

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernard Casey

Teilzeitarbeit nach der Lehre – ein neues
Arbeitsmarktphänomen?

17. Jg./1984

3

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. 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: Heißbrühlstraße 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 nach der Lehre – ein neues Arbeitsmarktphänomen?

Bernard Casey*)

Die Schwierigkeiten einer zunehmenden Zahl von Jugendlichen, nach abgeschlossener Lehre eine angemessene Beschäftigung zu erhalten, sind ein Phänomen neueren Datums, das in der Öffentlichkeit starke Beachtung findet. Um Entlassungen zu vermeiden, haben sich bereits mehrere Großunternehmen gezwungen gesehen, ihren Ausgelernten unqualifizierte oder berufsfremde Arbeitsplätze anzubieten; andere bieten nur zeitlich befristete Arbeitsverträge an. Eine dritte Lösungsmöglichkeit bildet das Angebot von Teilzeitarbeit, wobei vorhandene Arbeitsplätze oder finanzielle Mittel unter einer größeren Anzahl von Personen aufgeteilt werden. Diese Versuche werden wir im folgenden näher betrachten, wobei sechs Einzelunternehmen und ihre Erfahrungen mit der „Teilzeit nach der Lehre“ Gegenstand der Untersuchung sein werden.

Die Untersuchung beginnt mit einer kurzen Darlegung des Problems der Jugendarbeitslosigkeit und besonders der Schwierigkeiten, die beim Wechsel vom Ausbildungsplatz in eine reguläre Beschäftigung entstehen. Darin schließt sich eine kurze Beschreibung der Unternehmen an, die für die Studie ausgewählt wurden, sowie ihrer Motive, die sie zur Teilzeitarbeit als Lösungsmöglichkeit veranlaßt haben. Dann folgt eine Analyse der Funktionsweise der verschiedenen Modelle, wobei u. a. genauer untersucht wird, welche Möglichkeiten sie für einen späteren Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung bieten und welche Arbeitszeitmuster verwendet werden. Anschließend wird die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten – auch im Vergleich zu der von arbeitslosen Personen – beschrieben; desgleichen wird ihre arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Lage erörtert. Schließlich wird versucht, die Grenzen und Möglichkeiten des Modells „Teilzeit nach der Lehre“ zu bestimmen und einige allgemeine Schlußfolgerungen daraus zu ziehen.

Gliederung

1. Einleitung
2. Das Problem der „Arbeitslosigkeit nach der Lehre“
3. Merkmale der beteiligten Unternehmen
4. Die Hauptmerkmale der Versuche
5. Die Möglichkeiten für einen Wechsel in eine Vollzeitstelle
6. Die Organisation der Arbeitszeit
7. Das Einkommen der Teilzeitkräfte
8. Die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Situation
9. Grenzen und Möglichkeiten der Modelle
10. Schlußfolgerungen

1. Einleitung

Im Laufe der letzten zwei bis drei Jahre haben Bemühungen einiger britischer Unternehmen erhebliche publizistische Beachtung gefunden, die dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit durch „Worksharing“ und durch das Angebot von Teilzeitstellen für Schulabgänger zu begegnen suchen.¹⁾ Das am häufigsten genannte Beispiel betrifft die G. E. C. Telecommunications in der Industrieregion West Midlands, deren 1981 eingeführtes „Job-Splitting“-Modell für jugendliche Arbeitnehmer in der Produktion und der Verwaltung weitgehend als „Trendsetter“ angesehen wird. Ihm sind einige andere Organisationen, sowohl im öffentlichen wie auch im privaten Sektor, gefolgt.²⁾

Modelle der Teilzeitarbeit für Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland sind sehr viel jüngeren Datums – die ersten Versuche liegen kaum mehr als ein Jahr zurück –, und sie unterscheiden sich von denen in Großbritannien grundlegend. Wie bereits gesagt, sollen die *Einstellungschancen* von Jugendlichen und insbesondere von *Schulabgängern* erhöhen. In der Bundesrepublik – obwohl Vorschläge zum „Ausbildungsplatz-Sharing“ (etwa von der Jungen Union) vorgelegt worden sind³⁾ – konzentrieren sich die quantitativ und qualitativ bedeutsamen Programme dagegen auf andere Zielgruppen, und sie verfolgen auch andere Absichten. Hier richten sich die Teilzeitangebote in erster Linie an die bereits *im Unternehmen beschäftigten* Jugendlichen, und sie versuchen, deren *Verbleib im Betrieb sicherzustellen*.

2. Das Problem der „Arbeitslosigkeit nach der Lehre“

Der Grund für diesen Unterschied liegt im sehr spezifischen Charakter der Jugendarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Das hochentwickelte bundesdeutsche Berufs-

*) Bernard Casey ist Mitglied der Gruppe Politik-Informationen am IIMV/Arbeitsmarktpolitik des Wissenschaftszentrums Berlin. Die Untersuchung, auf der dieser Aufsatz basiert, wurde von der Direktion für Beschäftigungsfragen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften mitfinanziert. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Die Hilfe und Bemühungen von Manfred Huber, Gert Bruce sowie Bernd Reissert bei der Vorbereitung der deutschen Fassung werden dankbar anerkannt.

¹⁾ Vgl. z. B. Tagesspiegel vom 6. 8. 1982, S. 3.

²⁾ Sie werden in einer vom Verfasser soeben für die Direktion für Beschäftigungsfragen der Europäischen Kommission fertiggestellten Studie „Arbeitsumverteilung für Jugendliche: jüngste Erfahrungen in Großbritannien, der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden“, (Discussion Paper IIM/LMP 84-13, Wissenschaftszentrum Berlin, 1984) genauer untersucht und beschrieben.

³⁾ Vgl. Diskussionspapier der Jungen Union Deutschlands zum Thema „Ausbildungsplatzsharing“, Bonn 1982, sowie Berufs- und Weiterbildung 1982/83, DIHT, Bonn 1983, S. 19 ff.

ausbildungssystem hat im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Gemeinschaft eine hohe Jugendarbeitslosigkeit bislang weitgehend vermieden. So lag die Arbeitslosenquote bei den unter 20jährigen während der siebziger Jahre und auch noch zu Beginn der achtziger Jahre nicht wie in den meisten anderen Ländern um das Zwei- oder Dreifache über der aller Altersgruppen, vielmehr hielt sie sich meistens im Rahmen der allgemeinen Arbeitslosenquote und lag manchmal sogar darunter. Die folgende Tabelle verdeutlicht dies:

Tabelle 1: Relative Arbeitslosenquoten von Jugendlichen*)

	1973	1975	1977	1979	1981	1982
Frankreich	1,85	3,36	3,54	3,64	3,99	3,98
Großbritannien	1,45	2,59	2,53	2,22	1,90	2,34
Bundesrepublik Deutschland	1,10	1,23	1,10	0,84	0,92	1,03

*) Das Verhältnis der Arbeitslosenquote der unter 20jährigen (Frankreich unter 22) zur Gesamtarbeitslosenquote. Werte von unter 1 bedeuten, daß die Jugendarbeitslosenquote niedriger als die Gesamtarbeitslosenquote ist, und umgekehrt.

Quelle: Eigene Berechnungen nach nationalen Statistiken (vgl. Casey, B., De Nieuwe Wet op het Industrieel Leerlingswezen: een tap in de juiste richting, in: Economische en Sociaal Tijdschrift, 4/1984.

In der Bundesrepublik wird also der als „Schwelle 1“ bezeichnete Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Stätte der Ausbildung für das Erwerbsleben im allgemeinen problemlos überwunden. Dagegen muß „Schwelle 2“ – der Übergang aus der beruflichen Ausbildungsstätte in die eigentliche Berufstätigkeit – erst noch genommen werden.⁴⁾ Der Ausbildungsvertrag ist zeitlich befristet und verpflichtet das Unternehmen zumindest rechtlich in keiner Weise, jemanden nach Beendigung der Ausbildung zu übernehmen. Praktisch wird eine solche Übernahme in der großen Mehrheit (mehr als 80%) der Fälle angeboten.⁵⁾ Trotzdem ist in den letzten Jahren die Zahl derer gestiegen, die den Wechsel von der Ausbildung in eine Beschäftigung nicht schaffen. Ende September 1983 waren unter den Arbeitslosen rund 65 100 Jugendliche, deren Arbeitslosigkeit unmittelbar darauf zurückzuführen war, daß sie am Ende ihrer Ausbildung nicht übernommen worden waren. Die Zahl entsprach 10,3% aller derjenigen, die im Laufe des Jahres eine berufliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten und 3,1% der Arbeitslosen insgesamt. Im Jahr 1979 hatte diese Zahl, wie Tabelle 2 zeigt, nur etwa 8500 betragen, was einer Arbeitslosenquote von nur 1,7% entsprach.

⁴⁾ Diese Konzepte sind in Mertens, D., K. Parmentier, Zwei Schwellen - acht Problemfelder. Grundzüge eines Diskussions- und Aktionsrahmens zu den Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, in: Mertens, D. (Hrsg.), Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 70, Nürnberg 1982, näher erläutert.

⁵⁾ Vgl. dazu Stegmann, H., H. Kraft, Vom Ausbildungs- zum Arbeitsvertrag: Übernahmeangebot, beabsichtigter Betriebswechsel sowie tatsächliches Übergangsverhalten nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB, 3/1983, S. 235-251.

⁶⁾ Vgl. dazu Baethge, M., Zum Strukturproblem der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland nach den 70er Jahren und zur Angebots-Nachfrage-Entwicklung bis 1990, in: IG Metall, Finanzierung der beruflichen Bildung, Heft 98 der Schriftenreihe der IG Metall, Frankfurt/Main 1983.

⁷⁾ Vgl. dazu „Bonbon für die Betriebe“, in: Wirtschaftswoche, Nr. 7 vom 10. 2. 1984, S. 19-20.

Tabelle 2: Arbeitslosigkeit nach der Lehre*)

	1979	1980	1981	1982	1983
Anzahl der „Arbeitslosen nach der Lehre“	8 500	9 700	20 800	45 900	65 100
Rate der „Arbeitslosen nach der Lehre**)	1,7	4,8	3,5	7,4	10,3
„Arbeitslose nach der Lehre“ in % aller Arbeitslosen	1,2	1,2	1,7	2,5	3,1
Gesamte Arbeitslosenquote	3,2	3,5	5,4	7,5	8,6

*) Jeweils Ende September

***) Arbeitslose nach der Lehre als Anteil an allen, die eine berufliche Ausbildung im Laufe des Jahres erfolgreich abgeschlossen haben.

Quelle: ANBA 1980/3, S. 199; 1981/2, S. 97; 1982/3, S. 262; 1983/3, S. 152; 1984/3, S. 212; sowie eigene Berechnungen.

Es gibt mehrere Gründe für dieses Phänomen, die wir hier nur kurz ansprechen können. Einer liegt darin, daß in den letzten Jahren ein zunehmender Anteil der Ausbildungsplätze im Handwerkssektor eingerichtet wurde, in dem das gesamte Beschäftigungsvolumen stagniert oder sogar zurückgeht. So stieg das Ausbildungsvolumen im Handwerk zwischen 1971 und 1981 um 66%, während die Beschäftigung insgesamt in diesem Bereich um nur 2% zunahm. Der größte Zuwachs war überdies in bestimmten Berufen zu verzeichnen – Bäcker und Konditor, Fleischer, Zimmerer und Dachdecker, Tischler, Maler und Lackierer, Körperpfleger – in denen das Beschäftigungsvolumen zurückging und in denen die erworbenen Qualifikationen die geringste Transfermöglichkeit in andere Industriezweige bieten.⁶⁾ Ein zweiter Grund liegt darin, daß infolge der anhaltenden Rezession auch größere Industrie- und Handelsunternehmen, bei denen die Übernahmekosten traditionell höher sind, zunehmend Schwierigkeiten haben, allen Ausgelernten wunschgemäß die Chance einer Dauerbeschäftigung zu eröffnen.

Zusätzlich kann wohl mit Recht gesagt werden, daß die Ursachen für die Entstehung eines solchen Problems teilweise im „Erfolg“ des beruflichen Ausbildungssystems selbst liegen, das in den letzten Jahren eine zunehmende Anzahl von Ausbildungsplätzen für Jugendliche bereitgestellt hat. Obwohl für viele Handwerksbetriebe bei der Erweiterung des Lehrstellenangebots die kostengünstige Mithilfe der jungen Arbeitskräfte ausschlaggebend gewesen sein mag,⁷⁾ haben ihre Bemühungen, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und somit einen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit unter Schulabgängern zu leisten, mehr oder weniger unkritische Zustimmung gefunden. In gleicher Weise haben viele größere Unternehmen die verschiedenen Aufrufe nach mehr Ausbildungsplätzen befolgt. Hier dürfte in erster Linie ausschlaggebend gewesen sein, daß die Unternehmen einer insbesondere von den Gewerkschaften geforderten stärkeren staatlichen Intervention ins Ausbildungssystem zuvorkommen wollten, mit der eine zu befürchtende Lehrstellenknappheit bewältigt werden sollte. Gleichzeitig dürften aber auch allgemeine arbeitsmarktpolitische Überlegungen sowie eine so verstandene „soziale Verantwortung“ eine Rolle gespielt haben und erklären, warum viele Betriebe über ihren Eigenbedarf hinaus ausgebildet haben. Inzwischen ist dieses Vorgehen an seine Grenzen gestoßen, die erstmals gegen Ende 1982 deutlich wurden.

3. Merkmale der beteiligten Unternehmen

Die verschiedenen Versuche zur Arbeitsumverteilung für Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland wurden in solchen größeren Unternehmen oder Verwaltungen unternommen, deren Ausbildungspolitik besonders stark von „sozialpolitischen“ Überlegungen beeinflusst wird. In diesem Abschnitt werden wir sechs solcher Projekte untersuchen; sie wurden durchgeführt von der Deutschen Bundesbahn,⁸⁾ von einem Stahlunternehmen,⁸⁾ von drei Unternehmen der chemischen und pharmazeutischen Industrie, nämlich Hoechst, Merck und BASF, sowie von der Stadtverwaltung in Bochum. Diese Auswahl ist nicht unbedingt repräsentativ, vielmehr umfaßt sie die Fälle, die eine größere Publizität erreicht haben.⁹⁾

Bis Ende 1982 hatten diese Unternehmen in der Regel allen Auszubildenden, die im Anschluß an ihre Lehre im Unternehmen bleiben wollten oder anderswo keinen Arbeitsplatz fanden, einen Arbeitsplatz angeboten, indem sie alle geeigneten offenen Stellen für sie reservierten bzw. gelegentlich auch auf berufsfremde Arbeitsplätze zurückgriffen. (Davon ausgeschlossen war nur ein kleiner, relativ konstanter Prozentsatz von Jugendlichen, die als „nicht geeignet“ galten.) Mit der rapiden Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation während der letzten Jahre hatte sich jedoch die Fluktuationsrate verringert, so daß weniger geeignete Stellen frei geworden waren; gleichzeitig waren aber auch die Chancen der Jugendlichen gesunken, in anderen Unternehmen Arbeit zu finden, und folglich nahm das Interesse zu, im Ausbildungsbetrieb zu bleiben. Dies bedeutet, daß die Nachfrage nach einer Übernahme gerade zu dem Zeitpunkt zugenommen hatte, als die entsprechenden Angebote zurückgingen. Trotzdem hatte keines der o. g. Unternehmen die Weiterbeschäftigung eines erfolgreichen Auszubildenden abgelehnt; die „politischen“ Implikationen, die mit einem solchen Schritt verbunden gewesen wären, wurden deutlich gesehen.

Zwei der genannten Unternehmen litten unter einem beträchtlichen Personalüberhang. Die Bundesbahn beabsichtigt, ihre Beschäftigtenzahl von 326 000 bis zum Ende des Jahrzehnts um 80 000 zu verringern, und allein 1983 sollten etwa 13 000 Arbeitsplätze abgebaut werden. Das Stahlunternehmen, das die Zahl seiner Beschäftigten zwischen 1970 und 1983 von 49000 auf 31000 reduzierte, schätzte die Zahl seiner überzähligen Beschäftigten Ende 1982 auf 2000. In beiden Fällen gab es ökonomisch gesehen kein Motiv dafür, all jene zu übernehmen, die im Frühjahr oder Sommer 1983 ihre Ausbildung beendeten. Beide Unternehmen standen jedoch unter einem beträchtlichen politischen Druck; die Bundesbahn als staatlicher Arbeitgeber, und das Stahlunternehmen, das wie andere Unternehmen der Branche zunehmend von staatlichen Zuschüssen abhängig geworden war, als großer Arbeitgeber im Ruhrgebiet, wo die Arbeitslosenquote bereits zwischen 50 und 100% über dem nationalen Durchschnitt lag. Obwohl in beiden Fällen die Modelle eine „worksharing“-Komponente enthalten, unterscheiden sich die tatsächlich angewandten Lösungen bei diesen beiden Organisationen deutlich.

⁸⁾ Das Unternehmen möchte nicht namentlich erwähnt werden.

⁹⁾ Die für die Analyse der verschiedenen Modelle ausgewerteten Informationsquellen sind im Anhang zusammengestellt.

¹⁰⁾ Vgl. Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie e. V., Der Job-Sharing-Arbeitsvertrag: eine besondere Form des Teilzeitarbeitsvertrages. Mustervertrag und Erläuterung des Arbeitsrings Chemie, Wiesbaden Nov. 1980.

Die ebenfalls im Ruhrgebiet liegende Stadt Bochum war stark verschuldet und versuchte deshalb in allen Bereichen bei den Personalkosten zu sparen. Außerdem standen im Sommer 1983, als 127 Jugendliche ihre Ausbildung beendeten, nur 49 offene Stellen zur Verfügung. Gleichzeitig mit der Ankündigung der Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs gab die Stadt ihre Absicht bekannt, die Jugendlichen auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung einzustellen.

Die drei anderen Unternehmen, nämlich Merck, Hoechst und BASF, sind für die jeweilige Region wichtige Arbeitgeber; in den drei Standorten, in denen die Versuche zur Arbeitsumverteilung durchgeführt werden, sind etwa 7000, 30 000 und 48 000 Personen beschäftigt. Obwohl sie nicht mit Problemen zu kämpfen haben, die mit den oben genannten zu vergleichen wären, sahen sich diese Unternehmen nicht in der Lage, in der gegebenen wirtschaftlichen Situation die Zahl ihrer Arbeitskräfte zu erhöhen; die Tendenz war in den letzten Jahren eher dahin gegangen, diese mittels Frühverrentung und durch die Ausnutzung der natürlichen Fluktuation geringfügig zu senken. Bei Hoechst wurde die Notwendigkeit außergewöhnlicher Anstrengungen zur Übernahme aller Auszubildenden dadurch verstärkt, daß infolge erheblicher Umstrukturierungen im Frankfurter Werk 600 Arbeitsplätze verloren gingen und für die Betroffenen, soweit wie möglich, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten gefunden werden mußten. Diese Personen hatten ein Vorrecht auf geeignete offene Stellen. Die Tatsache, daß von den Arbeitgeberverbänden der chemischen Industrie Teilzeitarbeit und „Job-Sharing“ in den letzten Jahren intensiv diskutiert wurde und verschiedene Modelle zu deren Realisierung bereits vorlagen,¹⁰⁾ ist sicherlich eine wesentliche Erklärung für die Vorgehensweise der drei Unternehmen wie auch für den Umstand, daß sich – zumindest bei Hoechst und Merck – die laufenden Versuche weitgehend ähneln. Bei BASF, wo bereits eine Reihe von Versuchen zur Erweiterung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten unternommen worden waren, wurde dagegen ein Modell entwickelt, das sich von den anderen nicht unerheblich unterscheidet.

In der Übersichtstabelle sind die sechs untersuchten Fälle zusammengefaßt. Die Modelle wurden unabhängig voneinander entwickelt, wobei es allerdings, wie erwähnt, bei den drei Unternehmen aus der chemischen Industrie bereits grundsätzliche Diskussionen im gesamten Branchenbereich gegeben hatte. Das Beispiel der Bundesbahn, die als erstes Unternehmen in der Bundesrepublik Arbeitszeitverkürzungen mit entsprechenden Einkommensverringerungen als Mittel zur Schaffung von mehr Beschäftigung einsetzte, erzielte bei seiner Ankündigung eine beträchtliche öffentliche Resonanz, und es ist möglich, daß dadurch ein Anstoß für ähnliche Maßnahmen in anderen Unternehmen gegeben wurde.

4. Die Hauptmerkmale der Versuche

Die Versuche bei Merck, Hoechst, BASF, der Bochumer Stadtverwaltung und bei der Bundesbahn stimmen grundsätzlich darin überein, daß den Jugendlichen nach der Ausbildung der Verbleib im Betrieb ermöglicht und ihnen letztlich eine Vollzeitbeschäftigung gegeben werden soll. Das Modell des Stahlunternehmens unterscheidet sich davon grundlegend; es wurde explizit gesagt, daß das Angebot eine zeitlich befristete Lösung darstellt, wobei erwartet wurde, daß die Jugendlichen sich während der Dauer ihrer Teilzeitbeschäftigung um eine anderweitige Arbeitsstelle bemühen. Das Hauptanliegen des Unternehmens – und hierin traf es

Teilzeit nach der Lehre: eine Übersicht über Modellprojekte in sechs Unternehmen

Unternehmen (Anzahl der Beschäftigten)	Beginn	Hauptmerkmale	Zahl der Teilnehmer	Möglichkeit zum Wechsel in eine Vollzeitbeschäftigung	Ergebnisse	Arbeitszeitmuster	Sonstiges
Deutsche Bundesbahn (326 000)	Frühling 1983	32-Wochenstunden-Verträge, unbefristet, für alle, die eine Ausbildung im Frühjahr 1983 beendeten	1000 Absolventen der Ausbildung im Frühjahr 1983, weitere 800 Anfang 1985	ursprünglich nicht spezifiziert, vgl. Spalte 6	Ende 1982 alle Verträge in 40-Stunden-Verträge umgewandelt	durchschnittlich 32 Stunden pro Woche bei verschiedenen Arbeitszeitmustern	Druck der Gewerkschaft führte zur Einstellung des Experiments
Stahlunternehmen (31 000)	Sommer 1983	20-Wochenstunden-Verträge, befristet auf 1 Jahr, für alle, die ihre Ausbildung im Sommer 1983 beendeten	250 Absolventen der Ausbildung für techn. und kaufmänn. Berufe	innerhalb des Unternehmens sehr begrenzte Möglichkeiten; vorrangige Absicht ist, anderweitig Arbeitsplätze zu finden	zwischen Ende Mai und Mitte August 1983 fanden ca. 70 Ausbildungsabsolventen anderweitig eine Stelle oder nahmen eine weiterführende Ausbildung auf; im September erhielten ca. 30 eine Vollzeitstelle bei dem Unternehmen	durchschnittlich 20 Stunden pro Woche bei verschiedenen Arbeitszeitmustern	die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage sowie gewerkschaftliche Einwände machten eine Wiederholung unmöglich; den Absolventen vom Winter 1983/84 bot die Firma auf drei Monate befristete Vollzeit-Arbeitsverträge
Hoechst-Frankfurt (Chemie) (30 000)	Frühling 1983	20-Wochenstunden-Verträge, befristet auf 1 Jahr, für bestimmte Auszubildende, die im Frühjahr 1983 die Ausbildung beendeten; „Job-Sharing“ (Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf 2 Beschäftigte)	20 Absolventen der Ausbildung in Laborberufen, wobei die Auswahl durch die Verfügbarkeit offener Stellen in den Abteilungen, in denen die Ausbildung beendet wird, bestimmt ist	man beabsichtigt, allen jugendlichen Teilzeitkräften Vollzeitstellen zu geben, ggf. durch Förderung der Frühverrentung und freiwilliger Teilzeitarbeit von anderen Beschäftigten des Unternehmens	zwischen Ende Februar 1983 und dem Ende des Jahres wurden alle Teilzeitbeschäftigten von der Firma auf eine Vollzeitstelle übernommen	abwechselnd 2- und 3-Tage-Woche; bei Bedarf Überstunden	der Versuch wurde auf kleinerer Basis (= 10 Jugendliche) im Sommer 1983 wiederholt; Ende des Jahres waren 8 davon auf Vollzeitstellen
Merck-Darmstadt (Chemie) (7000)	Sommer 1983	20-Wochenstunden-Verträge, unbefristet, für bestimmte Auszubildende, die im Sommer 1983 ihre Ausbildung beendeten; „Job-Sharing“ (Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf 2 Beschäftigte)	16 ehemalige Auszubildende verschiedener Berufszweige, wobei die Auswahl durch die Verfügbarkeit offener Stellen in den Abteilungen, in denen die Ausbildung beendet wird, bestimmt ist	man beabsichtigt, allen jugendlichen Teilzeitkräften Vollzeitstellen zu geben, ggf. durch Förderung der Frühverrentung von älteren Beschäftigten	zwischen Juli und Ende November 1983 wechselten alle 16 Teilzeitbeschäftigten auf eine Vollzeitstelle in dem Unternehmen	durchschnittlich 20 Stunden pro Woche bei verschiedenen Arbeitszeitmustern	der Versuch wurde auf kleinerer Basis im Januar 1984 wiederholt (= 10 Jugendliche)
BASF Ludwigshafen (Chemie) (48 000)	Sommer 1983	32-Wochenstunden-Verträge, unbefristet, für bestimmte Auszubildende, die ihre Ausbildung im Sommer 1983 beendeten	108 ehemalige Auszubildende in Werkstätten und Labors (= alle ehemaligen Auszubildenden dieser Bereiche)	das Angebot einer Vollzeitstelle im erlernten Beruf innerhalb von 3 Jahren wird garantiert	keine Wechsel während der ersten sechs Monate des Projektes	4-Tage-Woche	das Unternehmen unternimmt auch andere Versuche, Teilzeitarbeit zu fördern
Bochumer Stadtverwaltung (6900)	Sommer 1983	30-Wochenstunden-Verträge für die Dauer von 2 Jahren für alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Sommer 1983 beendeten	127 ehemalige Auszubildende in gewerblichen und Verwaltungsberufen	ist nach 2 Jahren garantiert	vgl. Spalte 5	Arbeiter 4-Tage-Woche; die anderen kürzere tägliche Arbeitszeit	Beamtenstatus ist, soweit gegeben, während der Dauer der Teilzeitarbeit ausgesetzt

sich mit den Interessen der Arbeitsverwaltung – bestand darin, eine *gleichzeitige* Entlassung einer großen Anzahl Jugendlicher in die Arbeitslosigkeit zu verhindern. Man sprach in diesem Zusammenhang von dem „Entzerrungseffekt“ des Modells.

Der zeitliche Umfang der angebotenen Teilzeitarbeit war bei den einzelnen Projekten unterschiedlich. Zwei davon, bei der Bundesbahn und bei BASF, sehen eine Arbeitszeit von 80% der Normalarbeitszeit (d. h. eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 32 Stunden) vor. Bei der Bochumer Stadtverwaltung beträgt die Teilzeitarbeit 75% der Normal-

arbeitszeit (d. h. eine 30-Stunden-Woche), bei den drei anderen Modellen 50% der Normalarbeitszeit (d. h. eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 20 Stunden). Bei der Bundesbahn war die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 32 Stunden das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Bahnverwaltung und der Gewerkschaft über die genaue Anzahl der Auszubildenden, die übernommen werden sollten. Ursprünglich wollte die Bahnverwaltung keinen der 2200 Lehrlinge, die Anfang 1983 ihre Ausbildung beenden würden, übernehmen. Letztlich erklärte sie sich bereit, 800 zu übernehmen, wogegen die Gewerkschaft auf mindestens 1000 Übernahmen bestand. Die Bahnverwaltung

erklärte sich dann unter der Voraussetzung dazu bereit, daß die Arbeitszeit vertraglich auf 80% der Normalarbeitszeit festgelegt wird und folglich keine zusätzlichen Kosten entstehen.

Das Stahlunternehmen wollte ursprünglich für die 250 Auszubildenden, die im Sommer 1983 ihre Ausbildung beenden würden, eine ausreichende Anzahl zusätzlicher Vollzeitarbeitsplätze bereitstellen, die bis Ende des Jahres befristet sein sollten. Ein Grund dafür, daß das Unternehmen stattdessen Halbtags-Verträge mit einer Laufzeit von einem Jahr wählte, lag darin, daß die Jugendlichen, deren Ausbildungszeit nur zwei Jahre betragen hatte und die sich seit Anfang 1983 vergeblich um eine Arbeitsstelle bemüht hatten, nur über eine Gesamtbeschäftigungsdauer von 2/2 Jahre verfügt hätten; damit hätten sie nicht die vorgeschriebene Beschäftigungszeit von drei Jahren erreicht, die notwendig ist, um Arbeitslosengeld für den maximalen Zeitraum zu bekommen.

Bei den Chemiekonzernen Merck und Hoechst, wo die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze nicht zur Diskussion stand, vielmehr eine begrenzte Anzahl vorhandener Stellen geteilt werden sollte, und wo bereits Pläne zur Einführung von Teilzeitarbeit und „Job-Sharing“ existierten, resultierte das Angebot von Verträgen mit halber Normalarbeitszeit wahrscheinlich aus dem Interesse an relativ einfach zu handhabenden Arbeitszeitmodellen. Obwohl die Geschäftsleitung im Rahmen ihrer allgemeineren Versuche zur Förderung der Teilzeitarbeit „Job-Sharing“ mit in die Überlegungen einbezogen hatte, wurden ähnliche Vorschläge bei BASF fallengelassen, weil sie in der Öffentlichkeit negativ aufgenommen wurden. Für die bereits Beschäftigten waren früher schon Möglichkeiten einer 4-Tage-Woche eingeführt worden, und dieses Modell wurde nun auch für die Jugendlichen übernommen, die ihre Ausbildung beendet hatten.

Die Modelle bei der Bundesbahn, dem Stahlunternehmen und der Bochumer Stadtverwaltung umfaßten alle Jugendlichen, die ihre Ausbildung beendeten.¹¹⁾ In dem Stahlunternehmen, wo nur einem sehr kleinen Teil der Jugendlichen (mit sehr spezifischen Qualifikationen) ein unbefristeter Vollzeit-Arbeitsvertrag hätte angeboten werden können, wurde es als ungerecht empfunden, wenige auszuwählen und die anderen freizusetzen. Der Personalrat in Bochum dagegen setzte sich dafür ein, daß die Jugendlichen soweit wie möglich auf Vollzeitstellen übernommen werden sollten und daß nur für die übrigen andere Verträge, möglicherweise auch Teilzeilverträge, abgeschlossen werden. Das Personaldezernat lehnte diesen Vorschlag ab, setzte die Wiederbesetzung der freien Stellen für einen Zeitraum von zwei Jahren aus und bot stattdessen allen Jugendlichen Teilzeilverträge an. Bei BASF war der Versuch auf zwei Abteilungen beschränkt, deren Leiter von der Personalleitung überzeugt werden konnte, an dem Versuch teilzunehmen. Hier wurden alle Jugendlichen, die ihre Ausbildung beendeten, als Teilzeitkräfte eingestellt.

Bei Hoechst und Merck betrafen die Versuche nur einen geringen Teil der Jugendlichen, die ihre Ausbildung beende-

ten; bei Hoechst war nur ein Teil der Jugendlichen in einer einzelnen Abteilung betroffen. In beiden Fällen war die Auswahl durch die Erfordernisse der einzelnen Abteilungen bestimmt, in denen die Auszubildenden die letzten Monate ihrer Ausbildung verbracht hatten und in die sie normalerweise übernommen worden wären. Nur diejenigen Jugendlichen, deren Abteilungen nicht genügend Vollzeitarbeitsplätze für alle anbieten konnten, erhielten Teilzeitarbeitsverträge.

In jedem Fall ging die tatsächliche Entscheidung oder die Initiative für Arbeitsumverteilungsmaßnahmen von der Geschäftsleitung aus. Nur bei der Deutschen Bundesbahn war die Gewerkschaft direkt am Entscheidungsprozeß beteiligt. Die Gewerkschaft ließ keinen Zweifel daran, daß es sich dabei ausschließlich um ein personalpolitisches Instrument handele und daß ihre Forderung nach einer Arbeitsumverteilung mittels der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich davon keineswegs tangiert sei. Auch das Projekt des Stahlunternehmens wurde durch die Gewerkschaften ablehnend kommentiert. Die IG Metall bezeichnete es öffentlich, als „Versuch, mittels wehrloser Lehrlinge die gewerkschaftliche Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich zu unterlaufen“. In allen vier privaten Unternehmen und bei der Bochumer Stadtverwaltung wurden die Betriebsräte informiert und gehört. In allen Fällen stimmten sie letztlich, wenn auch manchmal widerstrebend, den Vorschlägen der Geschäftsleitung zu; vielleicht sahen sie in ihnen das kleinere Übel, jedenfalls rieten sie den betroffenen Jugendlichen nicht davon ab, das Angebot wahrzunehmen.

5. Die Möglichkeiten für einen Wechsel in eine Vollzeitstelle

Wie bereits deutlich wurde, war die Möglichkeit für einen Wechsel in eine Vollzeitstelle in den untersuchten sechs Projekten jeweils sehr unterschiedlich geregelt. Bei der Bochumer Stadtverwaltung vollzog sich dieser Wechsel gewissermaßen automatisch. Die Jugendlichen mußten hier zwei Jahre als Teilzeitbeschäftigte arbeiten, für die Zeit danach jedoch wurde ihnen eine Vollzeitstelle garantiert. Da Teilzeitarbeit für Beamte gesetzlich nicht zulässig ist, wurden die Jugendlichen, die normalerweise dieser Statusgruppe angehört hätten, während ihrer Teilzeitbeschäftigung als Angestellte eingestuft.

Sowohl bei Merck wie bei Hoechst war beabsichtigt, die Dauer der Teilzeitbeschäftigung vor einem Wechsel in Vollzeitbeschäftigung relativ kurz zu halten. Dennoch garantierte keines der Unternehmen eine anschließende Vollzeitbeschäftigung, und bei Hoechst war die Teilzeitbeschäftigung selbst nur für ein Jahr garantiert, u. a. weil es sich dabei um ein Versuchsprojekt handelte. Wenn in dieser Zeit keine Vollzeitstelle gefunden wurde, war das Unternehmen den Jugendlichen gegenüber zu nichts mehr verpflichtet. Bei Merck waren die Teilzeitkräfte bei freiwerdenden Stellen bevorzugt zu berücksichtigen, insbesondere gegenüber außerbetrieblichen Kandidaten. Offene Vollzeitstellen, die für die Teilzeitkräfte geeignet waren, wurden außerdem zuerst ihnen mitgeteilt und erst dann, wie üblich, betriebsintern ausgeschrieben. Sie konnten sich auch auf alle im Betrieb ausgeschriebenen Stellen bewerben, ohne die übliche „Wartezeit“ einhalten zu müssen. Um die Chancen für eine Übernahme der Teilzeitbeschäftigten in volle Stellen zu erhöhen, gab das Unternehmen bekannt, daß es den Anträgen von über 59jährigen auf eine vorzeitige Verrentung positiv gegenüberstünde. Zwischen Juli und Ende Dezember hatten bereits alle 16 Jugendlichen eine Vollzeitstelle bei Merck erhalten.

¹¹⁾ Die Bahnverwaltung sagte darüber hinaus zu, weitere 800 Auszubildende zu Beginn des Jahres 1985 zu übernehmen (wieder auf der Basis einer 80%igen Arbeitszeit), nachdem diese ihren Wehrdienst abgeleistet haben. Dies würde bedeuten, daß alle, die Anfang 1983 eine Ausbildung in einem technischen Beruf bei der Bundesbahn beendet haben, einen Arbeitsplatz erhalten können. (Dabei wird davon ausgegangen, daß es sich bei der Differenz zwischen den 2200 Ausbildungsabsolventen und den 1800 garantierten Arbeitsplätzen um Personen handelt, die bei der Bundeswehr bleiben bzw. anderweitig eine Arbeit finden.)

Von den 20 Jugendlichen bei Hoechst, die seit Ende Februar 1983 als Teilzeitkräfte arbeiteten, wurden ebenfalls bis Jahresende alle auf eine Vollzeitstelle übernommen. Um eine ausreichende Zahl von Vollzeitstellen für alle Jugendlichen zu erhalten, unternahm der Betrieb einige Anstrengungen, den Beschäftigten, insbesondere Frauen mit Kindern und älteren Arbeitnehmern, die Möglichkeit zu geben, in Teilzeitarbeit überzuwechseln. Zusätzlich wurde wie bei Merck die Frühverrentung von 59jährigen verstärkt.

Die jugendlichen Teilzeitbeschäftigten bei BASF erhielten unbefristete Arbeitsverträge und sie sollen bei jeder freiwerdenden Vollzeitstelle, zumindest gegenüber außerbetrieblichen Bewerbern, bevorzugt werden. Bei den Verhandlungen vor Einführung des Projekts verlangte der Betriebsrat, daß die Teilzeitarbeit auf maximal zwölf Monate begrenzt wird, nach denen eine Vollzeitbeschäftigung angeboten werden sollte. Die Geschäftsführung ließ sich aber darauf nicht festlegen, sondern sagte lediglich zu, die Lage nach zwölf Monaten neu zu überprüfen. Erst einige Monate später traf sie mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, wonach alle Teilzeitjugendlichen innerhalb von drei Jahren das Angebot einer Vollzeitstelle im erlernten Beruf erhalten würden. Im ersten Halbjahr der Laufzeit des Projektes gab es aber keine Übernahmen.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung hoffte die Eisenbahner-Gewerkschaft, daß eine Übernahme in Vollzeitstellen spätestens Mitte der 80er Jahre möglich sein würde, wenn zunehmend kleinere Altersjährgänge in den Arbeitsmarkt eintreten würden. Das oben schon angedeutete Problem eines Personalüberhangs bei der Bundesbahn bedeutete aber, daß diese Entwicklung generell keinen ausreichenden Druck erzeugen würde, obwohl Engpässe in bestimmten Qualifikationen auftreten würden. Insbesondere die Gewerkschaft wies außerdem auf mögliche Schwierigkeiten bei der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in das komplexe Schichtsystem der Bundesbahn hin, die zu erheblichen Veränderungen bei den Arbeitsverträgen führen mußten. Obwohl hier, wie wir noch sehen werden, einige Schwierigkeiten auftraten, scheint es letztlich nur der starke gewerkschaftliche Druck gewesen zu sein, aufgrund dessen die Leitung der Bundesbahn Ende 1983 die Zusage gab, Anfang 1984 allen beteiligten Jugendlichen 40-Stunden-Verträge anzubieten. Obwohl für die im Frühjahr nächsten Jahres fertig werdenden Auszubildenden wiederum dieselben Übernahmeprobleme wie in den Vorjahren bestehen, wurde beschlossen, das „Worksharing“-Experiment für Jugendliche nicht zu wiederholen.

Wie bereits gesagt, unterschied sich das Modell bei dem Stahlunternehmen dadurch grundsätzlich von den anderen, daß bewußt eine zeitlich befristete Beschäftigung in der Firma angeboten wurde. Während der Laufzeit der Teilzeitverträge sollten sich die Jugendlichen anderswo einen Arbeitsplatz suchen. Da sie nur 20 Stunden pro Woche arbeiteten, würde ihnen genügend Zeit für die Arbeitsuche bleiben, während die Tatsache, daß sie über praktische Erfahrungen in ihrem erlernten Beruf verfügten, ihre Erfolgsaussichten verbessern sollte. Ein Vorteil wäre außerdem, daß die Ausbildung des Stahlunternehmens einen sehr guten Ruf genießt. Tatsächlich hatten schon vor dem eigentlichen Projektbeginn (zwischen Mai und August 1983) über 70 Jugendliche einen anderen Arbeitsplatz gefunden, so daß

die Anzahl der Jugendlichen, die tatsächlich auf Teilzeitbasis arbeiteten, sich auf etwa 180 beschränkte. Einige derjenigen, die einen anderen Arbeitgeber gefunden hatten, hätte das Unternehmen aufgrund ihrer Qualifikationen gerne langfristig an sich gebunden.

Einigen wenigen Jugendlichen wurden bei dem Stahlunternehmen von vornherein Dauerarbeitsplätze auf Vollzeitbasis angeboten. Im September 1983 begann die Geschäftsleitung mit einer genauen Überprüfung offener oder zukünftig zu besetzender Stellen im Hinblick darauf, welche umgehend zu besetzen wären. Dabei wurden bevorzugt die 2000 Arbeitnehmer berücksichtigt, die zu diesem Zeitpunkt über den Bedarf hinaus beschäftigt wurden; nur wenn unter diesen kein Kandidat gefunden werden konnte, wurde die Stelle einem entsprechend qualifizierten jugendlichen Teilzeitbeschäftigten angeboten. Insgesamt erhielten dadurch etwa 30 Jugendliche unbefristete Vollzeit-Arbeitsverträge.

6. Die Organisation der Arbeitszeit

Die Arbeitszeitmuster waren bei den untersuchten Modellen sehr unterschiedlich gestaltet. Bei Merck, dem Stahlunternehmen und der Bundesbahn wurden die jeweiligen Stundenpläne auf der Ebene der betreffenden Abteilung oder Arbeitsgruppe entsprechend den jeweiligen Gegebenheiten festgelegt. Dabei waren verschiedene Arbeitszeitmuster vorgesehen wie Halbtagsarbeit, eine reduzierte Anzahl wöchentlicher Arbeitstage sowie der Wechsel zwischen Arbeits- und Freizeitblöcken. Bei Merck wie bei der Bundesbahn war ausdrücklich auch Schichtarbeit vorgesehen. Bei Merck wurden vorwiegend volle Tage oder volle Wochen gearbeitet, um die Fahrtkosten zu minimieren; die Geschäftsführung bekundete außerdem ihre Absicht, den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmer soweit wie möglich entgegenzukommen.

Bei Hoechst dagegen gab es nur eine Form der Teilzeitarbeit. Da es sich als schwierig erwies, in den Labors halbtags zu arbeiten, arbeiteten die Jugendlichen abwechselnd an zwei oder drei Tagen der Woche. Eine ähnliche Form wurde auch bei BASF angewandt; alle Teilzeitbeschäftigten arbeiteten an vier Tagen der Woche. Bei der Bochumer Stadtverwaltung schließlich hatten die Arbeiter eine Vier-Tage-Woche, während bei den Verwaltungsangestellten die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden reduziert wurde.

Die Modelle bei Merck und Hoechst beinhalteten eine „Job-Sharing“-Komponente. Damit war allerdings nur gemeint, daß eine einzelne Stelle von zwei Arbeitnehmern geteilt wird.¹²⁾ Entsprechend war die Arbeitszeit jedes Teilzeitbeschäftigten mit der seines „Partners“ verknüpft, und nur einer von beiden war jeweils anwesend. Bei eventuellen Änderungen der Arbeitszeitmuster mußte dies berücksichtigt werden.

Weder bei der Bundesbahn noch bei dem Stahlunternehmen wurde das Problem der Überstunden besonders geregelt; in beiden Fällen lassen die Umstände, unter denen die Modelle entwickelt wurden (die Schaffung von außerplanmäßigen Stellen), es als sehr unwahrscheinlich erscheinen, daß Überstunden zu einem relevanten Problem werden konnten. Bei Merck dagegen war ausdrücklich festgelegt, daß den Teilnehmern je nach Gelegenheit Überstunden ermöglicht werden sollten, damit sie ihr Einkommen aufbessern konnten. Außerdem waren die Jugendlichen bei Merck und Hoechst vertraglich verpflichtet, bei einem plötzlichen Anstieg des Arbeitsanfalls oder bei Personenengpässen Überstunden zu

¹²⁾ Es wurde also kein „Job-Sharing“ im engeren Sinn durchgeführt, wo eine gemeinsame Verantwortung für die durchzuführenden Arbeiten vertraglich festgelegt ist.

leisten. Diese Regelung sollte auch bei Krankheit und urlaubsbedingter Abwesenheit des „Partners“ gelten und stammt aus dem Entwurf des „Job-Sharing“-Vertrages der Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie. Bei BASF wurden solche „Job-Sharing“-Modelle abgelehnt; die jugendlichen Teilzeitkräfte wurden bei Überstunden genau wie alle anderen Beschäftigten behandelt. Hingewiesen werden sollte auch darauf, daß bei allen drei Firmen der chemischen Industrie Überstunden nur für über die Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehenden Überstunden vorgesehen waren.

Da es für die jugendlichen Teilzeitbeschäftigten in der Bochumer Stadtverwaltung keine expliziten Bestimmungen für Überstunden gab, befürchtete der Personalrat, daß besonders bei den Verwaltungsangestellten einzelne Beschäftigte zu unbezahlten Überstunden verpflichtet würden. Es wurde auf die Unteilbarkeit der Aufgaben verwiesen und auf den Umstand, daß die Jugendlichen mit Vollzeitkräften zusammenarbeiteten; es sei vermutlich schwierig, entsprechend „kleinere“ Arbeitsfelder zu schaffen. Gewichtiger war das Argument, daß wegen der Konkurrenz um die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Aufstiegsmöglichkeiten besseren Arbeitsplätze am Ende der zweijährigen Teilzeitarbeit viele Jugendliche sich zu zusätzlichen Arbeitsstunden bereit erklären würden. Inwieweit diese Annahme zutrifft, läßt sich nicht eindeutig klären. Man sollte aber berücksichtigen, daß die Verteilung der Arbeit nicht so geregelt war, daß eine bestimmte Anzahl von Jugendlichen auf Planstellen und die übrigen auf außerplanmäßigen Stellen arbeitete, sondern daß die verfügbare Arbeit auf alle Jugendlichen verteilt wurde. Auch wenn diese nur drei Viertel der Normalarbeitszeit arbeiteten, überschritt ihr Gesamtarbeitsvolumen die im Stellenplan definierten personellen Erfordernisse doch beträchtlich; deshalb erscheint es unwahrscheinlich, daß Überstunden tatsächlich notwendig werden können.

Nur bei der Bundesbahn wurde die praktische Umsetzung der Arbeitszeitregelung für Teilzeitkräfte als problematisch empfunden. Wegen des 24-Stunden-Betriebs mit wechselnden Dienstanforderungen und der Notwendigkeit, außerhalb der Hauptverkehrszeiten Wartungsarbeiten durchzuführen, gibt es hochkomplexe Schichtsysteme, und es wurde daher auch diskutiert, ob die Jugendlichen überhaupt in diese einbezogen werden könnten. Wie bereits angeführt, ging die Eisenbahner-Gewerkschaft von Anfang an davon aus, daß dies die Effektivität des Teilzeitsystems beschränken würde. Auch seitens des Vorstandes waren einige Zweifel an der Praktikabilität des Systems vorhanden. Dabei bezog man sich auf Schwierigkeiten, die man aufgrund der Freistellung von Arbeitnehmern für die betriebliche Interessenvertretung gehabt hatte. Falls diese Probleme tatsächlich vorhanden waren, dann wäre es am wahrscheinlichsten, daß die jugendlichen Teilzeitkräfte in die Abteilungen versetzt würden, wo sie aufgrund von Personalüberhängen wenig Arbeit vorfinden würden. Andererseits wurde jedoch angenommen, daß es angesichts der langjährigen Erfahrungen der Bundesbahn mit Schichtsystemen und kompensatorischen Freistellungen keinen prinzipiellen Grund gab, warum nicht auch Einsatzpläne für Personen entwickelt werden könnten, deren Arbeitszeit von der Norm von 40 Wochenstunden abweicht.

Beim Abschluß der Vereinbarung, wonach die Jugendlichen Vollzeitarbeitsplätze erhalten sollten, wurde auf Schwierigkeiten der Praktizierung der Teilzeitarbeit hingewiesen. Es

scheint aber, daß die wirklichen Gründe für den Abbruch des Experiments eher im Bereich der industriellen Beziehungen zu suchen waren. Häufig wurden die Probleme bei der Aufstellung von Instandhaltungsgruppen für das Schienennetz zitiert, aber in anderen Abteilungen und bei anderen Aufgaben scheinen nur wenig ernsthafte Schwierigkeiten aufgetreten zu sein. Schließlich zeigte auch eine Studie über den Versuch, weibliche Arbeitskräfte in „Männer“-Berufen einzusetzen (zugrunde gelegt wurden die Erfahrungen weiblicher Auszubildender, die im Frühjahr 1983 im Ausbildungszentrum der Bundesbahn in München ihre Ausbildung abschlossen), daß der Teilzeitstatus in keiner Weise die Integration in die Betriebsorganisation behinderte. Vielmehr entsprangen die Schwierigkeiten, ausbildungsadäquate Arbeitsplätze zu finden, aus dem generelleren Problem des Personalüberhangs bei der Bahn.

7. Das Einkommen der Teilzeitkräfte

Bei allen in diesem Abschnitt beschriebenen Versuchen entsprach die Bezahlung der jugendlichen Teilzeitkräfte den geleisteten Arbeitsstunden; entsprechend wurden auch alle anderen Leistungen berechnet. Die Teilzeitkräfte bei der Bundesbahn erhielten allerdings nicht die Vollzeitkräften gewährte monatliche Sonderzulage von DM 40,-.

Infolge der Progression bei der Einkommenssteuer war der Unterschied der Nettoeinkommen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten geringer als der der Bruttoeinkommen; dies traf insbesondere dann zu, wenn relativ wenige Stunden gearbeitet wurden. Deshalb betrug z. B. das Nettoeinkommen eines jugendlichen Teilzeitbeschäftigten in dem Stahlunternehmen mit einem 50%-Vertrag (für Ledige) fast 60% des Einkommens eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Bei der Bochumer Stadtverwaltung führten die jugendlichen Teilzeitkräfte, deren Beamtenstatus vorübergehend ausgesetzt war, keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ab, da ihre Beschäftigung (wie bei Beamten) garantiert war. Da sie später in die Altersversorgung des öffentlichen Dienstes übernommen würden, bezahlten sie auch keine Rentenversicherungsbeiträge. Deshalb lag ihr Nettoeinkommen etwas über dem der anderen jugendlichen Teilzeitkräfte mit Angestelltenstatus, die dasselbe Bruttoeinkommen bezogen.

Verglichen mit der Arbeitslosenunterstützung für Jugendliche, die ihre Ausbildung abgeschlossen hatten und keine Arbeit fanden (68% von 75% des Nettoeinkommens, das ein Berufsanfänger erzielen würde), standen sich die Bundesbahnbediensteten mit 80%-Verträgen wesentlich besser um fast 60%, während die „Halbzeitkräfte“ bei dem Stahlunternehmen immer noch einen finanziellen Vorteil von etwa 14% hatten. Auch in den Fällen mit befristeten Verträgen war das geringfügig höhere Einkommen für mindestens ein Jahr gesichert, während Arbeitslosengeld für höchstens ein Jahr gezahlt wird.

Seit dem Inkrafttreten des Begleitgesetzes für den Haushalt 1984, durch das die Leistungen für arbeitslose Jugendliche nach Beendigung ihrer Ausbildung gekürzt werden (auf 63% von 50% des Nettoeinkommens, das ein Berufsanfänger erzielen würde, mindestens jedoch die zuvor erzielte Ausbildungsvergütung), sind die mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen finanziellen Vorteile entsprechend größer. Das Nettoeinkommen aus 80%-Verträgen wäre knapp zweimal so hoch wie das Arbeitslosengeld, bei Verträgen mit halber Normalarbeitszeit läge es um etwa 80% darüber.

8. Die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Situation

Da alle hier besprochenen Teilzeitprojekte eine durchschnittliche Arbeitszeit von mindestens 20 Wochen-Stunden beinhalteten, waren die Betroffenen sozialversicherungsrechtlich voll geschützt. Bei Tarifverträgen, bei denen eine Mindeststundenzahl für den Anspruch auf bestimmte Leistungen festgelegt ist, liegt diese Grenze normalerweise auch bei 20 Wochen-Stunden. Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist ein voller Schutz gewährleistet, da es bei diesen keine Mindest-Stunden-Grenze gibt.

Andererseits ist anzumerken, daß in der Arbeitslosenversicherung die Leistungen der Arbeitslosigkeit nach dem letzten Einkommen bemessen werden. Das bedeutet für Teilzeitbeschäftigte mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, daß sie – falls sie keine alternative Beschäftigung finden – nur eine sehr geringe Arbeitslosenunterstützung erhalten würden. Ihr tatsächliches Einkommen würde dann in etwa nur dem entsprechen, was sie zuvor als Ausbildungsvergütung erhalten haben. Nach der bis Anfang 1984 geltenden Gesetzgebung lag es außerdem beträchtlich unter den finanziellen Leistungen, die sie erhalten würden, wenn sie sich arbeitslos gemeldet hätten, anstatt Teilzeitarbeit anzunehmen.¹³⁾ Deshalb hoffte das Stahlunternehmen, wo dieses Problem am dringlichsten war, auf ein Entgegenkommen der Arbeitsverwaltung, demzufolge die Arbeitslosenunterstützung nicht geringer sein sollte als die Leistungen, auf die die Jugendlichen Anspruch gehabt hätten, wenn sie die Arbeitslosigkeit anstelle der Teilzeitbeschäftigung gewählt hätten. Dies erwies sich jedoch als undurchführbar, da es eine Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) erfordert hätte.

Die Situation der Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung war zusammen mit der Ablehnung durch die Gewerkschaft ein wichtiger Grund, daß das Experiment mit den im Frühjahr 1984 fertig gewordenen Lehrlingen nicht mehr wiederholt wurde. Angesichts einer Verschlechterung der eigenen ökonomischen Lage und den noch geringer gewordenen Chancen der Jugendlichen, auf dem externen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, bot das Stahlunternehmen diesen Absolventen generell auf drei Monate befristete Vollzeitverträge an. Auf diese Weise haben diejenigen, die anschließend arbeitslos werden, Anspruch auf das volle Arbeitslosengeld und nicht nur auf die geringen Leistungen, wie sie im Anschluß an die Lehre oder an eine Teilzeitbeschäftigung gewährt werden.

9. Grenzen und Möglichkeiten der Modelle

Aus Sicht der Arbeitgeber brachten die Projekte keine Nachteile mit sich, sie konnten sogar vorteilhaft sein. Da Lohnnebenkosten und Sozialbeiträge prozentual zu den Lohnkosten bezahlt werden müssen und da die betreffenden Arbeitnehmer eine formenspezifische Ausbildung bereits abgeschlossen hatten, waren die Arbeitskosten bei der Beschäftigung von Teilzeitkräften anstelle von Vollzeitbeschäftigten weitgehend dieselben. Bei der Bundesbahn, dem Stahlunternehmen und der Bochumer Stadtverwaltung resultierten die Projektkosten hauptsächlich aus der Schaffung von „zusätzlichen“ außerplanmäßigen Stellen und nicht aus der Stellenteilung an sich.

¹³⁾ Theoretisch ist auch folgendes denkbar: Das Arbeitsamt kann Arbeitslosen, die bereits früher teilzeitbeschäftigt waren, erneut für eine solche Arbeit vermitteln. Eine Ablehnung des Vermittlungsangebotes könnte als Ablehnung einer „zumutbaren Arbeit“ gewertet und entsprechend durch Kürzung der Leistung bestraft werden.

Insbesondere bei den drei Unternehmen der chemischen Industrie können die Projekte mehr oder weniger als ein Mittel angesehen werden, Arbeitskräfte zu horten. Die in die Ausbildung der Jugendlichen investierten Mittel wären verloren, wenn alle, die *unmittelbar* nicht gebraucht werden, entlassen worden wären. Wie die Erfahrungen bei Merck und Hoechst zeigen, stand später eine beträchtliche Anzahl offener Stellen zur Verfügung, so daß sämtliche Jugendliche schon nach relativ kurzer Zeit auf eine Vollzeitstelle übernommen werden konnten. Es ist möglich, daß die Unternehmen auch vorher schon eine Anzahl „überzähliger“ Jugendlicher mit abgeschlossener Berufsausbildung „mitgetragen“ hatten, um sich diese Möglichkeit offenzuhalten. Bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage konnten sie aber davon ausgehen, daß sie die Jugendlichen auch zu relativ unattraktiveren Bedingungen halten konnten und zugleich nur für das Arbeitsvolumen Löhne zahlen mußten, das unmittelbar erforderlich war. Bei Hoechst und Merck bedeuteten außerdem die „Job-Sharing“-Verträge und die Verpflichtungen der Jugendlichen ihren „Partnern“ gegenüber, daß das Problem der krankheits- oder urlaubsbedingten Abwesenheit beträchtlich reduziert wurde. Schließlich stand allen drei Unternehmen eine Arbeitskräftereserve (die „Überstunden“ der Teilzeitbeschäftigten) zur Verfügung, die leicht abgerufen werden konnte und nicht zum Überstundentarif bezahlt werden mußte.

Aus der Sicht der beteiligten Jugendlichen boten alle Modelle ein Einkommen, das zumindest etwas höher lag als die Arbeitslosenunterstützung; außerdem erhielten sie die Möglichkeit, ihre erlernten beruflichen Fähigkeiten anzuwenden, wodurch sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbesserten. Bei Merck und Hoechst schienen die Chancen, von attraktiven lokalen Arbeitgebern in relativ kurzer Zeit in eine Vollzeitstelle übernommen zu werden, ziemlich gut zu stehen; dies vor allem auch deshalb, weil die Modellversuche ganz neu waren und ein starkes Interesse an ihrem Erfolg bestand. Ebenfalls erhöhte die relativ kleine Zahl der Teilnehmer die Chancen für ein solches Ergebnis. Obwohl im Vergleich dazu die vorgesehene Dauer der Teilzeitbeschäftigung bei BASF und der Bochumer Stadtverwaltung größer war, wurden den Jugendlichen hier Vollzeitstellen garantiert. In den Fällen, wo kein Wechsel in eine Vollzeitstelle oder (wie bei Hoechst) nicht einmal eine Dauerbeschäftigung im Betrieb garantiert war oder wo die Art der nach der Teilzeitbeschäftigung angebotenen Tätigkeit qualitativ variieren konnte, wurden die Modelle dahingehend kritisiert, daß sie nichts anderes seien als eine Ausweitung der „Probezeit“. Dementsprechend würden sich die Jugendlichen bemühen, ihre Leistung zu steigern, und sie würden zusätzliche Belastungen akzeptieren, um ihre Aufstiegschancen zu erhöhen.

Bei der Bundesbahn schien es mindestens ursprünglich so, daß die Jugendlichen aufgrund der Personalüberhänge langfristig auf Teilzeitstellen bleiben mußten, wobei allerdings ihre Beschäftigung selbst garantiert war. Hier wie auch bei BASF und der Bochumer Stadtverwaltung entsprach die Arbeitszeit und damit auch das Einkommen aber am ehesten dem von Vollzeitbeschäftigten.

Schließlich war es im Fall des Stahlunternehmens nicht ausgeschlossen, daß ein hoher Prozentsatz der Jugendlichen einen alternativen Arbeitsplatz finden würde. Während es dadurch gelingen könnte, einen plötzlichen Anstieg der Zahl der in den offenen Arbeitsmarkt eintretenden Jugendlichen zu vermeiden, ist zu vermuten, daß diese besser qualifizierte Beschäftigten andere, weniger qualifizierte Jugendliche

verdrängen würden, so daß der letztendliche Arbeitsmarkteffekt gleich Null wäre. Das Modell des Stahlunternehmens hat außerdem darin eine gleichsam natürliche Begrenzung, daß es nicht verallgemeinert werden kann. Der sog. „Entzerrungseffekt“ funktioniert nur, wenn sich eine einzelne Firma entsprechend verhält; er würde zunehmend abgeschwächt, wenn andere Firmen diesem Beispiel folgten.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß zwei der Organisationen (Hoechst und Merck) zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Studie bereits eine Wiederholung des Experiments mit neuen Lehrlingsabsolventen eingeleitet oder beschlossen hatten. Eine Organisation (das Stahlunternehmen) bot dem nächsten Jahrgang von Absolventen angesichts der weiteren Verschlechterung auf dem Arbeitsmarkt kurzfristige Vollzeitverträge an, um ihnen auf diese Weise ein Recht auf eine höhere Arbeitslosenunterstützung zu eröffnen. Eine weitere Organisation schließlich (Bundesbahn) stellte das Experiment ein, überwiegend aufgrund von gewerkschaftlichem Druck. Die Vereinbarung, den noch Teilzeitbeschäftigten Vollzeitverträge anzubieten und neue Absolventen im Frühjahr 1984 nur noch auf Vollzeitverträgen anzustellen, kann nicht unabhängig davon gesehen werden, daß nur einem Teil der letzteren dieses Angebot gemacht wurde. Obwohl die Gewerkschaft die durch den Vorstand ursprünglich angebotene Zahl von Übernahmen erhöhen konnte, müssen immer noch etwa 2800 der 3500 Lehrlingsabsolventen des Jahres 1984 nach einer anderen Arbeit suchen. Hätte in diesem Jahr nicht die Wochenarbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich für alle Beschäftigten im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Forderungen gestanden, wäre die Sympathie für eine Fortsetzung des Experiments möglicherweise größer gewesen. In diesem Fall hätte eine größere Zahl von Lehrlingen übernommen werden können.

10. Schlußfolgerungen

Die Rahmenbedingungen, die zur Entwicklung außergewöhnlicher Lösungsmodelle für Weiterbeschäftigung nach der Lehre geführt haben, werden sich wahrscheinlich auch in Zukunft kaum ändern. Zwar ist die Zahl der Personen, die 1984 voraussichtlich ihre Ausbildung beenden, geringer als im Jahr 1983 – etwa 605 000 im Vergleich zu 655 000 – aber in den folgenden Jahren werden besonders starke Geburtsjahrgänge die „Schwelle 2“ erreichen. Nachdem es 1983 gelungen ist, eine bis dahin nie erreichte Zahl an

Ausbildungsplätzen bereitzustellen, müssen diese Jugendlichen in drei Jahren in den Arbeitsmarkt integriert werden. Das Angebot von Teilzeitverträgen kann eine Möglichkeit sein, dies zu erleichtern. Bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Kombination aus verbesserten wirtschaftlichen Bedingungen und einer günstigeren demographischen Entwicklung zu einer Wiederherstellung des Gleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt führt, können sich dabei auch längere Perioden der Teilzeitarbeit, die über den oben beschriebenen Rahmen von einigen Monaten hinausgehen, als zweckmäßig erweisen.¹⁴⁾

Wenn die Praxis, Ausgelernte auf Teilzeitbasis zu übernehmen, in größerem Umfang bewerkstelligt werden muß, sollten dabei drei Bedingungen erfüllt sein. Erstens erscheint es notwendig, daß die Gewerkschaften und Betriebsräte beim Entwurf und bei der Vereinbarung solcher Systeme eine aktivere Rolle spielen. Es wurde darauf hingewiesen, daß besonders solche Modelle, die ein „Job-Sharing“-Element enthalten, die Unternehmen befähigen, eine Reserve an Arbeitskräften für sich zur Verfügung zu halten, um Abwesenheit, zusätzliche Arbeitsmengen etc. auszugleichen. Auch könnten Modelle, bei denen die Art der späteren Beschäftigungsverhältnisse unklar ist, zu einer Verlängerung der „Probezeit“ führen. Obwohl nicht erwiesen ist, daß eines der untersuchten Modelle tatsächlich in dieser Form mißbraucht worden ist, werden viele Vorschläge aus eben diesen Gründen kritisiert. Eine aktive Beteiligung der Gewerkschaften könnte ein Weg sein, dieses Problem zu bewältigen.

Daß die beschriebenen Modelle von den betroffenen Gewerkschaften und Betriebsräten ohne Begeisterung aufgenommen und manchmal sogar kategorisch abgelehnt worden sind, liegt nicht nur daran, daß sie möglicherweise den Dispositionsspielraum der Arbeitgeber beim Einsatz von Arbeitskräften erhöhen. Es geschieht auch deshalb, weil die Modelle als ein „Unterlaufen“ der gewerkschaftlichen Forderungen nach Arbeitsumverteilung durch generelle Arbeitszeitverkürzung empfunden werden. Wenn unser Argument zutreffen sollte, daß eine erfolgreiche Planung und Realisierung von umfassenden „Worksharing“-Maßnahmen für Jugendliche nur bei einer Mitwirkung der Gewerkschaften und Betriebsräte gelingen kann, dann müssen solche Vorbehalte zerstreut werden. Diesbezüglich können die jüngsten Entwicklungen in den Niederlanden lehrreich sein. Im Frühjahr 1983 wurden dort für die meisten größeren Branchen Tarifverträge geschlossen, die vorsehen, daß künftig alle Jugendlichen auf Teilzeitbasis (normalerweise mit einem 32-Stunden-Vertrag) eingestellt werden. Die aktive Teilnahme der Gewerkschaften läßt sich vor allem damit erklären, daß diese Vereinbarungen nicht als Alternative, sondern gerade als ein Bestandteil einer sehr viel umfassenderen Strategie der Arbeitszeitverkürzung geschlossen wurden.¹⁵⁾

Wenn mehrere Organisationen – vor allem die Kommission der Europäischen Gemeinschaft, die Bundesregierung sowie verschiedene Arbeitgeberverbände – sich für eine Vermehrung der Teilzeitarbeit als Beitrag zur Neuverteilung der Arbeit ausgesprochen haben, so sind sie dabei immer dafür eingetreten, daß solche Teilzeitarbeit freiwillig sein müsse.¹⁶⁾ Was „freiwillig“ genau heißt, ist angesichts der derzeitigen (und voraussichtlich auch zukünftigen) Lage jugendlicher Arbeitskräfte allerdings ziemlich unklar. Jedenfalls hatte keines der untersuchten Modelle eine freiwillige Komponente, die über die Annahme bzw. Ablehnung des Teilzeitangebots hinausgegangen wäre. Jugendliche schätzen

¹⁴⁾ Selbst wenn ein Unternehmen gar keine dauerhafte Beschäftigung anbieten kann, wären vielleicht längere Teilzeitverträge kürzeren Vollzeitverträgen vorzuziehen. Nach einer neuen Meinungsumfrage ist solche Lösung mindestens eine, für die es erhebliche öffentliche Sympathie gibt. Die Mehrzahl aller Befragten fanden, daß es in solchem Fall „vor allem darauf ankommt, den Ausgebildeten einen möglichst großen zeitlichen Spielraum zu verschaffen, um eine für sie geeignete feste Arbeitsstelle zu finden. 53% halten es auf jeden Fall für besser, daß die jungen Leute nach ihrer Lehre erst einmal wenigstens für ein Jahr einen gesicherten Arbeitsplatz bekommen, auch wenn sie sich diesen Arbeitsplatz und den Lohn vorübergehend mit jemand anderem teilen müssen. Die finanzielle Seite scheint angesichts der schwierigen Situation nicht im Vordergrund zu stehen. Nur 28% haben sich in der Umfrage für die zweite Möglichkeit, für die Zusage eines vollen Arbeitsplatzes mit vollem Lohn für ein halbes Jahr, entschieden.“ Allensbacher Berichte, 1984, Nr. 11.

¹⁵⁾ Im einzelnen vgl. Casey, B., Arbeitsumverteilung für . . . , op. cit., Kap. 4.

¹⁶⁾ Vgl. dazu Casey, B., Öffentliche Förderungsmaßnahmen zur Teilzeitarbeit – Erfahrungen aus Belgien, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 4/1983, S. 414-426.

den Status des Teilzeitbeschäftigten zwar vermutlich höher ein als den Zustand der Arbeitslosigkeit oder die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Sonderprogrammen, und sie würdigen (vielleicht nur rückblickend) auch den schrittweisen Einstieg ins Arbeitsleben. Trotzdem scheint es auch, als ob sie Arbeitszeitmustern mit 30 bis 35 Wochenstunden den Vorrang vor Verträgen mit halber Stundenzahl (ca. 20 Std.) gäben.¹⁷⁾

Dies führt uns zu unserem zweiten Argument: Obwohl das Element der Unfreiwilligkeit vermutlich auch in Zukunft und bei umfassenderen Arbeitsumteilungsversuchen dominieren wird, sollte überlegt werden, ob nicht denjenigen Modellen der Vorzug gegeben werden sollte, die solchen Arbeitszeitpräferenzen eher entsprechen. Ihre erfolgreiche Verwirklichung würde natürlich erfordern, daß die Arbeitszeitmuster phantasievoller gestaltet werden, als dies bei Modellen geschieht, die lediglich bestehende Vollzeitstellen zu teilen. Arbeitszeitmuster, die auf dem Konzept des „Arbeitsjahres“ anstelle der „Arbeitswoche“ basieren, könnten hier vielleicht weiterführen.

Die Akzeptanz verschiedener Formen der Teilzeitarbeit (z. B. der halben Normalarbeitszeit im Vergleich zu 80%-Verträgen) wird wahrscheinlich auch davon beeinflusst, wie lange eine solche Beschäftigung vor einem Wechsel in eine „regulärere“ Vollzeitstelle voraussichtlich dauert. Es ist offensichtlich, daß die Arbeitsmarkteffekte von Teilzeitbeschäftigung für Jugendliche größer sind, wenn diese längerfristig angelegt ist. Da der Umfang von Arbeitsumverteilung immer auch abhängig ist vom Umfang der angewandten Arbeitszeitverkürzung, muß ein „Ausgleich“ zwischen Dauer und Umfang der Teilzeitbeschäftigung gefunden werden. Geht man davon aus, daß Teilzeitmodelle mit einer langfristigen Beschäftigung zunehmend überwiegen werden, so spricht auch dies dafür, daß sie den Arbeitszeitpräferenzen der Jugendlichen stärker entsprechen müssen.

Schließlich sollte, auch wenn die oben untersuchten Modellen keine Ansatzpunkte dazu bieten, überlegt werden, wie Teilzeitarbeit nach der Lehre mit Weiterbildungsangeboten auf Teilzeitbasis koordiniert werden könnte. Die Europäische Kommission hat in den letzten Jahren mehrere Vorschläge zur Einführung der „alternierenden Ausbildung“ unterbreitet, die in diesem Zusammenhang diskussionswürdig erscheinen.¹⁸⁾ Die Frage, wer den „off-the-Job „-Teil

¹⁷⁾ Vgl. dazu von Henniges, H., Gewünschte Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, in: MittAB 3/1979, S. 270-275, sowie Landenberger, M., Arbeitszeitwünsche: Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse, Discussion Paper IIM/LMP 83-17, Wissenschaftszentrum Berlin, 1983.

¹⁸⁾ Vgl. dazu Amtsblatt der EG vom 3. 1. 1980 bzw. Berufsbildung Nr. 4/1980 sowie Nr. 12/1983.

einer solchen Ausbildung finanziert und ob den Teilnehmern die so verbrachte Zeit vergütet/bezahlt wird, ist in diesem Kontext von zentraler Bedeutung. Ihre Beantwortung könnte u. a. Bedeutung erlangen für das heikle Problem des „Lohnausgleichs“ im Zuge einer substantiellen Verkürzung der Normalarbeitszeit.

Phantasievoll entworfene, gemeinsam verantwortete Abkommen für eine Arbeitsumverteilung können einen deutlichen Beitrag zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit nach der Lehre leisten. Die möglichen Folgen der Arbeitslosigkeit – Dequalifizierung oder sogar der gänzliche Verlust beruflicher Fähigkeiten – sind besonders unerwünscht, wenn ein zukünftiger Facharbeitermangel vermieden werden soll. Es bleibt zu hoffen, daß einige der zentralen Fragen, die mit der Vereinbarung solcher Modelle zur Arbeitsumverteilung verknüpft sind, in dieser Untersuchung deutlich geworden sind und daß Behörden wie Tarifpartner aus den ersten Schritten, die in diese Richtung unternommen worden sind, lernen können. Sie sollten bei weiteren Schritten berücksichtigen, daß der Erfolg einer solchen Strategie den Willen zu einvernehmlichen, „integrativen“ Verhandlungen voraussetzt, einschließlich der Bereitschaft, Kompromisse zu schließen und viele tiefverwurzelte Verhaltensweisen und Ansprüche neu zu überprüfen.

Anhang – Informationsquellen

Das Modell der Deutschen Bundesbahn: Frankfurter Rundschau, 22. 12. 1982; Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24. 11. 1983; Der Deutsche Eisenbahner 1/1983, 10/1983, 12/1983, 1/1984; Interviews mit der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, mit der Organisationsabteilung der Deutschen Bundesbahn, mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung

Das Hoechst-Modell: express 3/1983; Interviews mit der Personalabteilung, Hoechst AG; Mitteilung an den Autor von der Personalabteilung vom 3. 1. 1984

Das Merck-Modell: Merck informiert, 18. 3. 1983, 24. 6. 1983, 15. 9. 1983; Mitteilungen an den Autor von der Personalabteilung Merck AG 11. 8. 1983 und 3. 1. 1984

Das Modell der Bochumer Stadtverwaltung: Frankfurter Allgemeine Zeitung 29. 7. 1983; Westdeutsche Allgemeine Zeitung 29. 7. 1983, 30. 7. 1983; Interview mit dem Personalrat der Bochumer Stadtverwaltung

Das BASF-Modell: Frankfurter Allgemeine Zeitung 19. 11. 1983; BASF Information 8/1983, 10/1983, 12/1983, 14/1983, 15/1983, 16/1983, 18/1983; Interview mit der Abteilung Information, BASF AG

Das Modell des Stahlunternehmens: Interview mit der Abteilung Personalverwaltung; Mitteilungen der IG Metall