



40 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 5 % der Männer üben eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Geteilte Wünsche, geteilte Hoffnungen

Das Teilzeitgesetz und flexible Arbeitszeiten

Von *Andrea Tina Booh, Siegrid Wiczorek und Peter Schmidt*

Zeit und Zeitverwendung sind immer wichtigere Themen der modernen Industriegesellschaft geworden. Die Beschleunigung der Arbeitsprozesse, die Veränderung der Geschlechtsrollen sowie die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern verändern die Gesellschaft zunehmend. Eine Reaktion hierauf ist die Verabschiedung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), das am 1. Januar 2001 in Kraft trat. Zielsetzung dieses Gesetzes war es, einen rechtlichen Rahmen für eine Steigerung der Teilzeittätigkeiten für Frauen und Männer zu schaffen. Das Projekt „Mobilzeit“, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) seit Juli 2005 bereits in der zweiten Phase gefördert wird, befasst sich mit der Untersuchung von Einstellungen und Verhaltensabsichten in der Bevölkerung in Bezug auf Modelle flexibler Arbeitszeiten, insbesondere zur Teilzeitarbeit. Weiterhin wird die Erklärungskraft verschiedener Handlungsmodelle zur Erklärung der Verhaltensabsicht und des Verhaltens geprüft.

Arbeitszeitmodelle werden im Rahmen des Projekts „Mobilzeit“ als Arbeitszeitregelungen verstanden, die für Erwerbstätige und für Unternehmen Möglichkeiten der Flexibilisierung bieten. Darüber hinaus sollen sie positive Auswirkungen auf die individuelle aber auch auf die betriebliche und gesellschaftliche Beschäftigungslage haben. Für eine sinnvolle Arbeitszeitgestaltung bedeutet dies sowohl die Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu berücksichtigen als auch die Interessen von Arbeitgebern und Gesellschaft im Blick zu haben. Welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein flexibles Arbeits- oder Teilzeitarbeitsverhältnis eingehen, wird in dieser Multimethoden-Studie am Institut für Politikwissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen erforscht.

In einer bundesweit durchgeführten telefonischen Umfrage wurden im Frühling 2003 1677 erwerbsfähige Personen im Alter zwischen 16 und 60 Jahren mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens zu Arbeitszeiten, Arbeitszeitmodellen, Arbeitszeitpräferenzen und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung interviewt. Zusätzlich wurden 39 Personen der Bevölkerungsumfrage im Zeitraum von September bis Dezember 2003 in qualitativen Interviews näher zu oben genannten Themen befragt. Mit Hilfe dieser Vorgehensweise wurden zwei Ziele verfolgt:

- Zum einen sollten Ergebnisse der quantitativen Befragung auf ihre Gültigkeit geprüft werden.
- Zum anderen wurden damit Spielräume eröffnet, weitere Aspekte, die in der telefonischen Umfrage nicht zur Sprache gekommen waren, anzusprechen sowie näher auf

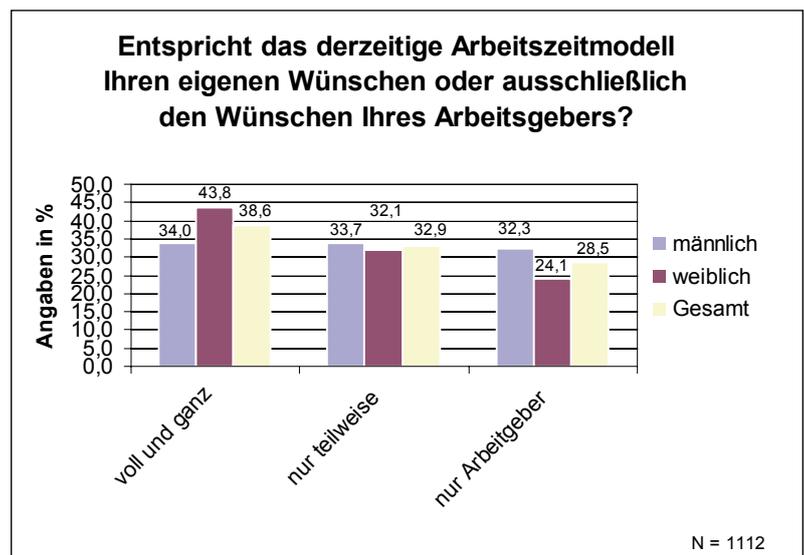


Abb. 1: 43,8 % der befragten Frauen sind gegenüber 34,0 % der befragten Männer mit ihrem derzeitigen Arbeitszeitmodell voll und ganz zufrieden.

Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzugehen.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Bevölkerungsumfrage, die im Zeitraum vom 29. April 2003 bis zum 23. Mai 2003 durchgeführt wurde, dargestellt. Arbeitszeitmodelle entsprechen nur zum Teil den Wünschen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Abbildung 1) – dies ist eines der Ergebnisse.

Auf die Frage, ob das derzeitige Arbeitszeitmodell ihren Wünschen entspreche, äußerten 38,6% der Befragten, dass dies voll und ganz der Fall sei, während 32,9% erklärten, dass die derzeitige Arbeitszeitregelung nur teilweise ihren Wünschen entgegen komme. 28,5% waren der Meinung, dass das Arbeitszeitmodell ausschließlich die Wünsche des Arbeitgebers berücksichtige.

Frauen zeigten bezüglich ihrer derzeitigen Arbeitszeit eine höhere Zufriedenheit als Männer. So sagten 43,8% der weiblichen Befrag-

ten gegenüber 34,0% der männlichen Befragten, dass das derzeitige Arbeitszeitmodell voll und ganz ihren Wünschen entspreche. Während die Geschlechter sich in der Einschätzung, dass die derzeitige Arbeitszeitregelung nur teilweise ihren Wünschen entspricht, sich etwas annähern, geht die Bewertung darüber, dass die Arbeitszeit ausschließlich die Wünsche des Arbeitgebers berücksichtigt, wieder mehr auseinander. So sagten 24,1% der weiblichen Befragten gegenüber 32,3% der männlichen Befragten, das derzeitige Arbeitszeitmodell entspreche ausschließlich den Wünschen des Arbeitgebers.

Ein Erklärungsansatz für die Unterschiede im Antwortverhalten von Männern und Frauen scheint darin zu liegen, dass erheblich mehr Frauen als Männer eine Teilzeitarbeit ausüben, um Beruf und familiäre Verpflichtungen vereinbaren zu können. Studien über die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zeigen, dass – unab-



Andrea Tina Booh, Jahrgang 1971, studierte im Diplom-Studiengang Sozialwissenschaften mit der Fächerkombination Soziologie, Politikwissenschaft, Psychologie und Psychosoziale Medizin an der Universität Gießen. Seit 2002 arbeitet sie als Mitarbeiterin im Projekt „Mobilzeit“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Methodenkombination, Quantitative Sozialforschung, Anwendung von Strukturgleichungsmodellen, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

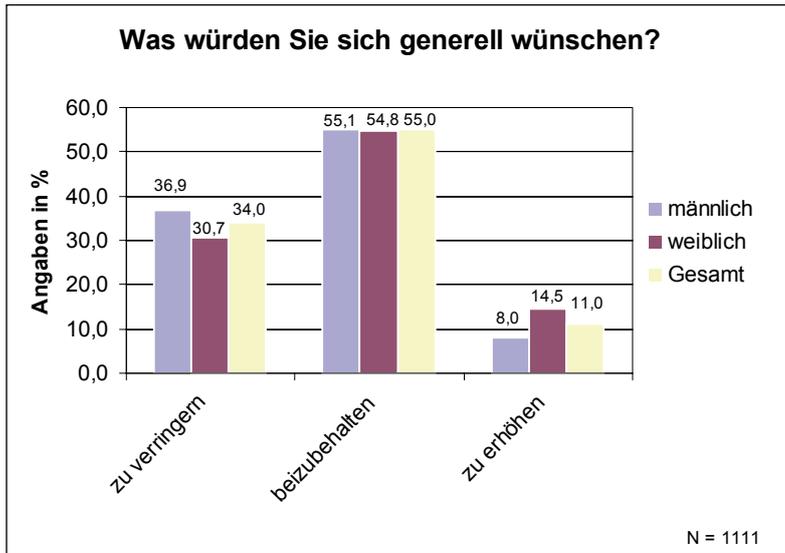


Abb. 2: 55 % der Befragten möchten ihre derzeitige Arbeitszeit beibehalten.

hängig von der Berufstätigkeit – die unbezahlte Haus- und Familienarbeit größtenteils von Frauen erledigt wird (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, & Jugend 2003a; Hochschild 2002) und somit die Doppelbelastung in erster Linie von den erwerbstätigen Frauen zu tragen ist.

Die Entscheidung für ein bestimmtes Arbeitszeitmodell ist von verschiedenen Faktoren, wie der konkreten Arbeitsmarktlage, dem Einkommen der Eltern sowie von sozialen, infrastrukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen abhängig (vgl. Beckmann 2002). Daher scheinen Frauen von vorneherein, soweit dies möglich ist, eher Arbeitszeitmodelle zu bevorzugen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegen kommen.

Befragt nach generellen Wünschen bezüglich ihrer Arbeitszeit erklärten 34,0% der Befragten, dass sie ihre Arbeitszeit gerne verringern würden. Demgegenüber wünschen 55,0% ihre derzeitige Arbeitszeit beizubehalten, und 11,0% bekundeten, dass sie ihre Arbeitszeit gerne erhöhen möchten.

Differenziert nach Geschlecht bedeutet dies, dass sich mehr Männer als Frauen wünschen, ihre Arbeitszeit zu verringern, während der Wunsch, die Arbeitszeit zu erhö-

hen bei den Frauen stärker ist. Eine Annäherung der Geschlechter zeigt sich in dem Wunsch ihre derzeitige Arbeitszeit beibehalten zu wollen.

Eine nahe liegende Erklärung für diese Arbeitszeitwünsche liefert die gegenwärtige Arbeitszeitverteilung: 40% der erwerbstätigen Frauen üben eine Teilzeitbeschäftigung aus, während nur 5% der Männer einer Teilzeitarbeit nachgehen (vgl. Statistisches Bundesamt 2004: 29). Im Gegensatz zu den meist längeren Arbeitszeiten der Männer arbeiten teilzeitbeschäftigte Frauen eine geringere Stundenzahl. Darüber hi-

naus verändern sich Arbeitszeitwünsche von Müttern mit zunehmendem Alter der Kinder. Dies wäre eine Erklärung dafür, warum mehr Männer den Wunsch haben die Arbeitszeit zu verringern, während bei den Befragten, die sich für eine Erhöhung der Arbeitszeit aussprechen, die Frauen vorne liegen.

Bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte der Befragten, unabhängig vom Geschlecht, für die Beibehaltung ihres derzeitigen Arbeitszeitmodells votiert.

Auf die Frage, ob sie ihre Arbeitszeit innerhalb des nächsten Jahres reduzieren würden, erklärte ein Großteil der Befragten dies ganz sicher nicht bzw. wahrscheinlich nicht vorzuhaben. 13,3% der Befragten gaben an, dass sie in diesem Zeitraum wahrscheinlich bzw. ganz sicher vorhätten, diesen Schritt zu tun.

In der Einschätzung die Arbeitszeit ganz sicher nicht reduzieren zu wollen liegen Frauen und Männer dicht beieinander. So sagten 71,6% der Frauen und 69,6% der Männer, dass sie ihre Arbeitszeit ganz sicher nicht reduzieren wollen. Wahrscheinlich nicht reduzieren wollen 17,6% der männlichen Befragten gegenüber 14,4% der weiblichen Befragten.

In der Absicht, ihre Arbeitszeit wahrscheinlich innerhalb des

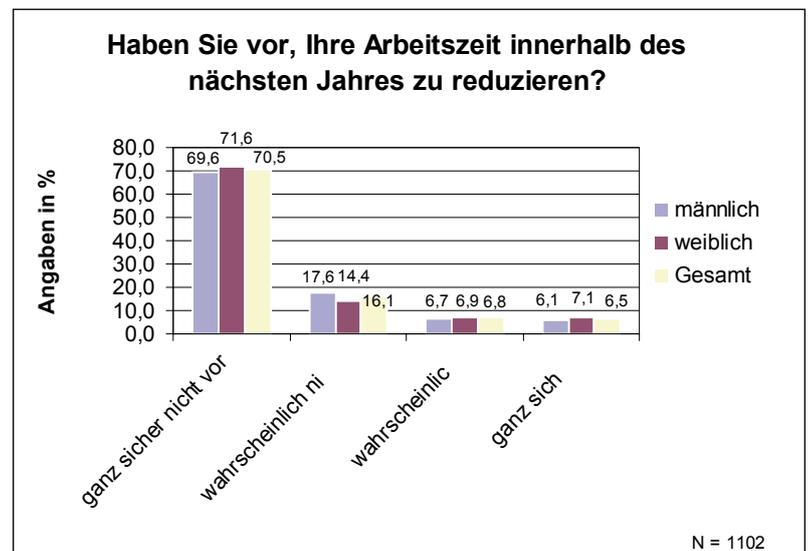


Abb. 3: 70,5 % der Befragten haben ganz sicher nicht vor, innerhalb des nächsten Jahres ihre Arbeitszeit zu reduzieren.



Siegrid Wiecek, Jahrgang 1960, studierte im Diplom-Studiengang Sozialwissenschaften mit der Fächerkombination Politikwissenschaft, Soziologie, Erziehungswissenschaften und Öffentliches Recht an der Universität Gießen. Von 2001 bis 2003 war sie Mitarbeiterin bei der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung an der Universität Gießen. Seit 2003 ist sie Mitarbeiterin im Projekt „Mobilzeit“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Arbeitszeit, Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Qualitative Sozialforschung, Methodenkombination, Globalisierung und Internationale Arbeitsteilung.

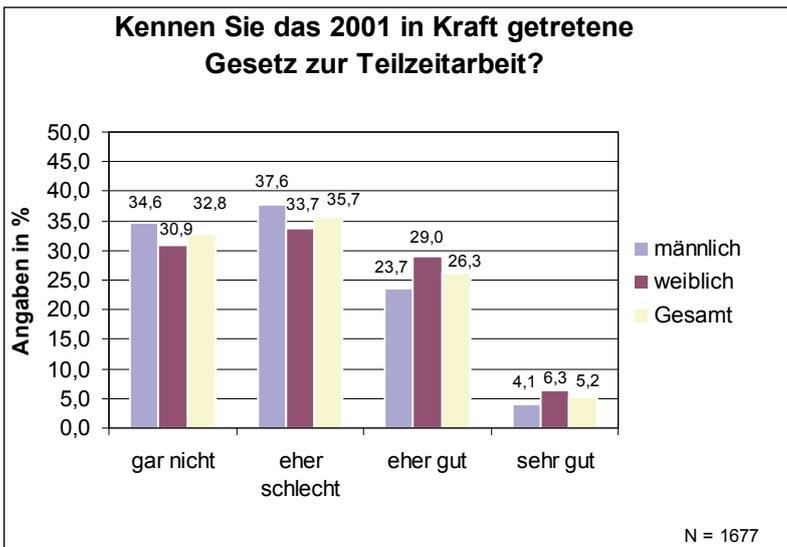


Abb. 4: Auf die Frage, ob sie das TzBfG kennen, erklärte rund ein Drittel der Befragten, dass sie das Gesetz gar nicht kennen.

nächsten Jahres reduzieren zu wollen, unterscheiden sich Frauen und Männer nicht wesentlich: 6,7% der männlichen Befragten und 6,9% der weiblichen Befragten äußerten, dass sie ihre Arbeitszeit wahrscheinlich reduzieren wollen.

Die Arbeitszeit ganz sicher reduzieren möchten 6,1% der Männer gegenüber 7,1% der Frauen.

Im Kontext einer allgemein unsicheren Situation auf dem Arbeitsmarkt dürften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu neigen, trotz Unzufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell bei Teilen der Befragten an ihrer derzeitigen Arbeitssituation festzuhalten. Gründe dafür liegen zum einen in der finanziellen Situation, da eine Arbeitszeitreduzierung immer auch finanzielle Einbußen sowie eine schlechtere soziale Absicherung mit sich bringt. Zum anderen werden Personen mit hohem Einkommen, die bereit wären für mehr Freizeit auf einen Teil ihres Gehalts zu verzichten, in der momentanen Situation keinen Konflikt mit dem Arbeitgeber riskieren.

In diesem Zusammenhang war es natürlich auch interessant zu erfahren, ob und inwieweit die Befragten ihre gesetzlichen Rechte kennen und welche Einschätzungen sie diesbezüglich haben. Daher umfasste die Studie Fragen zum

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), das im Januar 2001 in Kraft getreten ist und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit zusichert. Des Weiteren verfolgt die gesetzliche Regelung das Ziel, die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit zu verbessern sowie die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten abzubauen.

Auf die Frage, ob sie das TzBfG kennen, erklärte ca. ein Drittel der Befragten, dass sie das Gesetz gar

nicht kennen. 35,7% äußerten, das Gesetz eher schlecht zu kennen. Demgegenüber sagten 26,3%, dass sie das Gesetz eher gut und 5,2%, dass sie das Gesetz sehr gut kennen würden (vgl. Abbildung 4).

Differenziert nach Geschlecht ist das TzBfG bei Frauen bekannter als bei Männern. Eher gut bzw. sehr gut bekannt ist die gesetzliche Regelung bei 35,3% der weiblichen und 27,8% der männlichen Befragten. Es zeigte sich, dass sich der Bekanntheitsgrad des TzBfG in Grenzen hält: Lediglich ein Drittel der Befragten kennen die gesetzliche Regelung, während zwei Drittel das Gesetz gar nicht oder eher schlecht kennen.

Aufschlussreich ist, dass Befragte, welche das TzBfG kennen, die Information mehrheitlich über die Medien bezogen und nur zu einem geringen Teil durch Interessenverbände, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, und Unternehmen (vgl. Abbildung 5).

So erklärten 72,0%, dass sie durch die Medien auf das Gesetz aufmerksam geworden seien. Verteilt nach Geschlecht traf dies auf 76,2% der Männer und 67,8% der Frauen zu.

Im Verwandten-, Freundes- und Bekanntenkreis sowie durch Arbeitskolleginnen und -kollegen haben 16,9% der Befragten von der

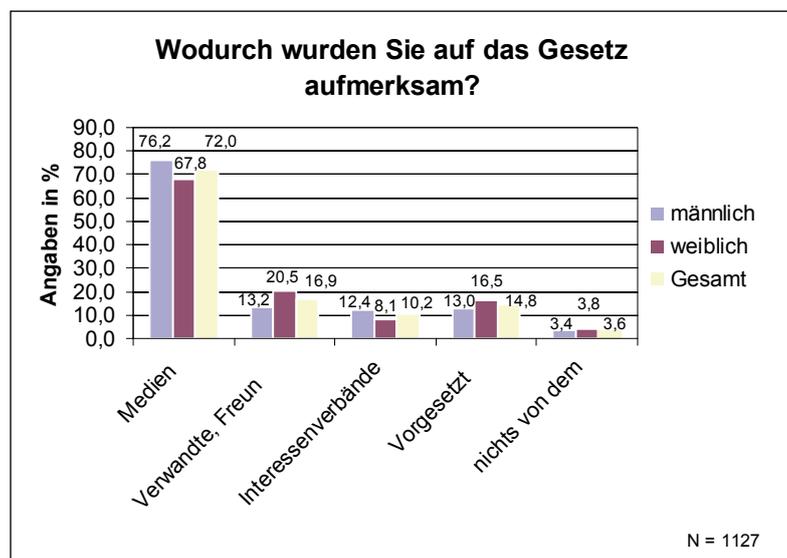


Abb. 5: 72 % der Befragten wurden durch die Medien auf das TzBfG aufmerksam.



Peter Schmidt, Jahrgang 1942, Professor für empirische Sozialforschung am Institut für Politikwissenschaft der Universität Gießen und Projektleiter des DFG-Projekts „Mobilzeit“. Derzeit ist er am Graduiertenkolleg „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ der Universitäten Bielefeld, Gießen und Marburg beteiligt sowie an dem gleichnamigen Forschungsprojekt, das die Universitäten Bielefeld, Gießen, Göttingen und Marburg gemeinsam durchführen. Zusammen mit Kollegen aus Haifa und Tel Aviv führt er ein interkulturell vergleichendes empirisches Projekt zur nationalen Identität von Israel und Deutschland durch, das von der German-Israeli Foundation gefördert wird.

Glauben Sie, dass dieses Gesetz positive Auswirkungen für die Beschäftigten haben wird?

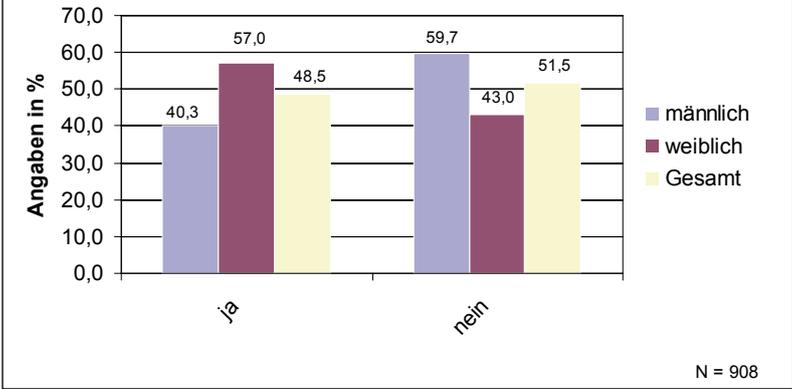


Abb. 6: Fast die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass das TzBfG positive Auswirkungen für die Erwerbstätigen hat.

gesetzlichen Regelung erfahren, wobei 20,5% weibliche Befragte und 13,2% männliche Befragte auf diesem Weg Informationen über das Gesetz erhalten haben.

10,2% der Befragten, davon 12,4% männliche und 8,1% weibliche Befragte, erklärten, durch Interessenverbände, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Handwerkskammer, auf das TzBfG aufmerksam geworden zu sein.

14,8% der Befragten gaben an, von der gesetzlichen Regelung durch Vorgesetzte bzw. die Personalabteilung im Betrieb erfahren zu haben. Dies betraf 16,5% der weiblichen und 13,0% der männlichen Befragten.

Auf anderen Wegen hatten 3,6% der Befragten von diesem Gesetz erfahren, wobei dies auf 3,8% Frauen und 3,4% Männer zutrifft.

Ausgehend von diesen Ergebnissen lässt sich feststellen, dass die Medien eine große Rolle bei der Verbreitung des TzBfG spielten. Die Information durch Interessenverbände und Betriebe hatte demgegenüber eher einen geringen Stellenwert. Dies lässt auf eine starke Präsenz der Medien in unserer Gesellschaft bzw. im Leben der Befragten schließen, wirft aber auch die Frage auf, welche Bedeutung Interessenverbände und Betriebe der Information von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beimessen.

Befragt nach den generellen Auswirkungen dieses Gesetzes für die Erwerbstätigen sind die Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der Effekte geteilt (vgl. Abbildung 6).

Nahezu die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass dieses Gesetz positive Auswirkungen für die Erwerbstätigen haben werde. 51,5% teilen diese Einschätzung nicht, sie vermuten, dass die gesetzliche Regelung keinerlei positive Auswirkungen für die Erwerbstätigen beinhalte.

Interessant dabei ist, dass mehr Frauen als Männer mit dem Gesetz positive Auswirkungen auf die Erwerbstätigen verbinden. 57,0% der weiblichen Befragten erwarten von dem Gesetz positive Einflüsse für

die Beschäftigten, gegenüber nur 40,3% der männlichen Befragten. Umgekehrt sehen 59,7% der Männer keine positiven Auswirkungen für die Erwerbstätigen aufgrund des TzBfG, während nur 43,0% der Frauen diese Einschätzung teilen.

Dies spiegelt u.a. auch die zahlenmäßig größere Betroffenheit der Frauen bei der Teilzeitarbeit wider, die sich durch die gesetzliche Regelung eine Verbesserung ihrer eigenen beruflichen Situation erhoffen.

Fazit

Ausgangspunkt der Studie war eine Definition bezüglich flexibler Arbeitszeitmodelle, die sowohl die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen als auch positive Auswirkungen auf die Unternehmen haben sollen. Untersuchungen zu familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben zeigen, dass zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich im Gegenzug überwiegend mit den Interessen der Unternehmen identifizieren, was sich positiv auf das Arbeitsklima und die Arbeitsleistung auswirkt sowie betriebliche Kostenvorteile für die Unternehmen beinhaltet (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004).

Da in der öffentlichen Debatte momentan die ökonomischen Interessen der Unternehmen in den Vordergrund gestellt werden (Diskussionen um Arbeitszeitverlängerungen, Lohnkürzungen etc.) war es uns wichtig, mit dieser Studie ausschließlich die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Blick zu nehmen.

Es zeigt sich, dass Arbeitszeitmodelle nur zum Teil den Wünschen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gerecht werden. Paradox ist, dass davon ausgegangen werden kann, die Doppelbelastung von erwerbstätigen Frauen führe zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, indem von vorneherein Arbeitszeitmodelle gewählt werden, die zwar für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstig sind, gleichzeitig

aber eine schlechtere soziale Absicherung und ökonomische Abhängigkeit beinhalten.

Es zeigt sich weiter, dass Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitrealität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weit auseinander liegen. An den Arbeitszeitwünschen lässt sich erkennen, dass etwas weniger als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Veränderung der Arbeitszeit befürwortet, wobei größtenteils eine Reduzierung der Arbeitszeit gewünscht wird, aber auch ein kleiner Teil eine Erhöhung präferiert. Diese Wünsche spiegeln aber in keiner Weise die Umsetzung einer Arbeitszeitreduzierung in der Realität wider. Lediglich ein geringer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat vor, eine Verringerung der Arbeitszeit in Angriff zu nehmen.

Dies deutet darauf hin, dass es für eine höhere Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer generellen Arbeitszeitveränderung bzw. einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit bedarf.

Die Einführung des Gesetzes über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge ist sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings wäre es notwendig, dass die Interessenverbände und Betriebe besser über das Gesetz informieren. Darü-

ber hinaus müssten aber auch von Seiten der Politik Denkanstöße in Richtung einer Arbeitszeitverringereung ausgehen, die sowohl den Verringerungswünschen als auch den Erhöhungswünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegen kommen. Damit verbunden sein sollte eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für (Teilzeit-)Arbeit, die eine bessere soziale Absicherung für Teilzeitbeschäftigungen bzw. eine Gleichstellung mit Ganztagsbeschäftigungen beinhaltet. Insbesondere sind aber auch die Tarifvertragsparteien gefordert durch innovative Regelungen, wie z.B. die Einführung von Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten, mehr positive strukturelle Rahmenbedingungen für die Wünsche und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen.

LITERATUR

- Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: IAB Werkstattbericht 12/2002, S. 3-17.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, & Jugend (2003a): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung

in Deutschland 2001/02. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, & Jugend (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertungen einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und Pflegeaufgaben. Berlin.
- Hochschild, A. R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.
- Statistisches Bundesamt (2004): Im Blickpunkt. Frauen in Deutschland. Wiesbaden.