Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Herausgeber: Widerspruch
Band: 13 (1993)
Heft: 25

Artikel: Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsstrategie
Autor: Kilchenman, Ulla
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-651820

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ulla Kilchenman

Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsstrategie

Die Teilzeitarbeit gewinnt in der Flexibilisierungsdebatte und in letzter Zeit auch als mögliches Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit immer mehr an Bedeutung. Der Wunsch nach einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit sowohl seitens der Beschäftigten als auch der Unternehmer ist unverändert hoch. Einerseits bilden die verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung ideale Grundlagen, um die Arbeitskraft flexibel nach den Bedürfnissen der Arbeitgeber einzusetzen, anderseits ist die Teilzeitarbeit für die verheirateten Frauen mit Kindern immer noch die beste Möglichkeit, wieder ins Erwerbsleben einzusteigen oder die Berufstätigkeit nicht aufzugeben. Die in den letzten Jahrzehnten dadurch zunehmende berufliche Integration der Frauen führt von der Unternehmerseite zu der Behauptung, dass Teilzeitarbeit nicht nur arbeitsmarktpolitische Bedürfnisse befriedigt, sondern auch emanzipatorischen Zielen diene und den gestiegenen Anforderungen der MitarbeiterInnen an die Arbeits- und Freizeitgestaltung gerecht werde.

Theoretisch gesehen ist die Forderung nach mehr Teilzeitstellen sowohl für Frauen als auch für Männer emanzipatorisch berechtigt. Wenn dann aber Teilzeitbeschäftigung in erster Linie für weibliche Erwerbstätige in prekären und ungeschützten Arbeitsverhältnissen gefördert wird, hat dies mit Emanzipation nichts mehr zu tun. Die Schaffung solcher Stellen nutzt die vorhandene Minderbewertung der Frauenarbeit, verfestigt die Diskriminierung und ist eine besondere Quelle der Mehrwertschöpfung für die Arbeitgeber.

Minderbewertung "frauenspezifischer" Arbeit

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit für Lohnarbeit gründet auf "einer gesellschaftspolitischen Konzeption der Arbeitszeit als egalitärem Prinzip" (Kurz-Scherf 1985, 660). Dieser immer noch gültigen, aber nicht verwirklichten Vorstellung liegt der Gedanke zugrunde, dass die gesellschaftlich notwendige Arbeit auf alle gleichmässig verteilt werden soll. Aber dieser Arbeitsbegriff bezieht sich nur auf die in der Öffentlichkeit geleistete, bezahlte Arbeit (vgl. auch Baillod, J. et al. 1993). Eine Neuverteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit muss aber nicht nur die bezahlte Erwerbsarbeit (produktive Arbeit), sondern auch die private, unbezahlte Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit (reproduktive Arbeit) miteinbeziehen.

Das Verschwinden der unbezahlten Arbeit im öffentlichen Arbeitsbegriff ist eng mit der Herausbildung der kapitalistischen Warenökonomie verbunden. Nur diejenige Arbeit wird als »produktiv« definiert, die an einem Geldäquivalent gemessen werden kann und so in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung eingeht. Da die Messbarkeit der Produktivität auf dem Markt als einzige Grundlage für die Arbeitsbewertung gilt, fällt die Hausarbeit, die eben keine marktfähigen Güter produziert, aus der Definition

heraus. Die persönlichen Qualitäten eines Menschen werden in unserer Gesellschaft immer noch mehrheitlich mit der beruflichen Stellung assoziiert, weil der Mensch hauptsächlich über seinen ökonomischen Wert definiert wird. Demnach besitzt die schlechtqualifizierte Teilzeitbeschäftigte und die nicht-berufstätige Hausfrau einen geringen oder keinen öffentlichen Wert (vgl. auch Höpflinger et al. 1991).

Für die unterschiedliche Bewertung entlohnter Arbeit ist von grösster Bedeutung, dass private, reproduktive Arbeitsleistungen innerhalb der geltenden Arbeitsdefinition nicht erfasst werden. Die Nichtanerkennung der privaten Reproduktionsarbeit führt auch in der Öffentlichkeit zur Diskriminierung der von Frauen ausgeübten Erwerbsarbeit. Die besonderen Arbeitsqualitäten, die im Bereich der Haushalts- und Betreuungsarbeit entstehen, werden nicht oder schlecht bewertet und entgolten. Auf diese Weise entsteht ein Diskriminierungskreislauf, der für die Wertung der weiblichen Arbeit bestimmend ist und soziale Ungleichheiten und Machtverhältnisse perpetuiert. In unserer Gesellschaft wird der arbeitende Mensch nach wie vor mit dem arbeitenden Mann im erwerbsfähigen Alter und seinem Lebenszusammenhang gleichgesetzt.

Eine Übersicht über die Merkmale der weiblichen und männlichen Arbeitsplätze zeigt deutlich, dass die Bewertung der Arbeit eng mit der geschlechtsspezifischen Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt verbunden ist, und dass hier die Minderbewertung von Tätigkeiten, die vor allem von Frauen verrichtet werden, zementiert wird (vgl. auch EBG 1991). Frauenarbeitsplätze in der Industrie sind u.a. gekennzeichnet durch einseitig dynamische Muskelarbeit und sorgfältiges Bewegen der Finger. Zudem werden Frauen oft mit Prüftätigkeiten und dem Erkennen von Oberflächenstrukturen beschäftigt. Diese Art von Arbeit ist häufig repetitiv oder an einen bestimmten Takt gebunden. Die "Monotonieresistenz" und das schlechtere Ausbildungsniveau der Frauen sind laut Nicolas Hayek für die Einführung der Frauennachtarbeit in der Industrie von grossem Vorteil: "Da die meisten Männer, die über die verlangte Intelligenz verfügen, einen Beruf erlernt haben und aus diesem Grunde an den vorzunehmenden Arbeiten nicht interessiert sind, ist die gesuchte Konstellation vor allem bei weiblichen Arbeitnehmern zu finden (...). Einige Arbeitsvorgänge liegen den Frauen besser, weil sie ähnliche Tätigkeiten auch im Privatleben verrichten, z.B. das Reinigen ..."(Der Bund, 18.2.92).

Bei Männerarbeitsplätzen ist es vor allem die Belastbarkeit durch körperliche Arbeit, die zählt. Doch auch intellektuelle Fähigkeiten werden hier eher gefördert als bei Frauen, da die Tätigkeiten häufig mit Kombination und Analyse von Informationen verbunden sind. Zu den allgemeinen Merkmalen männlicher Lohnarbeit gehören ausserdem Entscheidungskompetenz und arbeitsplatzbezogene Zusatzausbildung (FSA 1985, 39).

Die sogenannten Leichtlohngruppen beruhen darauf, dass "nervlich-psychische Belastung" durch monotone Arbeit und "soziale Zuwendung" - die Merkmale vieler Frauenarbeitsplätze - im Bewertungssystem weniger gewichtet werden als die "wertvollere Arbeit und/oder höhere körperliche

Muskelbelastung" der Männerarbeitsplätze. Die Ausdehnung der Teilzeitarbeit hat aber bisher vor allem in diesen frauenspezifischen, schlecht bezahlten Berufsgruppen stattgefunden.

Entwicklungstendenzen der Teilzeitbeschäftigung und Bezug zur Erwerbslosigkeit in der Schweiz

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, die deutliche konjunkturelle Zyklen aufweist, unterscheidet sich seit 1976 zunehmend nach Geschlecht. Die weibliche Beschäftigung hat seither in Zeiten der Hochkonjunktur stärker zugenommen als die männliche und hat zudem während der letzten zwei Rezessionen weniger stark abgenommen. Interessanterweise ist auch die Teilzeitbeschäftigung von 1982 bis 1984 weniger stark zurückgegangen als die Vollzeitbeschäftigung und hat ausserdem beim wirtschaftlichen Aufschwung von 1985 bis 1989 prozentual eine entscheidend grössere Zuwachsrate aufgewiesen.

		1982-84	1985-89
Wachstumsrate:	Teilzeitbeschäftigung	-0,3%	+22,7%
	Vollzeitbeschäftigung	-2,1%	+3,1%

Quellen: BFS, Perrez

Die Beschäftigungs- und Erwerbstätigenstatistik (BFS 1993) zeigt jedoch, dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten zwischen 1991 und 1992 stärker zurückgegangen ist als diejenige der Männer. Trotzdem hat aber die Teilzeitarbeit mit 50-89% der betriebsüblichen Arbeitszeit im gleichen Zeitraum zugenommen.

Die Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) hat ergeben, dass 1991 40% aller erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt waren und 12% Gelegenheitsjobs oder eine Beschäftigung von weniger als 6 Stunden pro Woche ausübten, d.h. dass weniger als die Hälfte aller Frauen vollzeitbeschäftigt waren. Bei den Männern arbeiteten 6% Teilzeit und 2% waren minimalerwerbstätig (unter 6 Stunden/Woche).

Die Entwicklungstendenz scheint darauf hinzudeuten, dass Teilzeitbeschäftigung nicht nur einfach die Funktion eines Krisenpuffers hat. Die branchenspezifische Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung zeigt jedoch, dass die bis zum Einbruch der heutigen Rezession expandierenden Branchen wie Banken und chemische Industrien sowohl eine kleinere Zunahme von Teilzeitstellen als auch von weiblichen Beschäftigten hatten (Perrez 1990). Diese Feststellung wiederum verdeutlicht, dass vor allem Branchen mit konjunkturellen und/oder strukturellen Schwierigkeiten versuchen, den Kostenfaktor Arbeitskraft möglichst flexibel und kostengünstig einzusetzen. Eine der einfachsten Möglichkeiten ist, Vollzeitstellen abzubauen und durch teilzeitbeschäftigte billigere Frauen zu ersetzen. Die letzte Befragung der SAKE hat gezeigt, dass 56% derjenigen Frauen, die 1992 ihre Erwerbs-

tätigkeit verloren haben, ein Jahr zuvor vollzeitbeschäftigt waren (Buhmann 1993). Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum weniger teilzeitbeschäftigte Frauen erwerbslos geworden sind als Frauen mit Vollzeitstellen. "Eine Erklärung der niedrigeren Rezessionsanfälligkeit von Teilzeitbeschäftigten könnte einerseits darin liegen, dass ihre grundsätzlich höhere Disponibilität erst in lang anhaltenden Rezessionsphasen ausgeschöpft wird, anderseits wird unterbezahlte Arbeit in der Rezession relativ rentabel, und schliesslich werden Frauen bei einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mangels alternativer Angebote seltener von sich aus kündigen als Männer." (Littmann-Wernli 1991, 37)

Da verhältnismässig viele vollzeitbeschäftigte Frauen mit unqualifizierten Jobs in eher krisenbedrohten Branchen arbeiten, sind Frauen, trotz steigender Erwerbsbeteiligung durch die Teilzeitbeschäftigung, in der gegenwärtigen Phase wirtschaftlicher Stagnation stärker von der Erwerbslosigkeit betroffen als Männer. 1992 waren laut SAKE 58% aller Erwerbslosen Frauen. Da die Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE 1991, 1992) auch die nichteingeschriebenen Erwerbslosen erfasst, wird es möglich - im Unterschied zu den Statistiken des BIGA -, die versteckte Erwerbslosigkeit aufzuzeigen. Wie erwartet sind es vor allem Frauen, die den Weg zum Arbeitsamt meiden: 67% der nicht gemeldeten Erwerbslosen waren 1992 Frauen. Wenn man die Struktur der Erwerbslosen untersucht, zeigt es sich, dass ausser jungen Menschen vor allem auch verheiratete und geschiedene/ verwitwete Frauen von der Erwerbslosigkeit betroffen sind. Im Unterschied zu den Männern vergrössert eine höhere Ausbildung der Frau (in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation?) ihre Chance nur unwesentlich, nach der Familienpause eine Stelle zu finden (Buhmann 1993).

In der Schweizer Arbeitskräfteerhebung (wie auch in anderen internationalen Statistiken) werden unterbeschäftigte Personen nicht zu den Erwerbslosen gezählt. Als unterbeschäftigt werden die Personen definiert, die "9 Stunden oder mehr pro Woche zusätzlich arbeiten möchten, als sie entsprechend ihrem Arbeitsvertrag bzw. bei den Selbständigerwerbenden normalerweise arbeiten können" (Buhmann 1993). 1992 umfassen diese unfreiwilligen "Teilzeitbeschäftigten" 103'000 Personen, nahezu gleich viele wie die effektiv regiestrierten Erwerbslosen (104'000). Da 77% der Unterbeschäftigten Frauen sind, stellt sich die Frage, wieweit teilzeitbeschäftigte Ehefrauen bei Erwerbslosigkeit des Mannes versuchen, das fehlende Einkommen zusätzlich zu erarbeiten. Es ist anzunehmen, dass die "unterbeschäftigten" Frauen wegen äusseren Zwängen eine Erhöhung der Arbeitszeit wünschen. Der Wunsch, eine Teilzeitstelle zu finden, ist bei den erwerbslosen Frauen immer noch unverändert hoch.

Die Interessen der Arbeitgeber an der Teilzeitarbeit

Wir wissen heute, dass kürzere Arbeitszeiten selten weniger Arbeitsleistung bedeuten. Im Gegenteil, damit wird eine höhere Konzentration bei der Arbeit möglich, so können u.a. Produktionsfehler vermieden und die Pro-

duktivität gesteigert werden. Theoretisch gesehen kann die Produktivität auf verschiedene Arten gesteigert werden: durch Arbeitsintensivierung bei Verkürzung der Arbeitszeit, durch Einführung von neuen Technologien oder durch eine effektivere Organisation der Arbeit (Schettkat 1984; Kunz 1983). In der Praxis sind die Gründe für die Zunahme der Produktivität bei kürzerer Arbeitszeit vielfältig und können kaum unabhängig voneinander betrachtet werden. Die Tatsache, dass die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit nach 4 bis 5 Stunden nachlässt und danach vermehrt Fehler und Unfälle auftreten, wird heute kaum mehr in Frage gestellt. Verkürzte Arbeitszeit hilft dem ab. Auch Fehlzeiten wegen Arztbesuch oder Krankheit werden verringert.

Bei Umstrukturierungen kann eine Vollzeitstelle in zwei Teilzeitstellen umgewandelt werden, was eine Steigerung der Produktivität zur Folge hat. Oder eine Teilzeitstelle kann eine Vollzeitstelle ersetzen, ohne dass der Produktions-Output abnimmt: "Untersuchungen haben gezeigt, dass bei gewissen Tätigkeiten die Aufteilung in zwei oder mehrere Teilzeitstellen einen Rationalisierungseffekt von bis zu 30% bringen kann." (GBH 1987) Monotone, stressige und gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze können mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden; dadurch erübrigen sich die sonst üblichen Pausen oder Ansprüche auf Mischarbeitsplätze. Bei kürzerer Arbeitszeit scheinen schlechte Arbeitsbedingungen eher zumutbar.

Produktivitätssteigerung kann allerdings auch darauf zurückgeführt werden, dass durch neue Arbeitszeitformen die Arbeit rationeller gestaltet wird. Anders als in der Industrie wurden im Dienstleistungssektor erst durch die Mikroelektronik Rationalisierungen und gesteigerte Produktivität möglich. Dennoch sind die entscheidenden Faktoren für die Entwicklung der Produktivität in vielen Branchen im dritten Sektor immer noch die Personalkosten und die Regulierung der Arbeitsverhältnisse. Für die personenbezogenen Dienstleistungen, die kaum mit technologischem Einsatz rationalisiert werden können, wird Produktivitätssteigerung im wesentlichen durch flexiblen Einsatz von Teilzeitbeschäftigten und/oder eine Ausdifferenzierung der Löhne erzielt, indem z.B. schlechtbezahlte Teilzeitbeschäftigte im Stundenlohn angestellt werden.

Im Detailhandel, im Gastgewerbe und in anderen Dienstleistungsbetrieben ist Teilzeitarbeit eine ideale Möglichkeit, um einen Personalhöchstbestand auf ein zeitliches Minimum zu begrenzen. In einigen Bereichen, z.B. in Spitälern und Heimen, wird Teilzeitarbeit eingesetzt, um auch ausserhalb der normalen Arbeitszeit eine gewisse soziale Infrastruktur aufrechtzuerhalten. In diesen Berufen, wo Pflegearbeit und soziale Kontakte besonders wichtig sind, werden traditionellerweise viele Frauen angestellt (Zingg 1993). Aber auch in der Industrie haben in den letzten Jahren mehrere Faktoren dazu geführt, dass Teilzeitarbeit immer mehr als Rationalisierungsinstrument und personalkostensparender Arbeitskräfteeinsatz genutzt wird. Die neuen Technologien machen eine knappe Lagerhaltung möglich, eine »just-in-time« Produktion wird mit einem Minimum von Angestellten aufrechterhalten und Produktionsspitzen werden mit flexiblem Personal

bewältigt.

Mögliche Vorteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitgeber:
- flexiblerer Personaleinsatz entsprechend den betrieblichen Rationalisierungsinteressen (Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeit, kapazitätsorientierter Arbeitseinsatz bei unregelmässigen Arbeitsspitzen);
- Steigerung der Produktivität durch Verdichtung der Arbeit und Unterlassen von Pausen;
- Abnahme von Arbeitsunfällen, Krankheits- und Fehlzeiten;
- Einsparung von Sozialleistungen (Pensionskasse, Gratifikationen, Familien- und Kinderzulagen);
- Umgehen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich;
- grösseres Arbeitskräfteangebot (verheiratete Frauen);
- Vermeidung von Mischarbeitsplätzen bei gesundheitsschädigenden Arbeitsverhältnissen;
- Zunahme der Monotonieunempfindlichkeit, höhere Konzentrationsfähigkeit;
- grössere Arbeitszufriedenheit.

Mögliche Nachteile:
- Zunahme von Personalnebenkosten, Einstellungs- und Verwaltungskosten;
- erhöhte Personalfluktuation;
- arbeitsplatztechnische Zusatzkosten; organisatorische Probleme bei firmeninterner Weitergabe von Informationen.

Die Interessen der ArbeitnehmerInnen an der Teilzeitarbeit

Die Frage nach der Art der Existenzsicherung ist in unserer Gesellschaft so sehr mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung verbunden, dass die Beweggründe für das Antreten einer Teilzeitstelle je nach Geschlecht und Zivilstand meistens sehr verschieden sind (vgl. auch Eckart 1990). Die Interessen der Beschäftigten an einer Teilzeitbeschäftigung sind sehr unterschiedlich und kaum auf einen Nenner zu bringen: Zu den Frauen, die zu Teilzeitarbeit gezwungen sind, weil sie nebst der Reproduktion auch für den materiellen Erhalt einer Familie (mit)zuständig sind, gesellen sich jene, die lebenslange Vollzeiterwerbstätigkeit als einzige sinnbildende Tätigkeit zunehmend in Frage stellen. Ferner wird die Teilzeitarbeit als ideale Möglichkeit für die verheiratete Frau mit Kindern angesehen, doch noch am Erwerbsleben teilzuhaben. Damit scheint die Teilzeitarbeit vielen Bedürfnissen der Beschäftigten nachzukommen.

Dadurch gelingt es den Unternehmen, die Flexibilisierung als Wünsche der Beschäftigten aufzufangen, - und damit dem Streben nach sog. grösserer persönlicher Entfaltung entgegenzukommen. Mit den Schlagworten wie "Rückbesinnung auf den mündigen Bürger", "Selbstbestimmung" und

"Eigenverantwortung" wird den Arbeitskräften weisgemacht, dass die neuen beschäftigungspolitischen Strategien der Arbeitgeber den ArbeitnehmerInnen ein individuelles Mitbestimmungsrecht im Arbeitsprozess geradezu ermöglichen würden.

Aber auch auf der linken Seite gibt's grobe Missverständnisse. "Jeder Mensch kann und darf in jedem Abschnitt seines Lebens soviel arbeiten und entsprechend soviel verdienen, wie er für nötig hält." "Teilzeitarbeit (...) gewährt dem Menschen die disponible Zeit, um sein Leben zu gestalten und sich zu entfalten." (Strahm 1986, 137-138) Dem wirtschaftsliberalen Credo von "Markt und Freiheit" sehr nahe kommend nimmt Strahm an, dass jede/r Beschäftigte die Möglichkeit hat, zwischen mehr Konsum oder mehr Freizeit zu wählen. Diese Konzeption von Teilzeitarbeit scheint aber sehr zynisch zu sein, wenn in Betracht gezogen wird, dass die meisten Teilzeitstellen immer noch in schlechtbezahlten Branchen wie Verkauf und Gastgewerbe zu finden sind.

"Arbeitszeitsouveränität", die nicht mit einer Regelung der Existenzsicherung verknüpft ist, bleibt ein Privileg der Gut- und Besserverdienenden. Die Stellung des Mannes oder der Frau als Alleinernährer(in) und/oder die Entlohnung ist entscheidend für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung. Nur eine Minderheit der Beschäftigten, die für ihre eigene Existenz (und die der Familie) aufkommen müssen, können sich eine Teilzeitbeschäftigung leisten. Ausserdem bedeutet Teilzeitbeschäftigung für die verheiratete Frau mit Kindern nicht mehr Freizeit, sondern bloss eine Umverteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Berufe mit überdurchschnittlich vielen teilzeitbeschäftigten Frauen sind eher schlecht bezahlte Berufe. Eine Ausnahme bildet das Unterrichtswesen, wo die Frauen im Vergleich zu anderen Teilzeitberufen relativ gut entlohnt sind; doch sind sie in diesem Bereich auch überdurchschnittlich gut ausgebildet. Allerdings ist auf Hochschulebene und in der Forschung der Frauenanteil noch immer klein. Auch in mehreren internationalen Studien wird bestätigt, dass vorwiegend die Stellen, die in Teilzeit angeboten werden, "ein geringes bis mittleres Anforderungsniveau an die berufliche Qualifikation besitzen" (Gaugler 1984, 10). Das bedeutet, dass Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung meistens nur Teilzeitstellen finden, die ihrer beruflichen Qualifikation nicht entsprechen. Die Widerstände gegen Teilzeitarbeit in Führungspositionen interpretiert Prof. Peter Grottian , der an der freien Universität Berlin eigene Erfahrungen machen konnte, als Machtproblem: "Verantwortung teilen heisst auch Macht abgeben - und wer ist schon dazu bereit?" (Der Bund 7.9.88) Büchtemann/ Schupp (1986) haben in ihrer Untersuchung ausserdem festgestellt, dass die Unterschiede im Ausbildungsniveau zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten zunehmen. Dafür gibt es mehrere Gründe: Die Ausweitung der Teilzeitstellen findet auch heute meistens in Branchen mit niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen statt. Hingegen sind immer mehr gut ausgebildete Frauen in qualifizierten Vollzeitstellen zu finden. Die Frauen sind zwar mehr als zuvor am öffentlichen Erwerbsleben beteiligt, dies scheinbar im Sinne

ihrer Forderungen nach Gleichstellung in der Berufswelt. Doch die starke Zunahme der weiblichen Erwerbstätigen in den letzten zehn Jahren ist hauptsächlich auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen und hat darum *für die Frauen widersprüchliche Konsequenzen*:

- Teilzeitarbeit ist unter den gegenwärtigen Bedingungen eine Perfektionierung der patriarchalen und ökonomischen Ausbeutung der weiblichen Arbeitskraft. Die Trennung zwischen bezahlter, öffentlicher Erwerbsarbeit und unbezahlter, privater Reproduktionsarbeit bleibt als ein für die Frau individuell zu regelndes Problem erhalten. Sie zementiert damit die bestehende gesellschaftliche Diskriminierung.
- Die minimale Teilzeitbeschäftigung hat neben der finanziellen Abhängigkeit vom Ehemann auch »indirekte« ökonomische Auswirkungen, wenn die Stundenzahl nicht ein gewisses Minimum erreicht. Die soziale Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Alter, die hauptsächlich durch die Erwerbstätigkeit hergestellt wird, fällt entweder ganz weg oder reduziert sich beträchtlich. Die längerfristigen Nachteile werden vor allem dann gravierend, wenn die ökonomische Absicherung durch den Ehemann wegfällt.

– Die ökonomische Bedeutung der Frauen als industrielle Reservearmee wird um die Rolle als flexible Teilzeitarbeitskräfte ergänzt.

– *Trotzdem* ist Teilzeitarbeit unter den heutigen Bedingungen der Arbeitsteilung für viele verheiratete Frauen die einzige Möglichkeit, nach einem Unterbruch wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

– Für viele Frauen (und Männer) bildet die Teilzeitarbeit die notwendige Grundlage, um eine längere Ausbildung absolvieren zu können, da die Stipendienordnung einerseits zu viele ausschliesst und anderseits kaum das Existenzminimum sichert.

– Pensionierte mit einer Minimalrente gehen häufig einer begrenzten Teilzeittätigkeit nach, um ihre Lebensqualität auf ein menschliches Mindestniveau zu bringen.

– Eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht in vielen Fällen auch Behinderten, am Erwerbsleben teilzunehmen.

Teilzeitarbeit und Emanzipation

Der Diskriminierungseffekt der Teilzeitarbeit liegt nicht in der Teilzeitarbeit als solcher. Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsstrategie kann theoretisch gegenüber beiden Geschlechtern eingesetzt werden. Erst vor dem Hintergrund der allgemein diskriminierten Stellung der Frau wird Teilzeitarbeit noch einmal zu einem Instrument der Diskriminierung. Gerade in den gegenwärtigen Formen der Teilzeitbeschäftigung kommen die Widersprüche zwischen Kapital - Arbeit - Geschlecht am stärksten zum Ausdruck: Durch eine Interessengemeinschaft zwischen Kapital und Patriarchat können die Unternehmer die berufliche Schlechterstellung und die Leichtlohngruppen der Frauen mit dem Hinweis auf das besondere "weibliche Arbeitsvermögen" aufrechterhalten. Die Rolle der teilzeitlich arbeitenden

verheirateten Frauen als Lohndrückerinnen und flexible Reserve ist aber nur möglich durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die dadurch entstandene ökonomische Abhängigkeit vom Ehemann. Damit entsteht eine *"Schein"-Interessengemeinschaft* zwischen den unternehmerischen Strategien, die Arbeitskräfte möglichst profitoptimierend einzusetzen, und dem Wunsch der verheirateten Frau nach Vereinbarung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit.

Welche konkreten Forderungen müssen gestellt werden, damit Teilzeitarbeit kein diskriminierendes Arbeitsverhältnis wird?

Teilzeitbeschäftigung

- muss gesetzlich verankert und kollektiv abgesichert sein;
- muss auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchien eingerichtet werden und sowohl Männern wie Frauen offenstehen;
- darf nicht ein betriebsbestimmtes Instrumentarium für kurzfristige unternehmerische Zwecke sein;
- muss freiwillig sein;
- muss den Bedürfnissen der Erwerbstätigen entsprechen;
- darf nicht Arbeit auf Abruf oder ähnliche ausbeuterische Arbeitsformen bedeuten;
- darf nicht zu Diskriminierung führen in bezug auf Lohn, Arbeitsverhältnisse, Beförderung und Sozialleistungen;
- insbesondere Teilzeitstellen über 50% sind zu fördern, da sie eher einen Beitrag zur Existenzsicherung leisten.

Veränderungen in der Arbeitswelt genügen aber nicht, um die Diskriminierung der Frau wirklich aufzuheben. Auch die patriarchale Leistungsgesellschaft und die daraus entstandene wirtschaftliche Entwicklung und geschlechtliche Arbeitsteilung müssen in Frage gestellt werden. Nur eine Neuverteilung der existenzsichernden Erwerbsarbeit und privaten Reproduktionsarbeit auf beide Geschlechter gewährleistet volle Chancengleichheit für die Frauen.

Literatur

Baillod, J. et al. (Hg.), 1993: Handbuch Arbeitszeit. Perspektiven, Probleme, praktische Beispiele. 2. Aufl. Zürich.

BFS, Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung - SAKE, 1991.

BFS, 1992: Arbeiten in der Schweiz. Ergebnisse der ersten Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1991 (SAKE).

BFS, Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung - SAKE, 1992.

BFS, Bundesamt für Statistik, 1993: Beschäftigungs- und Erwerbsstatistiken 1992.

Büchtemann, F. / Schupp, J., 1986: Zur Sozio-ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland, Discussion Papers IIM/LMP 86-15. Berlin.

Buhmann, B., 1993: Geschlechtsspezifische Aspekte der Erwerbslosigkeit. In: F-Frauenfragen. Eidg. Kommission für Frauenfragen, Bern.

Eckart, C., 1990: Der Preis der Zeit. Frankfurt/M.

EBG (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann), 1991: Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen. Bern.

FSA, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, 1985: Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit. Wien.

Gaugler, E., 1984: Teilzeitbeschäftigung - Möglichkeiten und Chancen. Brackenheim.

GBH, Gewerkschaft Bau und Holz, 1987: Teilzeitarbeit. Nr. 4.

Höpflinger, F. / Charles, M. / Debrunner, A., 1991:Familienleben und Berufsarbeit. Zürich.

Kilchenmann, U., 1992: Flexibel oder flexibilisiert? Chancen und Fallen der Teilzeitarbeit von Frauen. Zürich.

Kunz, D., 1983: Makroökonomische Wirkungen von Arbeitszeitverkürzungen. In: Offe,C./ Hinrichs, K ./ Wiesenthal, H. (Hrsg): Arbeitszeitpolitik. Frankfurt/M.

Kurz-Scherf, I., 1985: Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik. In: WSI Mitteilungen, Nr. 11, 1985.

Littmann-Wernli, S., 1991: Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt - wirtschaftliche Auswirkungen eines gesetzlichen Diskriminierungsverbotes. In: Die Volkswirtschaft, 10/ 91.

Perrez, J., 1990: Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur: Frauen und Teilzeitarbeit. In: Volkswirtschaft, 7/90.

Schettkat, R., 1984: Generelle Arbeitszeitverkürzung. Gesamtwirtschaftliche Kosten- und Beschäftigungswirkungen, Discussion Papers IIM/LMP 84-2. Berlin.

Strahm, R. H., 1986: Vom Auswechseln der Räder am fahrenden Zug. Zürich.

Zingg, B., 1993: Typische Frauenberufe - typische Männerberufe: Im Westen nicht viel Neues. Interview mit R. Fischer und E. Nadai zum Forschungsprojekt "zur geschlechtspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes" unter Leitung von B. Heintz und Inst. f. Soziologie, Bern. In: Berner Tagwacht, 24.5.

pro juventute - *THEMA*

Zeitschrift für Jugend, Familie und Gesellschaft

4 mal im Jahr aktuelle und fundierte Informationen aus dem Bereich Jugend, Familie und Gesellschaft.

Thema 1-93:

Jugendarbeitslosigkeit – auf der Suche nach Perspektiven. Hintergründe, Folgen, Auswege.

Ich bestelle:

o *pro juventute-Thema 1-93, «Jugendarbeitslosigkeit – auf der Suche nach Perspektiven»* (Fr. 10.-- plus Porto)

o *Jahresabonnement «Thema»* für das Jahr 1993 (à Fr. 36.--)

Name/Vorname/Firma: _____

Adresse: _____

PLZ/Ort: _____

Bitte einsenden an: verlag pro juventute, «Thema», Seehofstrasse 15, Postfach, 8022 Zürich