
Peter G. Richter/Birgit Helfmann

Alternative Arbeitszeitmodelle aus der Sicht von Beschäftigten

Prof. Dr. Peter G. Richter, geb. 1949 in Dresden, Ausbildung und Tätigkeit als Schlosser, Studium der Psychologie in Dresden, Arbeit in einem Design-Büro, lehrt seit 1990 Arbeits-, Organisations-, Wirtschafts- und Architekturpsychologie an der TU Dresden. Birgit Helfmann, geb. 1966 in Warin bei Sternberg, Studium der Psychologie in Dresden, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden; Forschung und Lehre auf dem Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie.

„Die gegenwärtige technologische Revolution führt zu Arbeitszeiteinsparungen, deren Ausmaß häufig unterschätzt wird. In der Industrie beträgt der jährliche Produktivitätszuwachs seit 1978 zwischen 5 und 6 Prozent: auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zwischen 3 und 4 Prozent pro Jahr. Die Produktion von Gütern und (ver)käuflichen Dienstleistungen hingegen wächst jährlich höchstens um 2 Prozent. Mit anderen Worten: ohne Unterbrechung eines beständigen Wachstums nimmt doch jährlich die gesamtgesellschaftlich erforderliche Arbeitsmenge um 2 Prozent ab. Diese Nettoeinsparung von Arbeit wird sich aller Voraussicht nach - vor allem dank der prognostizierbaren Perfektionierung der Roboterfertigung und der elektronischen Datenverarbeitung im Verwaltungsbereich - bis zum Ende dieses Jahrhunderts noch beschleunigen. Aber auch ohne diese Beschleunigung wird der gesamtgesellschaftliche Bedarf an Arbeitsstunden in einem Jahrzehnt um mindestens 22 Prozent gesunken sein; also in fünfzehn Jahren um ein Drittel.“¹

Problem

4,7 Millionen Arbeitslose im Januar 1997 in Deutschland, vorrangig in Ostdeutschland, müssen als gefährlicher Trend ernstgenommen werden. Auch ist sieben Jahre nach der Angliederung der neuen Länder an die Bundesrepublik Deutschland der wirtschaftliche Aufwind abgeflaut. Es besteht mehr denn je Handlungsbedarf, die Arbeitsgesellschaft westlicher Prägung aus der Krise zu führen, sollen die Folgen extremer Schichtunterschiede in einer Gesellschaft bzw. ein allgemeiner wirtschaftlicher Niedergang verhindert werden.

Doch ebenso steht fest, „daß es angesichts steigender Arbeitslosigkeit an tauglichen Konzepten zu deren Minderung fehlt.“² *Ansätzen zur Flexibilisie-*

1 A. Gorz, Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft, Hamburg 1994, S. 319.

2 P. Alteslander, Mehr Arbeit - weniger Arbeitsplätze, in: Personalführung 27 (6) 1994, S. 490.

rung und Umverteilung von Arbeit kommt eine erhebliche Bedeutung bei der Lösung dieses Problems zu, da mittlerweile auch klar geworden ist, daß selbst in Zeiten wirtschaftlicher Prosperität entwickelter Gesellschaften lebendige Arbeit den Charakter eines immer knapperen Gutes annehmen wird.

Das wird nicht ohne Rütteln an den Grundfesten westlicher Arbeitsgesellschaften gehen, die mit „Heiligtum Individualismus“ und „Arbeite mehr - lebe besser“ am treffendsten beschrieben sind. Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, daß die Vergreisung der hochindustrialisierten Länder eine Folge der westlichen Individualisierungskultur ist, die den auf Erwerbsarbeitsebene ausgetragenen Wettbewerb fördert und fruchtbare Gemeinschaften eher verhindert. Folge der niedrigen Geburtsrate ist, daß trotz steigender Arbeitslosenrate „die Zahl frisch ausgebildeter, innovativer und motivierter Erwerbsspersonen auf dem Arbeitsmarkt“ sinkt. „Dies wiederum dürfte dazu beitragen, daß sich die internationale Wettbewerbsposition verschlechtert und der Wachstumstrend abflacht.“³

Auch ist „in Wirklichkeit die Arbeitsethik längst hinfällig geworden. Es stimmt weder, daß man mehr arbeiten muß, um mehr zu produzieren, noch, daß Mehrproduktion zu besserem Leben führt. Das Band zwischen dem „mehr“ und dem „besser“ ist gerissen; denn die meisten unserer Bedürfnisse sind weitgehend gedeckt, während viele unserer unbefriedigten Bedürfnisse nicht durch Mehrproduktion gedeckt werden können, sondern dadurch, daß anders produziert und anders hergestellt wird - ja sogar, daß weniger produziert wird. Dies gilt insbesondere für unsere Bedürfnisse nach gesunder Luft, trinkbarem Wasser, nach Raum, Ruhe, Schönheit, Zeit und zwischenmenschlichen Beziehungen.“⁴

Eine Möglichkeit, dem eingangs skizzierten Trend entgegenzuwirken, kann so beschrieben werden: „Weniger arbeiten, damit alle arbeiten“. Bereits Ende der siebziger Jahre gab es entsprechende Vorschläge: „Die Arbeitszeit aller Berufstätigen auf fünf Stunden täglich (fünfundzwanzig Stunden wöchentlich) zu kürzen und endlich jedem etwas mehr Zeit zum Leben zu geben. Kinder hätten dann erstmals nicht nur Mütter, sondern auch Väter. Und auch die älteren Bürger, für die unsere Arbeitszeiten inhuman sind, könnten dann auf Wunsch bis an ihr Lebensende einen Beruf ausüben und sich als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft fühlen.“⁵ Eine Einführung der 25-Stunden-Woche als Normalarbeitszeit für alle würde, neben der längerfristigen Lösung des Arbeitslosenproblems, auch Frauen dieselbe Chance der beruflichen Verwirklichung wie Männern geben, ohne daß sie dabei auf Familie/Kinder verzichten müßten (d.h. es wären auch wichtige Schritte in Richtung Gleichberechtigung getan, und langfristig wäre die Steigerung der Geburtenrate möglich). Darüber hinaus scheint auf diesem Wege auch das

3 M. Riegel/S. Wahl, *Das Ende des Individualismus. Die Kultur des Westens zerstört sich selbst*, München 1994, S. 141; s. auch D. Stempel, *Weltbevölkerung 2000. Ursachen und Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung*, Leipzig 1985.

4 Gorz, *Kritik*, S. 308.

5 E. Vilar, *Die 25-Stunden-Woche*, Düsseldorf 1990, S. 11.

derzeit diskutierte Problem der Rentensicherung in einer ständig älter werdenden Bevölkerung lösbar.⁶

Interessanterweise ist diese Diskussion in den achtziger Jahren auch von Arbeitgebern aufgegriffen worden, die dieses Problem im Spannungsfeld von volks- und betriebswirtschaftlichen Kalkülen betrachten. Obwohl hier Flexibilitätserwägungen im Vordergrund stehen, spielen auch Überlegungen zur Reduzierung von Personalkosten (z.B. durch Abbau von Überstunden sowie Absentismus und Fluktuation über generelle Arbeitszeitverkürzungen) eine zunehmende Rolle.⁷

Doch so plausibel diese Lösung scheint und so sehr die Bundesregierung für „Mobilzeit“ (so der aufwertende Begriff für Teilzeiterwerbstätigkeit) wirbt⁸, bleiben Arbeitnehmer, denen Zeitwohlstand genauso wichtig wie oder wichtiger als materieller Wohlstand ist, sog. „Zeitpioniere“⁹. Teilzeitmodelle werden mitunter heftig bekämpft oder nach kurzer Erprobung wieder aufgehoben. Der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen hegt in Deutschland trotz kontinuierlicher leichter Erhöhung seit Kriegsende bei 15,5 Prozent¹⁰, also unter den Niederlanden (34 Prozent), den skandinavischen Ländern (24 Prozent) und Großbritannien (22 Prozent). Auffällig ist auch, daß sich der Anteil teilzeiterwerbstätiger Männer seit Jahrzehnten nicht verändert hat. Er liegt bei lediglich 2 Prozent, wobei es sich nicht allein - wie oft behauptet¹¹ - um gesundheitlich eingeschränkte Männer handelt, sondern auch um ältere bewußte Väter.¹²

Die zentrale Frage ist, *warum der Ansatz der generellen Arbeitszeitverkürzung (oder alternativer Modelle) so wenig ins öffentliche Bewußtsein dringt und warum reale Erprobungsversuche so wenig Aussicht auf Erfolg haben.*

Einerseits scheint die gegenwärtige Bundesregierung - trotz Werbung für Mobilzeit - diese nicht als generelle Lösung des Arbeitslosenproblems erkannt zu haben bzw. anzustreben. Sie präferiert offensichtlich - ausgehend von den schon erwähnten Grundfesten der Gesellschaft - die freie Wählbarkeit des alternativen Arbeitszeitmodelles im Rahmen der derzeitigen Vollarbeitszeit und fördert bundesweite Erhebungen, die Auswirkungen solcher flexibler Arbeitszeitmodelle untersuchen.¹³

6 Siehe A. Köchling, Sozialdemographische Trends der Zukunft als Herausforderung an die Betriebe, in: W. Hacker (Hrsg.), Erwerbsarbeit der Zukunft - auch für „Ältere“?, Zürich 1996.

7 Siehe S. Baron, Teilzeitarbeit, in: Wirtschaftswoche 9 (1994), S. 3-5.

8 Siehe Mobilzeit, Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, hrsg. v. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1995.

9 So K. H. Hörning/A. Gerhard/M. Michailow, Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - Neuer Lebensstil, Frankfurt/M. 1991.

10 Siehe Mobilzeit.

11 So z. B. G. Bäcker/B. Stolz-Willig, Mehr Teilzeitarbeit - aber wie? Zur Diskussion über Förderung und soziale Absicherung optimaler Arbeitszeiten, WSI-Diskussionspapier Nr. 20, Düsseldorf 1994.

12 Siehe B. Strümpel/W. Prenzel/J. Scholz/A. Hoff, Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner. Motive und Konsequenzen einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit von Männern, Beiträge in Sozialökonomik der Arbeit, 1988.

13 Siehe M. Garhammer, Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie, Berlin 1994.

Andererseits ist die eher zurückhaltende bis konservative Positionierung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Thema Arbeitszeitveränderungen in ihrer Wirksamkeit auf die Arbeitnehmerschaft nicht zu unterschätzen. So geht man in verschiedenen Schriften zwar davon aus, daß das tradierte Normalarbeitszeitmodell in Auflösung begriffen ist, verharnt ansonsten aber bei einer Bewertung verschiedener *frei wählbarer* Arbeitszeitmodelle, die meist darin mündet, daß individuelle Lösungen die Arbeitnehmerposition schwächen und gewerkschaftliche Arbeit erschweren. Teilzeitarbeit insgesamt und Teilzeitarbeitsmodelle für in der Tat zumeist Frauenberufsgruppen (wie Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen) werden aus gewerkschaftlicher Sicht durchweg negativ bewertet - wegen nicht von der Hand zu weisender Nachteile für die Arbeitnehmerinnen.¹⁴

Nicht zuletzt gibt es auch potentielle Widerstände gegenüber alternativen Arbeitszeitmodellen aus der Sicht der Arbeitnehmer. Die sozialwissenschaftliche Forschung hat bislang zu wenig dazu beigetragen, Erwartungen und Einstellungen der Betroffenen aufzuklären. Ein wirtschaftswissenschaftliches Forschungsdefizit existiert auch hinsichtlich förderlicher oder hinderlicher Rahmenbedingungen für die Einführung solcher Modelle. Schließlich gibt es auch Erkenntnislücken hinsichtlich der Auswirkungen von Arbeitszeitalternativen auf die Tätigkeit selbst und die (gesundheitlichen) Folgen.

Genau hier ordnen sich die vorliegenden Untersuchungen ein. In verschiedenen Teilstudien, angesiedelt an der Grenze von Arbeits- und Organisationspsychologie und Betriebswirtschaft, wird versucht, erste Antworten auf relevante Fragen zu finden und die Diskussion um die Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems um einige Aspekte zu bereichern.

Fragestellungen und Methoden

Im Rahmen von Diplomarbeiten wurden in drei volkswirtschaftlichen Bereichen (Bauwesen, öffentliche Verwaltung, Bankgewerbe) Studien mit erkundendem Charakter durchgeführt. Aus der Vielzahl verfolgter Fragestellungen sollen vier wesentliche ausgewählt und dargestellt werden:

1. Welche organisatorischen und tätigkeitsbezogenen Bedingungen in Unternehmen beeinflussen die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle?¹⁵
2. Wie bewerten Arbeitnehmer alternative Arbeitszeitmodelle (insbesondere Teilzeitarbeit) aus familiärer und tätigkeitsbezogener Sicht?¹⁶

14 Siehe etwa Bäcker/Stolz-Willig, Teilzeitarbeit; H. Matthies/U. Mückenberger/C. Offe/E. Peter/S. Raasch, Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek 1994; Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung, München 1995.

15 L. Fischer, Innerbetriebliche Organisationsspielräume zur Veränderung der Erwerbsarbeitszeit der einzelnen Erwerbstätigen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und -branche, Dresden 1995.

16 S. Scholz, Teilzeitarbeit - Hindernisse und Förderungsmöglichkeiten für die praktische Umsetzung eines Erwerbsarbeitsmodells der Zukunft am Beispiel der Stadtverwaltung Dresden, Diplomarbeit, TU Dresden 1995; A. Lemke, Bereitschaft und Motivbereiche zu ausgewählten Modellen der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung von Angestellten der Technischen Universität Dresden, Dresden 1996.

3. Wie unterscheiden sich Voll- und Teilzeittätigkeiten hinsichtlich der Tätigkeitsstrukturen und der Beanspruchung?¹⁷
4. Welche Ansatzpunkte gibt es zur Einführung von alternativen Arbeitszeitmodellen?¹⁸

Weitere Fragestellungen bezogen sich auf (erwartete) Veränderungen durch die Erweiterung der Ladenöffnungszeiten im Handel sowie auf Effekte des häufigeren Bezugspersonenwechsels durch Teilzeitarbeit in Kindertagesstätten.¹⁹

In Abhängigkeit von der verfolgten Fragestellung und der Stichprobe kamen jeweils unterschiedliche Verfahren zum Einsatz. Methodische Details (zu Stichprobengrößen, Untersuchungsplänen und den eingesetzten Verfahren) finden sich in den zugrundeliegenden Diplomarbeiten oder sind den angegebenen Quellen für die Standardmethoden zu entnehmen.

Insgesamt wurden bei 195 Beschäftigten in 13 Organisationen unterschiedlicher Größe Untersuchungen durchgeführt. Neben problemzentrierten Interviews kamen auch arbeitspsychologische Analyseverfahren zum Einsatz, um die Tätigkeitsstrukturen objektiv zu beschreiben.²⁰ Fragebögen zu erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräumen sowie der sozialen Unterstützung innerhalb und außerhalb der Arbeit ergänzten in Teilstudien die Untersuchung.²¹ Zur Analyse der Beanspruchung durch die Arbeit (Fragestellung 3) wurden ebenfalls standardisierte Befragungsverfahren eingesetzt.²² Daneben wurden körperliche Beschwerden erfaßt sowie Aspekte seelischer Gesundheit.²³ Die Ergebnisse der Teilstudien wurden - soweit möglich und zulässig - einer statistischen Prüfung unterzogen. Signifikante Ergebnisse sind im folgenden Text durch Angabe der Irrtumswahrscheinlichkeit ($p < .05/.10$) gekennzeichnet.

Ausgewählte Ergebnisse

a) Organisatorische und tätigkeitsbezogene Rahmenbedingungen für die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle

Im Bauwesen ist eine große Vielfalt von Rahmenbedingungen zu beobachten.²⁴ Die tätigkeitsanalytischen Ergebnisse lassen einen differenzierten

17 G. Lehmann, Belastungsrelevante Unterschiede bei Vollzeit- und Teüzeiterwerbstätigen, Diplomarbeit, TU Dresden 1996.

18 Siehe dazu Lemke, Bereitschaft.

19 Vgl. A. Klaus, Erwartete Veränderungen der Erwerbsarbeit von Kassiererinnen und Verkäuferinnen im Groß- und Einzelhandelsbereich durch die Aufhebung des Ladenschlußgesetzes, Diplomarbeit, TU Dresden 1995.

20 Z.B. das Tätigkeitsbewertungssystem - Geistige Arbeit (TBS-GA) nach Rudolph u.a. - sowie die rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsverhalten (REBA) nach Pohlandt u.a.

21 Fragebogen zur Analyse erlebter Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielräume (FIT) nach Richter.

22 Beanspruchung - Monotonie - Streß (BMS) nach Plath u.a.; Kurzfragebogen zur aktuellen Beanspruchung (KAB) nach Müller und Basler.

23 Die Freiburger Beschwerdenliste (FBL) nach Fahrenberg; der Trierer Persönlichkeitsfragebogen (TIF) nach Becker.

24 Siehe Klaus, Veränderungen.

Einfluß organisationaler Merkmale erkennen. Die Betriebsgröße scheint in keiner Relation zu Tätigkeitsmerkmalen zu stehen, wohl aber die Hierarchieebene, mit der zumindest das Niveau von Arbeitsanforderungen zunimmt.

Hinsichtlich der Arbeitszeitorganisation existieren im Produktions- und Meisterbereich keine nennenswerten Unterschiede. In beiden Bereichen wird die Arbeitszeit fest geplant (Tagesschicht). Arbeitszeitliche Wünsche existieren kaum, bis auf den Wunsch nach freiem Wochenende. Teil- und Gleitzeitmodelle werden als unrealistisch angesehen, und zwar vor allem wegen der notwendigen Kooperation mit anderen am Bau Beteiligten und wegen nicht vertretbarer Lohneinbußen.

Auf der Ebene der Geschäftsleitung sind bei hohem Niveau von psychischen Tätigkeitsanforderungen die meisten Überstunden zu beobachten. Selbst die Vorstellung von einem arbeitsfreien Wochenende scheint abwegig, von alternativen Arbeitszeitmodellen ganz zu schweigen. Teil- und Gleitzeitmodelle halten Geschäftsleitungen dagegen im Bereich der übrigen Verwaltung für realisierbar.

Diese Einschätzung deckt sich mit der Meinung der Angestellten im Verwaltungsbereich. Bei mittlerer Ausprägung der Tätigkeitsanforderungen und überschaubaren Arbeitsaufgaben halten die befragten Mitarbeiter Gleitzeit- und Teilzeiterwerbsarbeit für wünschenswert und realisierbar, obwohl hier Lohneinbußen nicht weniger ins Gewicht fallen dürften als beispielsweise im Meisterbereich.

Vorläufig läßt sich feststellen, daß - mehr noch als Betriebsgröße, Niveau der Tätigkeitsanforderungen und Einkommen - das derzeitige Arbeitszeitmodell gepaart mit teilbaren Arbeitsaufgaben Wünsche nach Alternativen eröffnet und zeitliche Spielräume schafft. Der Verwaltungsbereich sollte ein günstiger Ansatzpunkt für die Einführung von neuen Arbeitszeitmodellen sein und deshalb differenzierter betrachtet werden.

b) Bewertung alternativer Arbeitszeitmodelle (insbesondere Teilzeitarbeit) aus Arbeitnehmersicht

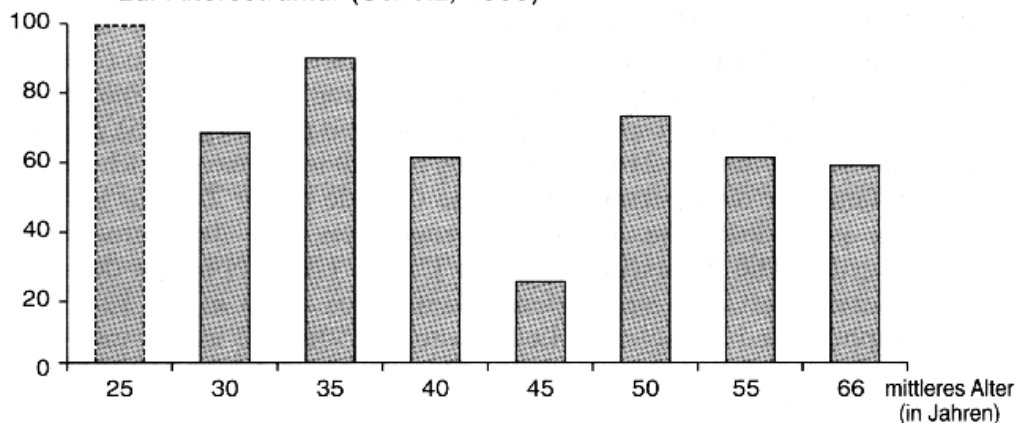
Die Befragung von Verwaltungsangestellten in verschiedenen Einrichtungen zeigt sehr ähnliche Muster von Pro- und Kontraargumenten (Tab. 1). Im Vergleich von Stadt- und Universitätsverwaltung korrelieren die Rangreihen der für Teilzeitarbeit sprechenden Gründe mit $r = .41$ ($p < .05$), die von Gegenargumenten mit $r = .21$ (ns.). Auffällig ist, daß in beiden Einrichtungen vor allem familiäre oder personenbezogene Gründe (mehr Zeit für Kinderbetreuung, gesundheitliche Probleme) zugunsten von Teilzeitmodellen genannt werden. Die Altersverteilung der Urteile (Abb. 1) macht deutlich, daß die Bereitschaft zum verkürzten Arbeiten vor allem in der Familiengründungsphase und im höheren Lebensalter (> 50) groß ist. Im mittleren Lebensalter ist bei den untersuchten Verwaltungsangestellten eine signifikant geringere ($p < .05$) Bereitschaft zur Teilzeitarbeit zu beobachten.

Tabelle 1: Pro- und Kontraargumente zur Teilzeitarbeit aus der Sicht von Angestellten einer Stadtverwaltung (Scholz, 1995)

Die wichtigsten Gründe, die für Teilzeitarbeit sprechen	Häufigkeit der Nennung	in Prozent
Mehr Zeit für die Kinder	18	28,1
Mehr Zeit für die Familie	16	25,0
Gesundheitliche Gründe	9	14,1
Mehr Zeit für den Haushalt	6	9,4
Mehr Zeit für sich selbst	6	9,4
Langer Arbeitsweg	4	6,2
Mehr Freizeit	3	4,7
Pflege von Angehörigen	2	3,1

Die wichtigsten Gründe, die gegen Teilzeitarbeit sprechen	Häufigkeit der Nennung	in Prozent
Durch Teilzeitarbeit erleidet man finanzielle Verluste	38	48,1
Geringerer Anspruch auf Rente	7	8,8
Teilzeitkräfte erledigen gleiche Arbeit wie Vollzeitkräfte	6	7,6
Der Arbeitsumfang ist zu hoch	5	6,3
Als alleinerziehende Mutter zu geringer Verdienst	5	6,3
Die Arbeitsaufgaben werden intensiver	4	5,1
Geringerer Anspruch auf Arbeitslosengeld	4	5,1
Man betreut keine eigene Kindergarten- gruppe, das bedeutet geringeren Kontakt zu Eltern und Kindern	4	5,1
Einmal in Teilzeitarbeit – keine Rückkehr daraus möglich	3	3,8
Teilzeitarbeit für Mitarbeiter, die mit Teilzeitkräften zusammenarbeiten, ist nicht schön	3	3,8

Abb. 1: Bereitschaft zur Teilzeitarbeit bei Verwaltungsangestellten in bezug zur Altersstruktur (Scholz, 1995)



Damit ist Teilzeiterwerbsarbeit für viele Arbeitnehmer eher ein Modell für bestimmte Lebensphasen, sie wird meist vorübergehend geplant. So wollen ca. 90 Prozent der befragten teilzeitbeschäftigten Universitätsangestellten kurz-, mittel- oder langfristig wieder vollzeiterwerbstätig sein, während nur 45 Prozent der Vollzeiterwerbstätigen zur Teilzeitarbeit wechseln würden.²⁵

Bei den Gegenargumenten werden in beiden Stichproben die zu erwartenden finanziellen Verluste an erster Stelle genannt. In der Befragung wurde für die 60 Stadtverwaltungsangestellten als finanzielle Trennschwelle ein mittleres Familiennettoeinkommen von 3695 DM (bei den Lebenshaltungskosten von 1995) ermittelt. Sollte dies gesichert sein, sind Erwerbstätige zum verkürzten Arbeiten bereit. Abweichungen von dieser Summe kommen durch die unterschiedliche Familiengröße und das derzeitige Arbeitszeitmodell zustande. So müßte für derzeit Vollzeiterwerbstätige ein größeres Familiennettoeinkommen gesichert sein, bevor sie sich zum verkürzten Arbeiten entschließen.²⁶

Die Untersuchungen in der Universitätsverwaltung ergaben ähnliche Mindesteinkommen, die gesichert sein müßten, um sich zur Teilzeitarbeit zu entschließen, wobei hier keine nennenswerten Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeiterwerbstätigen erkennbar waren. Auffällig ist, daß trotz des geringen Einkommensniveaus (BAT Ost) kein voller Lohnausgleich erwartet wird, sondern eine Lohneinbuße von ca. 10 Prozent verkraftbar erscheint.²⁷

In den Gegenargumenten zur Teilzeitarbeit werden von den Arbeitnehmern auch häufig tätigkeitsbezogene Aspekte genannt. So werden beispielsweise Informationsverluste, geringere Kontakte zu Kollegen und höhere Arbeitsintensität angegeben. Eine differenziertere Betrachtung von Teilzeitarbeit und ihrer Auswirkungen erscheint deshalb notwendig.

c) Tätigkeitsstruktur und Beanspruchung bei unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen

Die mit Hilfe des TBS durchgeführten Vergleiche von Tätigkeitsstrukturen in Bank- und Verwaltungseinrichtungen weisen auf geringfügige Unterschiede zuungunsten von Teilzeitarbeit hin. Nur bei 6 von 60 bewerteten Tätigkeitsmerkmalen sind signifikante Differenzen nachweisbar.²⁸ Unabhängig von der untersuchten Institution ist danach die Teilzeitarbeit durch geringere Anzahl von Teiltätigkeiten und Vollständigkeit von Arbeitsaufgaben zu kennzeichnen. Eingeschränkter Kommunikations- und Kooperationsumfang führt im Zusammenhang damit offenbar zu geringerer Qualifikationsnutzung der untersuchten Arbeitnehmer. Der insgesamt eingeschränkte Tätigkeits- und Handlungsspielraum wird auch im subjektiven Erleben der Angestellten - erfaßt mit zwei unabhängigen Verfahren - widerspiegelt.

²⁵ Siehe Lemke, Bereitschaft.

²⁶ Siehe Scholz, Teilzeitarbeit.

²⁷ Siehe Lemke, Bereitschaft.

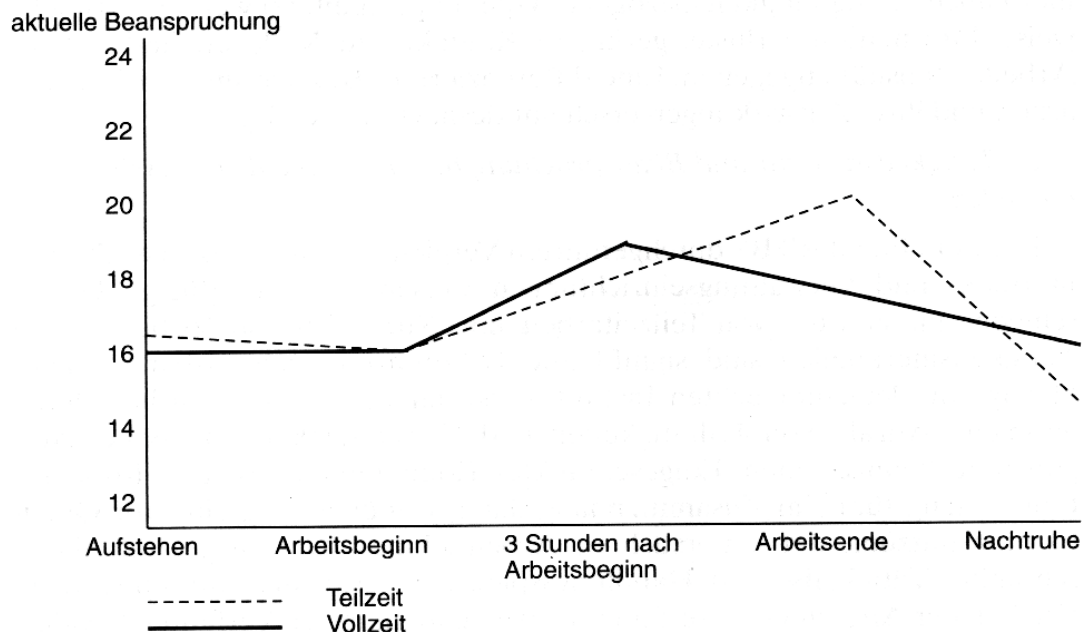
²⁸ Siehe Lehmann, Unterschiede.

Dagegen lassen sich die Befürchtungen im Hinblick auf größere Arbeitsintensität und höheren Zeitdruck bei Teilzeitarbeit nicht bestätigen. Im Gegenteil, in einer untersuchten Einrichtung ist das Erleben von Intensität und Zeitdruck bei den Vollbeschäftigten gegenüber den Teilzeitbeschäftigten signifikant ($p < .05$) erhöht.

Obwohl in keinem der untersuchten Fälle kritische Beanspruchungsmeßwerte festgehalten werden müssen, sind zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen bedeutende Unterschiede bei der Arbeitsbeanspruchung nachweisbar. Während bei Vollzeitangestellten im Verlauf des Arbeitstages eine signifikante Zunahme des Erlebens von psychischer Ermüdung, Sättigung und arbeitsbedingtem Streß zu beobachten ist, ist dies bei den Teilzeitbeschäftigten nur bei der Ermüdung - und dies in geringerem Ausmaß - der Fall. Bei Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitsdauer relativieren sich diese Differenzen.

Auch die Vermutung, daß sich bei Teilzeitbeschäftigten durch intensivere Haus- und familiäre Beziehungsarbeit die Gesamtbelastung und deren Folgen erhöhen, kann durch die Untersuchung nicht bestätigt werden (Abb. 2). Obwohl sie sich gegenüber ihren vollzeitbeschäftigten Kollegen in beruflicher und familiärer Hinsicht merklich weniger unterstützt fühlen ($p < .05$): zeigen sich bei Teilzeitbeschäftigten über den gesamten Arbeitstag hinweg keine ausgeprägteren Beanspruchungsfolgen. Bei gleicher Ausgangslage gibt es eher Hinweise auf geringere Gesamtbeanspruchung.

Abb. 2: Erlebte aktuelle Beanspruchung (KAB 1993) während eines Arbeitstages, getrennt für Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigte in Bank- und Verwaltungsorganisationen (Lehmann, 1996)



Insgesamt deuten die Untersuchungsergebnisse auf stärkere Einflüsse durch die Organisation, weniger auf Zusammenhänge mit der Beschäftigungsform hin. Es läßt sich zusammenfassen, daß Teilzeiterwerbsarbeit zwar einige arbeitsinhaltliche Defizite gegenüber Vollzeiterwerbstätigkeit aufweist, aber in der Gesamtbetrachtung beanspruchungsoptimaler ist. Höhere gesundheitliche Risiken sind aufgrund der Untersuchungsergebnisse nicht wahrscheinlich.²⁹

Abschließend soll aus den Untersuchungsergebnissen abgeleitet werden, welche Möglichkeiten zur Ausweitung alternativer Arbeitszeitmodelle im Verwaltungsbereich gesehen werden.

Ausblick: Ansatzpunkte für die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle

Zunächst ist festzuhalten, daß für Arbeitgeber ein Gestaltungsspielraum für alternative Arbeitszeitmodelle vorhanden ist, wenn auch mit Einschränkungen. Das ist nicht nur aus der dargestellten familienökonomisch verankerten finanziellen Trennschwelle und aus der wechselnden Motivation von Arbeitnehmern in unterschiedlichen Lebensphasen abzuleiten. Aus dem Vergleich von Pro- und Kontraargumenten gegenüber Teilzeiterwerbsarbeit geht auch hervor, daß tätigkeitsbezogene Kalküle der Arbeitnehmer generell im Hintergrund zu stehen scheinen.

Dennoch ist eine breitere Einführung von Arbeitszeitalternativen möglich. Einmal teilzeitbeschäftigt, sind die betroffenen Angestellten mit ihrer Arbeitszeitregelung eher zufrieden ($p < .10$) als ihre vollbeschäftigten Kollegen. Förderlich ist auf jeden Fall der Abbau falscher Befürchtungen zur Arbeitsintensivierung bei Teilzeitarbeit. Gelingt es gleichzeitig, die realistisch gesehenen Probleme von Informationsverlusten und eingeschränkteren Kontakten zu den Kollegen zu vermeiden, so ist eine deutliche Ausweitung von Teilzeitarbeit möglich. In einzelnen untersuchten Verwaltungsbereichen der Stadtverwaltung wurden Teilzeitquoten von bis zu 45 Prozent erreicht.

Darüber hinaus ist auch an die Einführung anderer Alternativen zu denken. Wie gezeigt werden kann, sind Verwaltungsangestellte durchaus offen gegenüber anderen Arbeitszeitmodellen und halten sie unter bestimmten Bedingungen in ihrem Bereich auch für umsetzbar (Tab. 2).

Tabelle 2: Bewertung ausgewählter alternativer Arbeitszeitmodelle aus der Sicht von Verwaltungsangestellten einer Universität (Lemke, 1996)

MODELLE	Modell wäre für mich günstiger (Prozent)	Modell wäre für mich ungünstiger (Prozent)	Modell wäre für meine Tätigkeit einführbar (Prozent)
Gleitzeit	94,6	2,7	94,6
Job sharing	70,3	24,3	81,0
Sabbatical	37,8	56,8	65,0

29 Vgl. K Hoffmann/D Seitz, Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitsmodelle bei Köchen, in: Zeitschrift Arbeitswissenschaft 50 (1996), 1, S. 13-19.

Es ist für Arbeitgeber relativ einfach, bestimmte Barrieren für die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle abzubauen.

So zeigte sich selbst bei mittlerweile schon tradierter Teilzeitarbeit in den untersuchten Organisationen ein deutliches Informationsdefizit zu deren konkreter Ausgestaltung (z.B. Alternativen zur Halbtagsarbeit), von den aufgeführten Möglichkeiten zu Job sharing und sabbatical ganz zu schweigen. Umfassende organisationsinterne Informationspolitik wird mit Sicherheit zum Abbau von Einführungsbarrieren beitragen.

Aber auch für modellspezifische Barrieren sind Ansätze zu deren Überwindung realisiert oder realisierbar. Beispielsweise können Vorbehalte zur interpersonellen Abstimmung durch die Einführung eines Job sharing pools abgebaut werden.³⁰ Kombinationen von job-sharing- und sabbatical-Modellen reduzieren auch die ansonsten denkbaren Nachteile von Einzellösungen (z.B. Probleme der Vertretung und das längerfristige Abkoppeln von tätigkeitsbezogener Information).³¹

Dennoch darf nicht übersehen werden, daß bei der Vielzahl lokal erfolgreicher Ansätze zur Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle³², die entscheidende Begrenzung für eine umfassendere Einführung noch nicht überwunden ist. Teilzeiterwerbsarbeit wird in Deutschland von männlichen Arbeitnehmern nach wie vor abgelehnt. Auch bei den vorliegenden Untersuchungen, die in verschiedensten Unternehmen und Organisationen durchgeführt wurden, war es nicht möglich, Männer in nennenswertem Umfang zu befragen. Angestellte Männer im Teilzeitverhältnis waren praktisch kaum verfügbar.

Sicher sind umfassende und langfristige Änderungen des Rollenverständnisses in der Gesellschaft sowie der Rollenteilung in der Familie vonnöten, um einen grundsätzlichen Wandel zu erreichen. Nur dann besteht eine Chance, alternative Arbeitszeitmodelle als wirksame Strategie zur Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems wirklich fruchtbar zu machen. Die Untersuchungsergebnisse legen nahe, daß eine flächendeckende branchenübergreifende Verkürzung (eher 5 bis 6 als 4 Stunden) der Arbeitszeit ohne vollständigen Lohnausgleich möglich ist. Gesundheitliche Risiken sind während der Teilzeitarbeit und darüber hinaus nicht erkennbar.³³

Die Einführung genereller Lösungen bietet außerdem die Möglichkeit, die zu beobachtende Differenzierung der Tätigkeitsstrukturen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten aufzuheben. In dem Maße, in dem es gelingt, Teilzeitmodelle in die vielfältigen europaweiten Bemühungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit³⁴ einzuordnen, kann die Zahl der Arbeitslosen tatsächlich halbiert werden.

30 Siehe K. Linnenkohl, *Unternehmen und ihre Modelle*, Heidelberg 1993.

31 Siehe H. Ballauf, *Fliegender Wechsel*, in: *Die Mitbestimmung* 6/97, S. 26-28.

32 Siehe Linnenkohl, *Unternehmen*.

33 So auch in der Untersuchung von Hoffmann/Seitz, *Auswirkungen*.

34 Siehe J. Baillod/F. Davatz/C. Unchsirtger/M. Stamadiadis/E. Ulich, *Zeitenwende Arbeitszeit*, Zürich 1997.