grenze zwischen einer Art „Teilzeitarbeit aus wirtschaftlichen Gründen“, wie sie in den USA genannt wird (part-time for economic reasons) auf der einen und der Kurzarbeit auf der anderen Seite geben, die es unter Umständen angebracht erscheinen läßt, diese Wechselbeziehung in Zukunft stärker im Auge zu behalten.

— Dieser Zusammenhang berührt den nächsten personellen Bestimmungsfaktor, nämlich die *zeitliche Dimensionierung dieser Teilzeitbeschäftigung in der individuellen Erwerbsbiographie*. Dabei ist die Frage entscheidend: Wird sie unter einer kurzfristigen, mittelfristigen oder längerfristigen Perspektive angestrebt? Nicht selten verbindet man mit dem Ausdruck der Teilzeitarbeit ein relativ begrenztes Intervall im individuellen Lebenslauf — sie ist eine Übergangslösung. Die permanente Teilzeitarbeit als eine Alternative zu permanenter Vollzeitarbeit ist bisher offensichtlich viel zu wenig beachtet worden und wohl auch nur unter bestimmten Bedingungen (insbesondere

¹⁷⁾ Vgl. Jong, J. R. de, C. / . H. Intven, P. Visser, Part-Time Arbeid En Het Bedrijf, Leiden 1974, S. 217.

¹⁸⁾ Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 3. 3. 1977.

¹⁹⁾ Vgl. Kühl, /., L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich, Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, in: MittAB 4/1975, S. 295 ff.

²⁰⁾ Seiter, H., Teilzeitarbeit, in: Handwörterbuch des Personalwesens, Band V, Stuttgart 1975, S. 1939.

²¹⁾ Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Teilzeitarbeit in der betrieblichen Praxis, Bonn 1973, S. 31.

hinsichtlich des ausreichenden realisierten Arbeitsentgelts) attraktiv.

— Eng verbunden mit dieser Problematik ist die Frage eines *Karriereplans unter Teilzeitbedingungen*. Kann man als Teilzeitkraft überhaupt einen beruflichen Aufstieg realisieren und welcher Zeitbedarf ist dafür anzusetzen. Braucht man bei der Hälfte der Vollzeit-Arbeitszeit als Teilzeitkraft (mit halber Arbeitszeit der Vollzeitkräfte) die doppelte Zeit für Beförderungen? Oder beinhaltet die Akzeptanz einer Teilzeitarbeit den Verzicht auf jegliche Qualifizierung und jeglichen beruflichen Aufstieg? Gibt es Ansätze für teilzeitspezifische Karrierepläne?

4.2 Die Arbeitsplatz- und Aufgabenerledigungskomponenten

Der individuelle Wunsch, einer Teilzeitarbeit nachgehen zu können, bedarf der Realisierungsmöglichkeit und setzt deshalb entsprechende Arbeitsplätze voraus, an denen es wie schon in der Vergangenheit auch jetzt mangelt. Geht man bei einem Arbeitsplatz nicht von einer tautologischen Identität von Arbeitskraft und Arbeitsplatz aus, sondern betrachtet man den Arbeitsplatz als eine eigenständige Größe im System der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit¹⁹⁾, dann gehören zur Abklärung der Teilzeitproblematik auch die Fragen nach den Bestimmungsfaktoren für ein Teilzeit-Arbeitsplatzangebot bzw. nach der Teilbarkeit von Arbeitsplätzen sowie nach den Kriterien für eine Aufgabenerledigung im Rahmen von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Obwohl dieser Fragenkomplex in einen großen Unkenntnisbereich hineinragt, der dringend aufgearbeitet werden müßte, kann dazu zumindest punktuell folgendes festgehalten werden:

— Dem *unternehmerischen Kosten- und Ertragsaspekt* im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit wird eine große Bedeutung zugeschrieben, ohne daß diese bislang durch entsprechende, objektive und umfassende Kosten-Nutzen-Analysen fundiert ist. Das hängt sicherlich wiederum mit den Schwierigkeiten, die derartige Berechnungen aufwerfen, zusammen, wie den folgenden Aussagen in verschiedenen Expertisen über Teilzeitarbeit entnommen werden kann: So stellt *Seiter* fest: „Die Einführung von Teilzeitarbeit wird oft wegen erhöhter Kosten abgelehnt. Obwohl genaue Untersuchungen hierzu noch fehlen, dürften Kostengründe nicht entscheidend gegen die Teilzeitarbeit sprechen; denn etwaige Mehrkosten (für Einarbeitung, Unterbringung, Aufsichtskräfte, Nachtzuschläge) können durch andere Vorteile (bessere Ausnutzung der Kapazitäten) wieder ausgeglichen werden²⁰⁾.“

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. äußert sich demgegenüber: „Ein pauschales Ergebnis bezüglich der gesamten Kosten anzugeben ist unmöglich, da — je nach Kostenart — mal die Teilzeit-, mal die Vollkräfte günstiger liegen.“

Allerdings haben jene Kostenarten, bezüglich derer die Teilzeitbeschäftigten überlegen sind, nämlich die Kosten der Anwerbung und der Einarbeitung, im Rahmen der gesamten Personalkosten ein wohl doch nur relativ schwaches Gewicht, so daß — betrachtet man die Kosten isoliert — sich Teilzeitarbeit als die teurere Beschäftigungsform erweisen könnte. Daß eine solche isolierte Betrachtung jedoch zu falschen Schlußfolgerungen führen kann, wird klar, wenn man die Überlegenheit der Teilzeitarbeit im Hinblick auf Leistung, Fehlzeiten und Fluktuation mit in Erwägung zieht²¹⁾.“

De Jong, Intven und Visser erarbeiteten diesen Befund: „The total cost per hour of part-time work (inclusive of the cost of recruitment and training and the influence of factors such as absenteeism) appeared to differ little in various firms from that of full-time workers of the same age and employed on similar jobs. In event of wide differences in age, however, there were sometimes fairly large cost differences between part-time and full-time employment (a 1.5 ratio is mentioned as an example)²².“

Hallaire stellt diesbezüglich fest: „In all countries visited it was asserted that part-time workers cost the firm more than full-time workers. This deserves a closer examination, because while some of the cost factors of part-time employment are definitely higher than in the case of full-time employment, there are times when the argument appears specious. Some cost factors are played down, others are exaggerated²³.“

Angesichts der in dieser Auflistung aufscheinenden Argumente stellt sich die Frage, ob sich nicht hinter dem so hochgespielten Kostenaspekt — unter Vernachlässigung des Ertragsaspekts — eine Schutzbehauptung verbirgt, die eine gewisse Reserviertheit und Unsicherheit gegenüber den Unbekannten dieser anderen Arbeitszeitform überspielen soll?

— Ein weiteres Problembündel ist in den „zeitlichen Imperativen“ und in den zeitlichen Verflechtungen bestimmter Arbeitsplätze in den Prozessen der betrieblichen Aufgabenerledigung und Fertigung zu sehen. Leider wurde diesen Zusammenhängen bisher nur eine begrenzte Aufmerksamkeit in der Praxis und in der Forschung zuteil²⁴.

Ausgehend von unterschiedlichen Zeitaspekten, wie den mengenmäßigen und/oder den lagemäßigen (in der Zeit), ist es bei der Prüfung der Möglichkeiten für Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht unerheblich, ob:

- die Arbeitsplätze und die dort angesiedelte Aufgabenerledigung zeitlich unverbunden strukturiert sind, oder ob
- innerhalb eines betrieblichen Arbeitsplatzsystems zeitliche Abhängigkeiten bestehen, die ihrerseits interdependente Zeitzwänge schaffen, die eine Gleichförmigkeit der Arbeitszeiten der Mitarbeiter bedingen können.

Leider weiß man bislang über diese Zusammenhänge, die auch in die Fragenkomplexe der Rhythmik, der Unterbrechbarkeit und der Terminierung der Aufgabenerledigung hineinragen, zu wenig, um aus den daraus ableitbaren organisatorischen, technischen und traditionellen Hemmnissen im Hinblick auf eine verstärkte Nutzung der Teilzeitarbeitszeitform Rückschlüsse ableiten zu können. Durch globale Betrachtungen werden diese Lücken jedoch kaum aufarbeitbar sein. Vieles spricht dafür, daß hier nur intensive und vorurteilsfreie Analysen vor Ort weiterhelfen können, wie auch Hijmans und de Jong unterstreichen, wenn sie ihre Forschungsergebnisse zum möglichen Umfang der Teilzeitarbeit kommentieren: „Als Ausnahmen wurden Selbstverständlichkeiten genannt wie:

²²) Jong, J. R. de, C. / H. Intven, P. Visser, a. a. O., S. 218.

²³) Hallaire, J., a. a. O., S. 51.

²⁴) Vgl. Ellinger, Th., Ablaufplanung — Grundfragen der Planung des zeitlichen Ablaufs der Fertigung im Rahmen der industriellen Produktionsplanung, Stuttgart 1959, sowie Schäfer, E., Der Industriebetrieb, Band 2, Opladen 1971, S. 277 ff.

²⁵) Hijmans, R. C. H., J. R. de Jong: Untersuchungen zur Teilzeitarbeit, in: Arbeit und Leistung, Nr. 12/1972, S. 316.

²⁶) Hallaire, J., a. a. O., S. 62.

²⁷) Hijmans, R. C. H., J. R. de Jong: a. a. O., S. 316.

²⁸) Vgl. Fuchs, A., Teilzeitarbeit, in: Frauen und Arbeit, 477, S. 10.

— ‚Teilzeitarbeit und geschäftliche Reisen verstehen sich schlecht, wenn einer weniger als acht Stunden am Tag beschäftigt ist.‘

— ‚Teilzeitarbeit kann Teilnahme an Versammlungen unmöglich machen‘, usw.

Das ist aber Theorie. Die Praxis würde sich dieser Theorie am besten nähern, wenn Organisationen ihre verschiedenen Aufgaben analysierten und einordneten nach der Anzahl der Stunden pro Tag, die zur guten Ausführung der Arbeiten gebraucht werden. Es würde sich dann zeigen, daß manche Aufgaben im Prinzip Teilfunktionen sind, die nur daher vollzeitlich ausgeführt werden, weil man gewöhnt ist, in Achtstundentagen zu denken²⁵.“

— Für die Teilbarkeit bzw. für die Umorganisation der Aufgabenerledigung ist die Art der zu erledigenden Aufgabe gleichfalls wichtig, wobei hier nur grob zwischen der Sachgütererfertigung und der Dienstleistungserstellung unterschieden wird.

Während im Bereich der Sachgüterproduktion zeitliche Abhängigkeiten zwischen Arbeitsplätzen durch die Bildung von Zwischenlagern abgedeckt werden können, sind die Dinge im Bereich der Dienstleistungserstellung anders gelagert, da Dienstleistungen kaum ‚lagerbar‘ sind. Außerdem spielt das Problem der Dienstbereitschaft, also der Bereitschaft, eine bestimmte Dienstleistung ad hoc erbringen zu können, eine bedeutende Rolle. Zeitliche Lücken in der Dienstbereitschaft — z. B. aufgrund auseinanderklaffender Teilzeitrhythmen — sind unter diesen Bedingungen wesentlich schwieriger hinnehmbar. Außerdem ist anzunehmen, daß viele arbeitszeitintensive und/oder qualifizierte Dienstleistungen in sich nur schwer teilbar sind bzw. in einer ‚Zerhackten‘ Darbietung nicht akzeptabel sind oder nicht akzeptiert werden.

— Der mögliche Umfang von Teilzeitarbeit in bezug auf den Grad der Verantwortlichkeit im betrieblichen Arbeitsplatzgefüge ist gleichfalls problematisch. Hier gibt es offensichtlich gewisse Vorurteile. So meint Hallaire: „Jobs involving managerial responsibility are perhaps not suitable for part-time work, but any job where the first hour of work is like all the others, is suitable²⁶.“ Von daher ist es nicht verwunderlich, wenn manche Personalmanager insbesondere solche Arbeitsplätze nicht für teilzeitgeeignet halten, die durch eine überwiegende Wahrnehmung von Führungsaufgaben gekennzeichnet sind. Dem steht allerdings ein beachtenswertes niederländisches Forschungsergebnis entgegen. Denn die Untersuchungen von Hijmans und de Jong zur Teilzeitarbeit ergaben: „Bei einer näheren Analyse der Arbeiten je Abteilung mit den betreffenden Führungskräften und Mitarbeitern der Personalabteilung zeigte sich, daß — vollkommen abweichend von den bisherigen Auffassungen im Betrieb — ein hoher Prozentsatz aller Arbeiten (einschließlich der Stellen der höheren Gehaltsstufen) für Teilzeitarbeit in Frage kam²⁷.“

Von Interesse ist ferner die Frage nach den Ansatzpunkten für eine Arbeitsplatzteilung, also inwieweit sie bei schon bestehenden oder bei neu zu schaffenden Arbeitsplätzen ansetzt.

Nicht selten wird beim ersten Fall an einen fast zwangsläufigen Mechanismus gedacht, der in die Unterstellung einmündet, das Splitten eines ‚Vollarbeitszeitplatzes‘ ergebe immer zwei Teilarbeitsplätze. Das deckt jedoch nur einen der möglichen Fälle ab, weil im Zuge dieses Umwandlungsprozesses ebenso nur ein verbleibender Teilzeitarbeitsplatz herauskommen kann²⁸), der dann in seiner

arbeitszeitigen Dimensionierung zwischen 1—39 Wochenstunden relativ offen ist und offen bleiben kann, weil die Tarifeinflüsse, denen die Vollzeitarbeit ausgesetzt sind, nicht unbedingt auf die Teilzeitarbeit durchschlagen müssen, denn Teilzeitarbeit wird bilateral zwischen den Erwerbstätigen und den Beschäftigern geregelt. Im Hinblick auf die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sind damit die tariflichen Setzungen für Vollzeitkräfte nicht unbedingt ausschlaggebend.

Ähnlich ambivalent liegen die Dinge bei neu zu schaffenden Arbeitsplätzen. Ein größeres Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen dürfte zwar auch aus vielfältigen Gründen begrüßenswert sein. In dem Moment, wo das Arbeitsplatzangebot allerdings nur noch schlechthin ein Teilzeitarbeitsplatzangebot ist²⁹⁾, kann es problematisch werden, weil dann ein wichtiges Charakteristikum der Teilzeitarbeit, nämlich ihre Freiwilligkeit, einer starken Belastungsprobe unterzogen werden kann. Die Brisanz läßt sich an dem Beispiel des Lehrerarbeitsmarktes leicht verdeutlichen. Wenn neue Planstellen bzw. überhaupt jegliche Stellen für Junglehrer nur noch als Teilzeitstellen angeboten würden, dann kann von einer freiwilligen Option für Teilzeitarbeit seitens der Betroffenen kaum noch die Rede sein.

— Ein Angelpunkt in der bisherigen Praxis der *täglichen Teilzeitarbeit* ist in diesem Zusammenhang außerdem das *Problem einer starken Tendenz zu morgendlichen Arbeitszeiten* und die Schwierigkeit für den Arbeitgeber, diese Stellen dann nachmittags zu besetzen. Ob das allerdings ein geschlechtsspezifisches Phänomen ist, das mit den Doppelrollen von erwerbstätigen Müttern begründet ist und das sich durch eine stärkere Beteiligung der Männer an Teilzeitarbeit relativieren ließe, kann nicht eindeutig festgestellt werden. Immerhin gibt es Vermutungen in die Richtung, daß auch Männer tendenziell und traditionell morgendliche Arbeitszeiten vorziehen, um dann für den Rest des Tages frei von der erwerbswirtschaftlichen Arbeit zu sein. *Fürstenberg* sieht einen Weg der Problembewältigung für erwerbstätige Eltern mit Familienpflichten, indem größere Betriebe Betriebskindergärten und Hausaufgabenkreise für Schulkinder einrichten und damit den Nachmittag als Arbeitszeit attraktiver machen³⁰⁾. Ob man dieses ‚Loch in der betrieblichen Arbeitszeitplanung‘ nicht gegebenenfalls auch durch eine Dämmerlicht- oder durch abendliche Arbeitsstunden schließen kann, müßte sicherlich untersucht werden.

4.3 Die Infrastruktur- und Gesellschaftskomponenten der Teilzeitarbeit

Wenn in den Empfehlungen zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, die vor Jahren vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und des Innern vorbereitet wurden, festgestellt wird: „Eine weitere Ausdehnung der Teilzeitarbeit ist aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen sowie aus allgemein gesellschaftspolitischen Gründen erwünscht“³¹⁾, dann wird damit deutlich, daß die Teilzeitarbeit auch in einem wichtigen Wechselverhältnis zu infrastrukturellen und gesellschaftspolitischen Bestimmungsfaktoren steht.

²⁹⁾ Vgl. Lenghammer, I., Kritische Betrachtungen zur Teilzeitarbeit, in: *Frauen und Arbeit* 4/77, S. 7.

³⁰⁾ Vgl. Fürstenberg, F., Teilzeitarbeit von Frauen, in: *Arbeit und Leistung* 6/1972, S. 156.

³¹⁾ Vgl. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), a. a. O.

³²⁾ Krausz, E., Setzt Euch ein für die Teilzeitbeschäftigten, die schwächste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, in: *Aktuelle Informationen aus Schweden* (Hrsg. vom Schwedischen Institut), Nr. 110, März 1976, S. 1.

Ausgehend von den kodifizierten Rahmenbedingungen, die sich traditionsgemäß weitgehend an der Vollzeitarbeit als der Regelarbeitszeit orientieren, ist es eine vordringliche Aufgabe, einmal maßgebliche Gesetze, Vorordnungen und Vorschriften daraufhin zu prüfen, ob sie der Teilzeitarbeit nicht irgendwie entgegenstehen bzw. ihre Verbreitung behindern. Dabei ist auch auf eine größere Einheitlichkeit der Bezugsgrößen zu achten, denn die gegenwärtige Praxis läßt erkennen, daß sehr unterschiedliche Bezugspunkte den Umgang mit diesen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit nicht gerade erleichtern. Beispielsweise setzt die Versicherungspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden an, während die Versicherungspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung ab 45 Arbeitsstunden pro Monat ansetzt.

Ferner gilt es, der Stigmatisierung der Teilzeitarbeit als eine ‚Lückenbüßer-Arbeitszeit‘ und als einer Arbeitszeit für solche Gruppen, die nur ‚teilweise‘ mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind, in Zukunft entschieden entgegenzutreten. Diesbezüglich ist man in der Vergangenheit mit der Charakterisierung der Teilzeitarbeit in der Tat etwas zu leichtfertig umgegangen. Diese Hypothek ist nunmehr abzutragen, sofern man wirklich daran interessiert ist, die Teilzeitarbeit zu einer genauso normalen Erscheinung des Arbeitslebens wie die Vollzeitarbeit zu machen.

In der Nähe dieses Komplexes liegt ferner die Frage, wie man die Teilzeitarbeit endlich auch für Männer attraktiv machen kann, um die große Einseitigkeit in der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeitkräfte zu überwinden. Es ist immerhin bedenkenswert, wenn in einem Kommentar zu einem schwedischen Untersuchungsbericht über „Die Bedingungen der Teilzeitbeschäftigten“ zu lesen ist: „Teilzeitarbeit für Frauen ist in verschiedener Hinsicht ein Ausdruck für Mißstände in der Gesellschaft und im Arbeitsleben, wie auch bei der Gleichstellung von Männern und Frauen. Teilzeitarbeit ermöglicht den Männern, einer Ganztagsbeschäftigung unter den Bedingungen nachzugehen, die heute auf dem Arbeitsmarkt gelten. Folglich trägt sie dazu bei, die traditionelle Arbeitsverteilung innerhalb der Familie zu bewahren und eine Organisation des Arbeitslebens aufrechtzuerhalten, die keine Rücksicht darauf nimmt, daß Menschen auch für andere Dinge außerhalb der Arbeit Zeit haben müssen“³²⁾.

5. Ansatzpunkte für eine gezielte Politik der Ausweitung der Teilzeitarbeit

Obwohl es im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit noch eine Fülle intransparenter Sachverhalte gibt, die unter Umständen einer forcierten Ausweitung dieser Arbeitszeitform entgegenstehen, erscheinen einige Ansatzpunkte für eine gezielte Politik der Ausweitung der Teilzeitarbeit hier und heute weiterführend:

Erstens gilt es auf der Arbeitskraftseite, wo jede Ausweitung der Teilzeitarbeit am Postulat der Freiwilligkeit ihre Grenze findet, die Transparenz über das Bedingungs- und Wirkungsgefüge von Teilzeitarbeit — insbesondere in steuerlicher, sozialversicherungsrechtlicher und berufsspezifischer Hinsicht — wesentlich zu erweitern. Das ist zweifelsohne eine unabdingbare Orientierungs- und Entscheidungshilfe für jeden, der an einer Teilzeitarbeit interessiert ist und der die Konsequenzen eines derartigen Vorhabens abwägen und überschauen will.

In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, daß der Schutz der Teilzeitarbeit in gesetzlicher und tarifvertraglicher Hinsicht vor eventuellen Diskriminierungen oder

Schlechterstellungen im Verhältnis zur Vollzeitarbeit gezielt ausgebaut wird, damit die Teilzeitarbeit eine echte Alternative zu einer Vollzeitarbeit bietet.

Zweitens erscheint es dringlich, systematische auf die Ausdehnung von Teilzeitarbeit ausgerichtete Arbeitsplatzanalysen zu fördern. Im Bereich der öffentlichen Verwaltung der Bundesrepublik Deutschland gibt es dazu bislang offensichtlich nur entsprechende Ansätze bei der Deutschen Bundespost und für die Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg³³). Ob man diesbezüglich in den anderen Bereichen der Wirtschaft bisher aktiver war, ist schwer abzuschätzen, zumal derartige interne Untersuchungen höchstwahrscheinlich nicht immer veröffentlicht werden. Unter Umständen lassen sich jedoch Wege finden, den eventuell schon vorliegenden Erfahrungsschatz der interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Drittens ist zu prüfen, inwieweit man durch gezielte und gegebenenfalls öffentlich geförderte Modellversuche die Kenntnisse über die Praktikabilität der Teilzeitarbeit auch in den Bereichen fördern kann, in denen bisher eine gewisse Zurückhaltung gegenüber der Teilzeitarbeit besteht.

Viertens sollte einmal geprüft werden, inwieweit durch eine paarweise bzw. paarergänzende Vermittlung von Teil-

³³) Vgl. Crinius, W., W. Schaft, E. Thiel, Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst — Eine Untersuchung in den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburg 1976.

³⁴) Vgl. Krausz, E., a. a. O., S. 5.

³⁵) Vgl. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), a. a. O.

Zeitarbeitsbewerbern durch das Arbeitsamt den Anbietern von Arbeitsplätzen entgegengekommen werden kann.

Fünftens sollte man bei der Entgegennahme von Stellenangeboten diese sofort auf ihre Teilbarkeit hin prüfen und dann sowohl als Vollzeit- als auch als Teilzeitarbeitsplätze Arbeitssuchenden anbieten.

Sechstens sollte man bei der Neuschaffung von Arbeitsplätzen unter Umständen Anreize schaffen, daß neue Arbeitsplätze von vornherein auch als Teilzeitarbeitsplätze geschaffen werden.

Siebtens sollte man prüfen, inwieweit man den Übergang von der Teilzeitarbeit in eine Vollzeitarbeit durch bestimmte Optionsgarantien erleichtern kann. Beispielsweise sieht die schwedische Delegation zur Gleichstellung von Männern und Frauen in ihrer Untersuchung über die „Bedingungen der Teilzeitbeschäftigten“ dazu die Maßnahme vor, daß die Arbeitgeber verpflichtet werden sollen, vor Neueinstellungen den schon Teilzeitbeschäftigten mehr Arbeit anzubieten³⁴).

Achtens sollte der Staat in weit stärkerem Maße als Vorbild der Antithese „Teilzeitarbeit geht bei uns ja nicht“ entgegengetreten und beispielsweise die in den Empfehlungen zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst niedergelegten Grundsätze und Vorhaben beherzigen und in die Tat umsetzen³⁵).