

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Walter Dittrich, Gerhard Fuchs, Margarete Landenberger,
Dieter Rucht

Staatliche Teilzeitförderung in der privaten
Wirtschaft und im öffentlichen Dienst: Regelungen,
Interessen, Wirkungen

22. Jg./1989

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst: Regelungen, Interessen, Wirkungen

Walter Dittrich, Gerhard Fuchs, Margarete Landenberger, Dieter Rucht, München*)

Ausgangspunkt der Analyse ist das „Flexibilisierungs-Paradoxon“, das auf der empirischen Beobachtung beruht, daß sich die Teilzeitbeschäftigung in den 60er und frühen 70er Jahren weitgehend ohne staatliches Zutun ausdehnte, aber gerade seit der massiv vorangetriebenen Flexibilisierungsoffensive in den 80er Jahren nahezu stagniert.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Erwerbstätigen insgesamt betrug 1960 3,9% (0,78 Mio.) und stieg bis 1986 auf 14,8% (3,8 Mio.) an. Dabei zeigt die Analyse, daß die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nicht systematisch mit dem Konjunkturverlauf oder sektoralen Verschiebungen zusammenhängt.

Die staatliche Teilzeitförderung war im Bereich des öffentlichen Dienstes im Unterschied zur Privatwirtschaft über den gesamten Untersuchungszeitraum erfolgreich. Die kontinuierlichen Maßnahmen zur Erweiterung der Teilzeitmöglichkeiten für Beamte unter wechselnden arbeitsmarktpolitischen Vorzeichen lassen sich prototypisch am Schuldienst aufzeigen: Diente die Ausweitung (weiblicher) Teilzeitarbeit zunächst der Bewältigung der Lehrerknappheit, so war sie später eine Reaktion auf die „Lehrerschwemme“.

Der vergleichsweise geringe Erfolg der staatlichen Teilzeitförderung im Rahmen der seit Anfang der 80er Jahre verfolgten Flexibilisierungsstrategie kann nicht auf restriktive, inflexible arbeits- und sozialrechtliche sowie tarifvertragliche Regelungen zurückgeführt werden. Entscheidend ist – so das Ergebnis vorliegender Analyse – eine politische Interessenblockade. Auf Arbeitgeber- und Einzelbetriebsseite herrscht Skepsis gegenüber einem weiteren Ausbau der Teilzeitarbeit, insbesondere wegen befürchteter Mehrkosten. Die gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmervertreter warnen vor schlechteren Arbeitsbedingungen bei Teilzeitarbeit und befürchten Machtverluste für die eigene Organisation durch Schwächung der kollektiven Norm der tariflich geregelten Arbeitszeit.

Was die sozialstrukturellen Effekte einer Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung angeht, kann nicht von einem eindeutigen Marginalisierungstrend ausgegangen werden. Vielmehr kommt es zu stärkerer Differenzierung innerhalb des Teilzeitarbeitsmarktes mit gut abgesicherten Beschäftigtengruppen (Beamte) einerseits und kumulativ benachteiligten Gruppen (geringfügige, befristete Beschäftigung, Arbeit auf Abruf) andererseits.

Gliederung

1. Flexibilisierung und Teilzeitarbeit: autonome Entwicklung oder Resultat staatlicher Bemühungen?
2. Quantitative Entwicklung und staatliche Förderung von Teilzeitbeschäftigung seit 1960
 - 2.1 Definition und statistische Erfassung von Teilzeitbeschäftigung
 - 2.2 Gesamtentwicklung der Teilzeitbeschäftigung und konjunkturelle Einflüsse
 - 2.3 Teilzeitbeschäftigung im privaten und öffentlichen Bereich in Relation zu staatlichen Fördermaßnahmen
 - 2.3.1 Förderung der Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 1960 bis 1974
 - 2.3.2 Förderung der Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 1975 bis 1982
 - 2.3.3 Förderung der Teilzeitbeschäftigung nach 1982/1983
 - 2.3.4 Das Beschäftigungsförderungsgesetz: Markstein und Symbol der Flexibilisierungsoffensive
3. Hemmnisse bei der Ausweitung von Teilzeitarbeit in der Privatwirtschaft
 - 3.1 Ökonomisch-strukturelle Grenzen einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung
 - 3.2 Restriktionen auf gesetzlicher und tarifvertraglicher Ebene
 - 3.3 Unzureichende staatliche Bemühungen
 - 3.4 Sozialstrukturelle und interessenpolitische Aspekte von Teilzeitbeschäftigung
4. Flexibilisierung und Normalarbeitsverhältnis
5. Abschließende Thesen
6. Literatur
7. Anhang: Synoptische Darstellung staatlicher Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung (TZB) in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst

1. Flexibilisierung und Teilzeitarbeit: autonome Entwicklung oder Resultat staatlicher Bemühungen?

Die Klage, die staatliche Arbeits- und Sozialgesetzgebung wirke sich als Hemmschuh für eine überfällige Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse aus, gehört seit längerem zum Repertoire von Unternehmensberatern und Wirtschaftsverbänden.¹⁾ Eine Schlüsselrolle kommt der staatlichen Gesetzgebung auch im Gewerkschaftslager zu, wenn dort befürchtet wird, daß mit einzelnen Gesetzen seit der politi-

*) Dr. Walter Dittrich ist Lehrbeauftragter an der Universität Konstanz; Dr. Gerhard Fuchs ist Dozent an der Northwestern University Evanston (USA); Dr. Dieter Rucht ist wiss. Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Margarete Landenberger ist wiss. Mitarbeiterin an dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Sonderforschungsbereich 333 „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ der Universität München, in dessen Rahmen dieser Beitrag entstand. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Vgl. Isele 1964; Haller 1976; vgl. auch Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1986.

sehen „Wende“²⁾ die Krise, wenn nicht gar das Ende des Normalarbeitsverhältnisses eingeläutet worden sei.³⁾ Autoren anderer Untersuchungen erscheint demgegenüber die Wirkungskraft von Arbeitsgesetzen auf die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen eher beschränkt. Insbesondere die Befristungsmöglichkeiten des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) aus dem Jahr 1985 legitimieren etwa für *Dombois* (1987) lediglich eine betriebliche Praxis, die sich empirisch bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes durchgesetzt hatte und durch das Gesetz allenfalls in der Tendenz verstärkt wurde. Es ist also im Grundsatz strittig, welche Rolle der Staat bei der Flexibilisierung von Arbeit einnimmt und einnehmen kann. Mit Blick auf diese Debatte interessiert uns dabei:

a) In welchem Verhältnis steht die staatliche Politik zu anderen Ebenen gesellschaftlicher (Selbst-)Regelung? Wirkt sie sich auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen aus? Vollzieht sie diese lediglich nach, wird sie von ihnen konterkariert oder verhält sich staatliche Politik komplementär dazu?

b) Welche Interessen befördern oder beschränken staatliche Flexibilisierungspolitik?

c) Welche (Neben-)Effekte lassen sich bislang als Ergebnis staatlicher Flexibilisierungsbemühungen bilanzieren?

Um diese Fragen zu beantworten, werden wir die Entwicklung und Förderung der *Teilzeitbeschäftigung* in der Bundesrepublik Deutschland untersuchen. Teilzeitbeschäftigung weist mehrere Dimensionen von Flexibilität auf. Die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit unterschreitet die der regulären Vollzeitbeschäftigung und die Lage der Arbeitszeit läßt flexible Gestaltungsformen zu. Außerdem eröffnet Teilzeitbeschäftigung Abweichungen und Ausnahmen von den arbeits- und sozialrechtlichen Schutzstandards des Normalarbeitsverhältnisses. Der Regelungsbereich der Teilzeitbeschäftigung und insbesondere die staatliche Rolle in diesem Feld sind aus mehreren Gründen von Interesse:

Erstens gilt ein rigides und restriktives Arbeits- und Sozialrecht traditionell als Hindernis für die Einführung von Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben. Jedenfalls wird von Unternehmerseite schon seit den 60er Jahren darüber Klage geführt, „das geltende Arbeitsrecht (sei) zu unelastisch, um der Teilzeitarbeit angemessene Lösungen zu bieten“ (*Isele* 1964: 202). Weiterhin fordern politische Repräsentanten, der Staat hätte innerhalb des öffentlichen Dienstes eine „Vorreiterrolle“ bei der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung zu übernehmen (*Bangemann* lt. Handelsblatt v. 1. 2. 1986). Dem wird entgegengehalten, der Staat sei hier keineswegs zum Handeln aufgerufen, da die Spielräume zur Einführung und flexiblen Gestaltung von Teilzeitarbeit immer schon vorhanden gewesen wären (*Mayer* 1986: 326; *Krahn/Ulber* 1986). So gesehen erfülle auch das BeschFG keineswegs die ihm mit zugeordnete Funktion, sondern bereinige und kodifiziere lediglich die bereits bestehende Praxis.

Ein Klärungsversuch innerhalb dieser Kontroverse auch und gerade an Hand des BeschFG liegt *zweitens* schon deshalb nahe, weil der Gesetzgeber darin den Regelungen

der Teilzeitbeschäftigung eine besondere Qualität beimißt. Im Gegensatz zu allen anderen Passagen, insbesondere denen über die Befristungsmöglichkeiten bei neuen Arbeitsverträgen, sind die Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung auf Dauer angelegt.⁴⁾ Um so erstaunlicher finden wir es deshalb, daß sich das Forschungsinteresse auf die zeitlich begrenzten Befristungsregelungen konzentriert⁵⁾, die auch in der öffentlichen Debatte im Vordergrund stehen. Die Literatur zur neueren Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist demgegenüber aber vergleichsweise dünn gesät. In der innergewerkschaftlichen Diskussion wird man sich der Vernachlässigung dieses Aspektes erst in jüngster Zeit bewußt (vgl. *Kurz-Scherf* 1984: 40 f.; *Kurz-Scherf* 1987).

Einer ersten Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels zufolge ist, was die Beschäftigungsstabilität und andere Arbeitsplatzmerkmale von Teilzeitkräften anbelangt, streng zu unterscheiden zwischen regelmäßig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und unregelmäßig und sozialversicherungsfrei Teilzeitbeschäftigten. Während beispielsweise die Beschäftigungsstabilität (gemessen an der Betriebszugehörigkeitsdauer, der Anzahl der Arbeitgeberwechsel und der Arbeitslosigkeitsphasen) von regelmäßig, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten ebenso hoch ist wie die der Vollzeitkräfte, weicht sie bei den unregelmäßig und sozialversicherungsfrei Beschäftigten deutlich nach unten ab (*Büchtemann/Schupp* 1986: 25 ff.). Diese und andere Untersuchungen lassen befürchten, daß größer werdende Teile der abhängig Beschäftigten durch die Ausweitung der Teilzeitarbeit und insbesondere durch die Zunahme der sozialversicherungsrechtlich ungeschützten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse marginalisiert und bereits bestehende Segmentationslinien auf dem Arbeitsmarkt weiter vertieft werden (*Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung* 1989; *MAGS NRW* 1987).

Die Rolle des Staates im Prozeß der Flexibilisierung scheint uns bislang überschätzt zu werden. Bei der Förderung der Teilzeitbeschäftigung blieb der Gesetzgeber auf Bundesebene zunächst weitgehend abstinenter, zeigte dann im öffentlichen Dienst ein Vorreiterverhalten, um schließlich mit zahlreichen Appellen auf die Privatwirtschaft einzuwirken. Je stärker allerdings der Staat seine Bemühungen forcierte, desto geringer nahm die Teilzeitbeschäftigung zu.

Wir werden dieses „*Flexibilisierungs-Paradoxon*“ in mehreren Schritten analysieren und es auf phasenspezifische Interessenkonstellationen zurückführen. Eine historische und systematische Untersuchung der Teilzeitbeschäftigung aus diesem Blickwinkel liegt bislang nicht vor. Deshalb gilt es zunächst die reale Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung wie auch entsprechende staatliche Initiativen über einen längeren Zeitraum zu betrachten und zueinander in Beziehung zu setzen (Abschnitt 2). Dabei zeigen sich gewisse Erfolge der Förderung von Teilzeitbeschäftigung innerhalb des öffentlichen Dienstes, die durchaus im Einklang mit den erklärten Absichten der früheren Politik zur Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte stehen und – zumindest vordergründig – dem Tenor der Flexibilisierungsoffensive entsprechen. Mit Blick auf die Privatwirtschaft zeigt sich jedoch das erwähnte Paradoxon, daß sich Teilzeitbeschäftigung zunächst ohne staatliches Zutun ausdehnte, aber gerade seit der massiv vorangetriebenen Flexibilisierungsoffensive nahezu stagniert.

Die Art und das jeweilige Gewicht der widerstrebenden Kräfte gegen die Expansion dieser Arbeitszeitform werden

²⁾ Dazu *Oppolzer/Wegener/Zachen* 1986: 20 ff.; *Steinbrück/Wahsner* 1985.

³⁾ Vgl. *Bosch* 1985; *Mückenberger* 1985.

⁴⁾ Die Möglichkeit einer erleichterten Befristung von Arbeitsverträgen gilt gemäß § 1 BeschFG bis zum 1.1. 1990.

⁵⁾ Vgl. dazu insbesondere *Zachen* 1986: 378; auch *Seifen* 1985; *Linnel Voswinkel* 1986; *Büchtemann/Burian* 1986.

wir im Abschnitt 3 erörtern, in ihren Auswirkungen diskutieren (Abschnitt 4) und abschließend wesentliche Aspekte bilanzieren (Abschnitt 5).

2. Quantitative Entwicklung und staatliche Förderung von Teilzeitbeschäftigung seit 1960

2.1 Definition und statistische Erfassung von Teilzeitbeschäftigung

Unter Teilzeitbeschäftigung verstehen wir, der Definition der Bundesanstalt für Arbeit folgend, eine kürzere als übliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit im Sinne der tariflichen Standardarbeitszeit.⁶⁾ Hierzu zählen

⁶⁾ Die angebotenen Definitionen von Teilzeitbeschäftigung sind uneinheitlich. Gelegentlich wurde der Aspekt einer „wesentlich“ oder „deutlich“ kürzeren als der allgemein üblichen Arbeitszeit hervorgehoben (vgl. International Labor Office, Part-Time-Employment, Bericht des IAA 1956/57, S. 5; zit. nach Becker 1971: 25). Diese Vorstellung setzte jedoch noch ein „Normalbild einer Teilzeitbeschäftigung“ (Becker 1971: 27) voraus, die weitgehend mit Halbtagsarbeit assoziiert wurde. Heute dagegen wird meist jegliche die Normalarbeitszeit unterschreitende Beschäftigung als Teilzeitbeschäftigung definiert. Nicht eingeschlossen sind Saison- und Kurzarbeit (Kohler/Reyher 1985: 18 f.). Zur Definition von Teilzeitbeschäftigten in der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit vgl. ANBA 1978: 1396 f.

⁷⁾ Zu den Gründen der statistischen Untererfassung vgl. Brinkmann/Kohler 1981: 121 ff.; Büchtemann/Schupp 1986: 1 ff.

⁸⁾ Nach dem Mikrozensus standen im Frühjahr 1986 den ca. 3,8 Mio. Teilzeitbeschäftigten rd. 25,7 Mio. Erwerbstätige insgesamt gegenüber (ANBA 1988: 752 und 937). Seit 1972 werden als Teilzeitbeschäftigte diejenigen erfaßt, die normalerweise 1 bis 36 Wochenstunden leisten. Für die Zeit von 1960 bis 1971 beruhen die Angaben auf Schätzungen auf der Basis der Mikrozensusreihe „Teilzeitbeschäftigung aus eigenem Entschluß“ (Brinkmann/Kohler 1981: 122).

⁹⁾ So liegt derzeit der Anteil von Teilzeitbeschäftigten im produzierenden Gewerbe bei nur 3,5%, im Dienstleistungsbereich dagegen bei 15% und bei Handel und Post sogar bei rund 20% (Ifo-Institut 1988: 3 f.). Über die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung besteht aufgrund statistischer Mängel größte Unsicherheit. Vorliegende Untersuchungsergebnisse weisen auf einen beträchtlichen Anstieg dieser Form der Teilzeitarbeit hin (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1989).

außer Beschäftigungsverhältnissen mit regelmäßig verminderter Stundenzahl (z.B. Halbtagsarbeit) auch Sonderformen wie Arbeit auf Abruf, Job-Sharing oder „kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“ (KAPOVAZ).

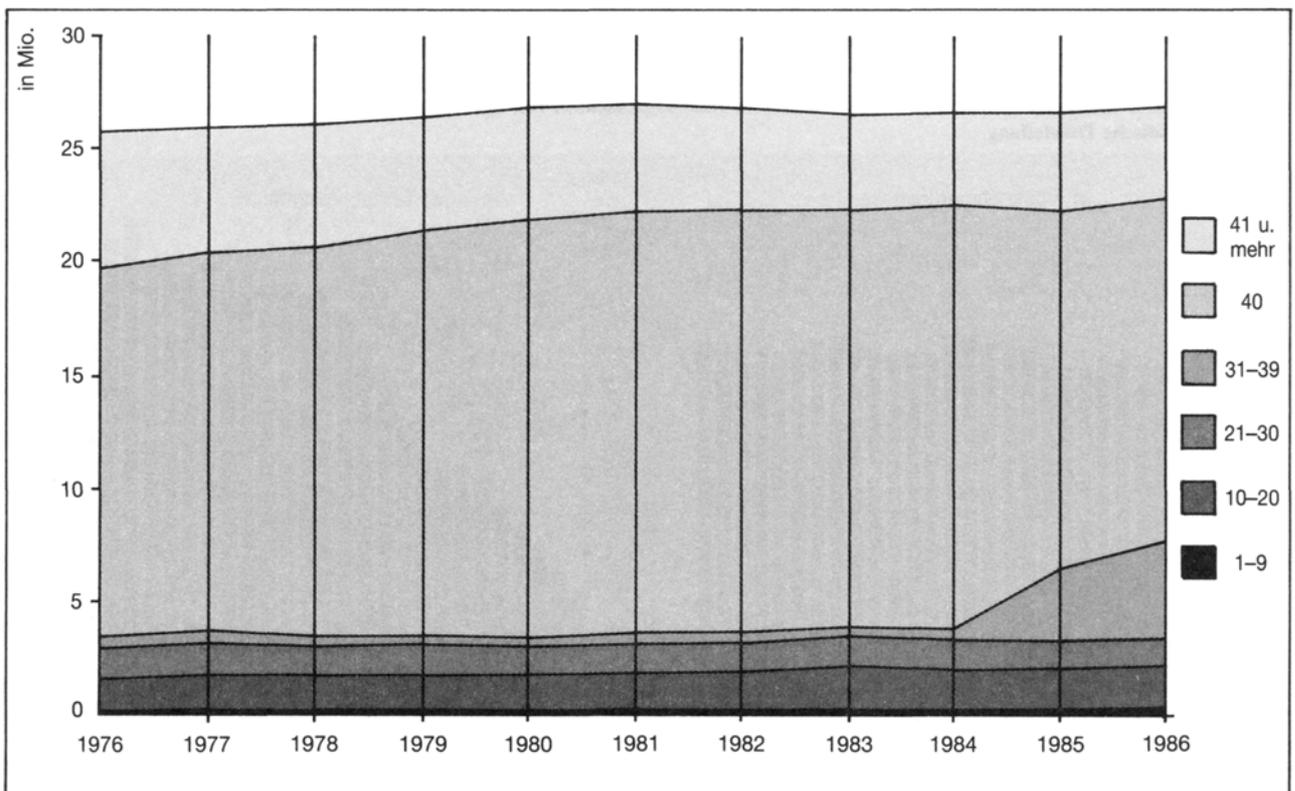
Vor allem aus erhebungstechnischen Gründen wird in der Beschäftigtenstatistik nur ein Teil der tatsächlich ausgeübten Teilzeitbeschäftigung erfaßt. Nicht erfaßt werden insbesondere die geringfügigen und kurzzeitigen Beschäftigungsverhältnisse, die von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind.⁷⁾ Die Angaben zur normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte, die das *Statistische Bundesamt* veröffentlicht, sind deshalb nur eingeschränkt aussagekräftig (vgl. Grafik 1). Zudem ist der internationale Vergleich von Teilzeitbeschäftigungsquoten durch unterschiedliche Definitionen erschwert. So wird etwa in Frankreich und Großbritannien unter Teilzeitbeschäftigung eine Beschäftigung von weniger als 30 Wochenstunden, in den USA von weniger als 34 Wochenstunden verstanden.

2.2 Gesamtentwicklung der Teilzeitbeschäftigung und konjunkturelle Einflüsse

Zwischen 1960 und 1986 stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten (einschließlich der geringfügig Beschäftigten) von 0,78 Mio. auf 3,8 Mio.; das entspricht einem Quotenanstieg von 3,9% auf 14,8%.⁸⁾ An der Beschäftigungsexpansion seit dem rezessionsbedingten Tiefpunkt waren die Teilzeitbeschäftigten mit mehr als einem Drittel beteiligt. In den Jahren 1987 und 1988 entfiel sogar über die Hälfte der Beschäftigtenzunahme auf Teilzeitkräfte, wobei sich diese Beschäftigten sehr ungleich auf verschiedene Wirtschaftssektoren verteilen (Ifo-Institut 1988: 1 ff.).⁹⁾

Ein erster Blick auf den Verlauf der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik zeigt (vgl. Grafik 2), daß sich seit

Grafik 1: Erwerbstätige nach normalerweise je Woche geleisteten Arbeitsstunden von 1976 bis 1986



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

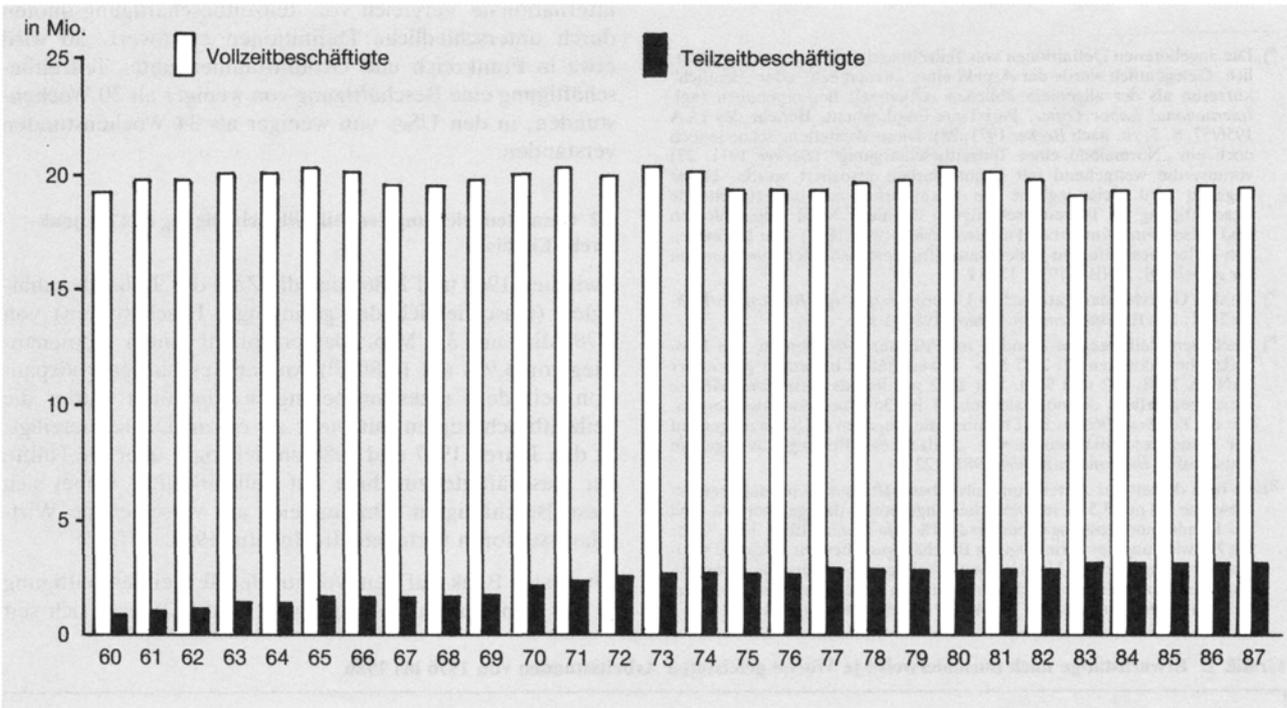
Beginn der 60er Jahre ein im Trend stetiges Wachstum der Teilzeitbeschäftigung beobachten läßt, das sich allerdings ab Mitte der 70er Jahre abschwächt.¹⁰⁾ Ein Vergleich des Kurvenverlaufs von Teilzeitbeschäftigung mit der Entwicklung der Gesamtzahl aller Arbeitnehmer (welche im wesentlichen den Zyklen des Wirtschaftswachstums folgt) zeigt ferner, daß Teilzeitbeschäftigung – als Aggregatgröße – nicht oder zumindest nicht konsequent den Konjunkturschwankungen folgt.

¹⁰⁾ Verlässliche statistische Angaben zur Teilzeitbeschäftigung stehen erst ab 1960 zur Verfügung.

In Grafik 3 werden durch veränderte grafische Darstellung Unregelmäßigkeiten des Kurvenverlaufs der Teilzeitbeschäftigung seit 1960 deutlicher erkennbar. Bemerkenswert ist eine erste kurze Stagnation im Jahr 1967, eine zweite, länger anhaltende Trendabschwächung ab 1973 sowie eine unregelmäßiger Verlauf auf höherem Niveau seit 1983.

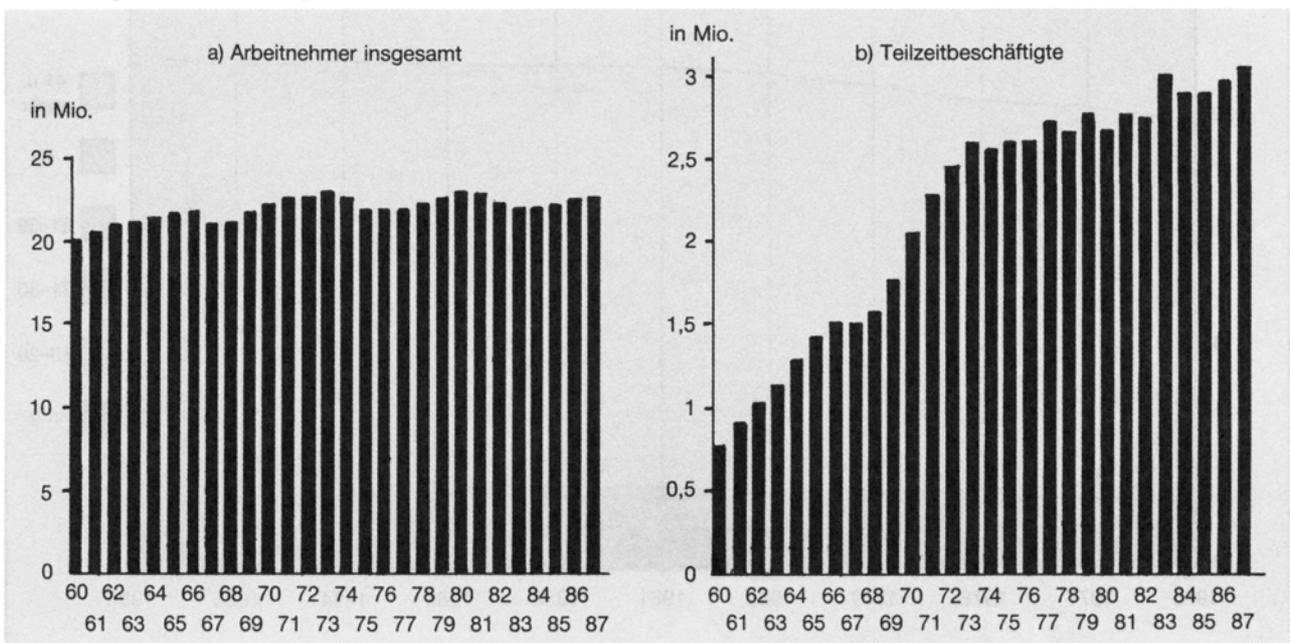
Auf den ersten Blick scheinen diese Phänomene unmittelbar mit der Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen zusammenzuhängen. Die Jahre 1966/67 kennzeichnen die erste größere Nachkriegsrezession. Ab 1974 schrumpft erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik die Zahl

Grafik 2: Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt von 1960 bis 1987 (Inlandskonzept)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1.; Brinkmann/Kohler/Reyher in: MittAB 3/86 (Übersicht 5: Fortschreibung des IAB)

Grafik 3: Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt von 1960 bis 1987 (Inlandskonzept) – Werte aus Grafik 2, veränderte grafische Darstellung



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1.; Brinkmann/Kohler/Reyher in: MittAB 3/86 (Übersicht 5: Fortschreibung des IAB)

der Erwerbstätigen absolut, und es beginnt ein mehrjähriger Anstieg der Arbeitslosigkeit. Ab 1982/83 setzt wiederum – allerdings bei sprunghaft erhöhter Arbeitslosigkeit – ein ökonomischer Wachstumsschub ein.

Irritierend ist zunächst, daß der Anstieg von Arbeitslosenzahlen in einen Fall mit einer *Stagnation*, im anderen Fall mit einer *Erhöhung* der Teilzeitbeschäftigung korreliert. Werden die Teilzeitentwicklung in der konjunktursensibleren Privatwirtschaft (ohne öffentlichen Dienst) und der Konjunkturverlauf parallel betrachtet, so bestätigt sich der aus Graphik 2 gewonnene Eindruck, daß die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nicht systematisch mit dem Konjunkturverlauf und der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung zusammenhängt.¹¹⁾ Strukturelle Veränderungen (sektorale und branchenspezifische Verschiebungen, vor allem die Ausdehnung des Dienstleistungssektors) haben ebenfalls einen geringen Erklärungswert für Kurvenschwankungen der Teilzeitbeschäftigung. Der Strukturwandel verläuft zu träge, um die kurzfristigen Ausschläge in der Teilzeitkurve verursachen zu können (*Schreyer* 1988). Somit rücken *politische Faktoren*, insbesondere staatliche Initiativen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung, in den Mittelpunkt des Interesses.

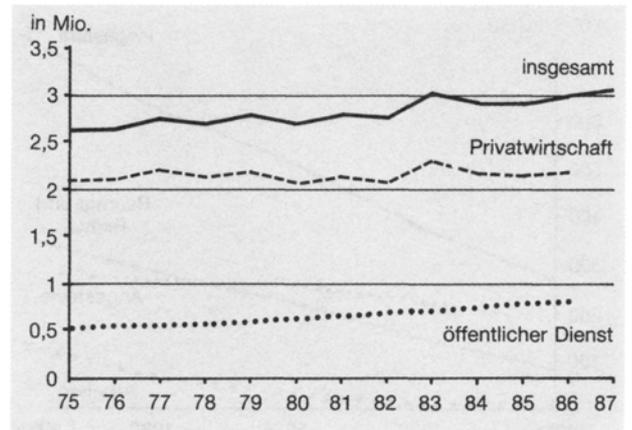
2.3 Teilzeitbeschäftigung im privaten und öffentlichen Bereich in Relation zu staatlichen Fördermaßnahmen

Wir wenden uns im folgenden unserer eingangs formulierten Behauptung zu, daß eine beschäftigungspolitisch motivierte Förderung von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst wirksamer und erfolgreicher ist als im Bereich der privaten Wirtschaft (Grafiken 4 und 5).

¹¹⁾ Dies bestätigen auch regionale Untersuchungen: „Eine Analyse des Arbeitsmarktes in Hamburg seit 1972 bzw. 1973 hat gezeigt, daß sich die Konjunkturtufferhypothese bei der Teilzeitarbeit – zumindest auf der Grundlage der Arbeitsmarktstatistik – nicht bestätigen läßt.“ (Crinius/Schaft 1976: 38) Weiterhin widersprechen Befragungsergebnisse zur Stabilität von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen der verbreiteten Annahme, diese Arbeitnehmergruppe sei bevorzugtes Ziel einer konjunkturbedingten Politik des hire-and-fire (vgl. Weitzel/Hoff 1981: 103).

¹²⁾ Mitte 1986 lag die Zahl der Beamten und Richter bei 1,69 Mio., die der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst bei 1,33 Mio. bzw. 0,80 Mio. (Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 1987).

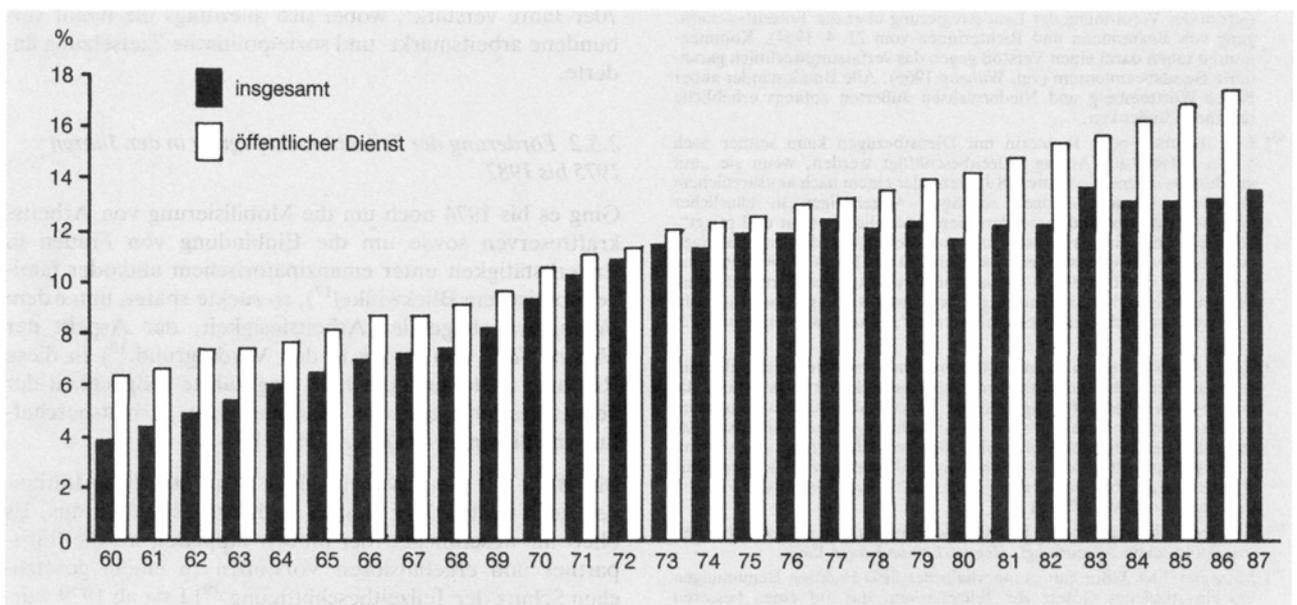
Grafik 4: Teilzeitbeschäftigung im unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst sowie in der Privatwirtschaft (Arbeitnehmer) von 1975 bis 1987



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6; Brinkmann/Kohler/Reyher in: MittAB 3/86 (Übersicht 5: Fortschreibung des IAB); eigene Berechnungen

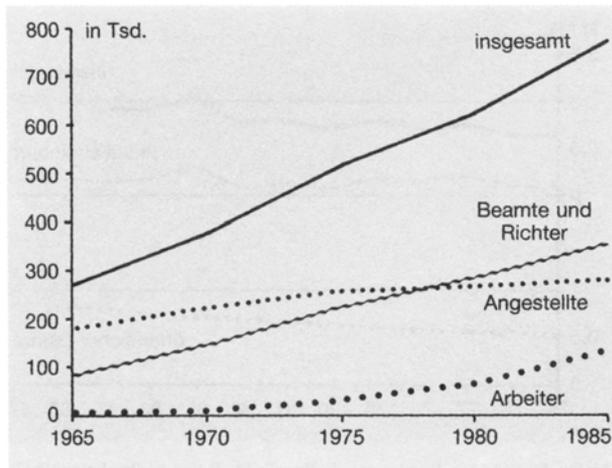
Aus der Darstellung der Teilzeitquoten im öffentlichen Dienst und in der Gesamtwirtschaft läßt sich entnehmen, daß die Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft von 1960 bis Mitte 1970 merklich steigt, um von da an fast zu stagnieren. Im öffentlichen Dienst ist dagegen eine bis heute anhaltende Steigerung der Teilzeitbeschäftigungsquoten wie auch der absoluten Zahlen zu verzeichnen. Die Werte zeigen sogar einen noch steileren Anstieg der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst ab Ende der 70er Jahre (vgl. Grafik 5). Somit trägt er den Hauptanteil des Zuwachses an Teilzeitbeschäftigung insgesamt. Schlüsselst man wiederum die Beschäftigtengruppen innerhalb des öffentlichen Dienstes auf (vgl. Grafik 6), so wird deutlich, daß der Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung überproportional bei Beamten stattfindet, die mit Abstand die größte Beschäftigtengruppe innerhalb des öffentlichen Dienstes stellen.¹²⁾ Wir sehen darin eine Abschwächung der bislang vorrangig beobachteten Tendenz, der zufolge Teilzeitarbeit überwiegend im Bereich minderqualifizierter und ent-

Grafik 5: Teilzeitquoten für Arbeitnehmer insgesamt und Beschäftigte im öffentlichen Dienst von 1960 bis 1987



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6; Brinkmann/Kohler/Reyher in: MittAB 3/86 (Übersicht 5: Fortschreibung des IAB); eigene Berechnungen

Grafik 6: Teilzeitbeschäftigung im unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst insgesamt sowie nach Beschäftigungsgruppen von 1965 bis 1985



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6

sprechend gering entlohnter Arbeitsmarktsegmente angesiedelt ist (Büchtemann/Schupp 1986; Trautwein-Kalms 1987).¹³⁾

Wie lassen sich diese Befunde im Lichte staatlicher Bemühungen zur Teilzeitförderung interpretieren? Wir werden im folgenden zeigen, daß die staatlichen Initiativen und Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung (vgl. Anhang) phasenabhängig variieren, was ihre Zielrichtung, Form und Reichweite anbelangt.

2.3.1 Förderung der Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 1960 bis 1974

Die Förderung von Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft war in den 60er Jahren kein wichtiges Anliegen des

¹³⁾ Zu den Ursachen des überdurchschnittlichen Anstiegs der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst siehe Abschnitt 4.

¹⁴⁾ Von einem Zielkonflikt kann hier allerdings nur in der kurzfristigen Perspektive des Einzelunternehmens gesprochen werden. Langfristig und aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive stellt der Arbeitsschutz ein Mittel zur Begrenzung der Arbeits- und Sozialkosten dar.

¹⁵⁾ Die Regelungen ermöglichten auf Landesebene die Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen (Landesbeamtengesetz Niedersachsen 1960 und 1963; Landesbeamtengesetz von Baden-Württemberg 1962, konkretisiert in der Verordnung der Landesregierung über die Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Richterinnen vom 21. 4. 1964). Kommentatoren sahen darin einen Verstoß gegen das verfassungsrechtlich garantierte Berufsbeamtentum (vgl. Wilhelm 1966). Alle Bundesländer außer Baden-Württemberg und Niedersachsen äußerten anfangs erhebliche rechtliche Bedenken.

¹⁶⁾ Eine Beamtin oder Richterin mit Dienstbezügen kann seither nach § 48 a BRRG auf Antrag teilzeitbeschäftigt werden, wenn sie „mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach amtsärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebt und diese Personen tatsächlich betreut und pflegt“. Hierbei kann die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit verringert werden. Dagegen läßt das Recht für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst „auf Grundlage der Vertragsfreiheit Teilzeitarbeitsverhältnisse mannigfacher Ausgestaltung ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers zu“. (Studienkommission 1973: 147 f.)

¹⁷⁾ Beide Aspekte werden in einer ministeriellen Broschüre hervorgehoben. Bezeichnend ist dabei die arbeitsmarktpolitische Erwartungshaltung, die noch von Vollbeschäftigung ausgeht, obwohl die Arbeitslosenzahlen bereits ansteigen. „Bei dem auf lange Sicht gegebenen Arbeitskräftemangel in der Bundesrepublik sollte alles versucht werden, das vorhandene Arbeitskräftepotential quantitativ und qualitativ auch durch verstärkte Teilzeitarbeit noch besser zu nutzen.“ (Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1974: 5).

¹⁸⁾ Zu den sich wandelnden Handlungsorientierungen der arbeits- und sozialpolitischen Akteure vgl. Hegner/Landenberger 1988.

¹⁹⁾ Mitte der 70er Jahre gab es innerhalb der SPD-Fraktion Bemühungen um ein spezielles Gesetz zur Teilzeitarbeit, das auf einen besseren vertraglichen und arbeitsrechtlichen Schutz zielte. Dem stand innerhalb der Regierungskoalition die Grundhaltung der FDP gegenüber, die eher auf eine stärkere Liberalisierung der Normen drängte.

Staates. Der stetige, wenn auch nicht steile Anstieg von Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich, der fast ausschließlich auf Teilzeitbeschäftigung von Frauen beruhte, erfolgte im wesentlichen marktgesteuert. Unternehmen und Betriebe mobilisierten in dieser Phase allgemeiner Prosperität erfolgreich zusätzliche weibliche Arbeitskräfte. Offenkundig hielt diese Entwicklung jedoch nicht mit der Nachfrage nach Arbeitskräften Schritt. Deshalb setzten gegen Ende der 60er Jahre staatliche Fördermaßnahmen ein. Die Bundesanstalt für Arbeit richtete 1969 in 36 Städten „Job-Vermittlungsstellen“ ein, um vor allem zusätzliche weibliche Arbeitskräfte aus der Stillen Reserve zu mobilisieren (vgl. Seifen 1984: 106). Dem gleichen Ziel dienten flankierende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, etwa die Bereitstellung von Darlehen für den Bau von Kindertagesstätten. Dabei standen staatliche Stellen und die Regierungsparteien allerdings in einem Zielkonflikt: Einerseits ging es um die arbeitsmarktpolitisch erwünschte Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung und die Schaffung sozialer Chancengleichheit für Frauen, andererseits um die in § 2 AFG enthaltene Maßgabe, „unterwertige Beschäftigung“ zu verhindern. Denn von Anfang an zeichnete sich in der Privatwirtschaft ab, daß die zusätzlich bereitgestellten Teilzeitarbeitsplätze überwiegend in den unteren Qualifikations-, Lohn- und Hierarchieebenen angesiedelt waren. Das Bestreben der sozialliberalen Regierung, gegen diese Dequalifizierungstendenz anzugehen, führte zu einem weiteren Zielkonflikt zwischen dem Ausbau einer Arbeitsschutzgesetzgebung und der Begrenzung der Arbeitskosten.¹⁴⁾

Im öffentlichen Dienst starteten bereits seit den frühen 60er Jahren einzelne Bundesländer (Baden-Württemberg und Niedersachsen) Initiativen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung.¹⁵⁾ Mit einer ersten bundesweiten Regelung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen im Rahmen des Beamtenrechtsrahmengesetzes von 1969 kamen diese Vorstöße, die in mehreren Bundesländern bereits praktiziert wurden, zu einem ersten signifikanten Abschluß.¹⁶⁾ Im Jahr 1974 wurden die Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung ausgeweitet und auf männliche Beamte ausgedehnt (vgl. Battis 1986). Staatliche Bemühungen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung wurden im weiteren Verlauf der 70er Jahre verstärkt, wobei sich allerdings die damit verbundene arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zielsetzung änderte.

2.3.2 Förderung der Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 1975 bis 1982

Ging es bis 1974 noch um die Mobilisierung von Arbeitskräftenreserven sowie um die Einbindung von Frauen in Erwerbstätigkeit unter emanzipatorischem und/oder familienpolitischem Blickwinkel¹⁷⁾, so rückte später, unter dem Vorzeichen steigender Arbeitslosigkeit, der Aspekt der *Umverteilung von Arbeit* in den Vordergrund.¹⁸⁾ In diese Richtung zielte auch die 1978 eingeführte Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Ducken 1984: 108).

Mit Blick auf die Privatwirtschaft fielen staatliche Initiativen auch in den 70er Jahren noch zurückhaltend aus. Es blieb im wesentlichen bei bloßen Appellen an die Tarifpartner und ergebnislosen Vorstößen zu einem gesetzlichen Schutz der Teilzeitbeschäftigung.¹⁹⁾ Erst ab 1979 wurden in mehreren Bundesländern versuchsweise Förderprogramme zur Einrichtung von Teilzeitstellen in der Privat-

Wirtschaft erlassen,²⁰⁾ die jedoch keine überzeugenden Effekte zeitigten.²¹⁾ Deshalb wurden sie erst ab Mitte der 80er Jahre in veränderter Form fortgesetzt.

Ungleich nachdrücklicher waren dagegen staatliche Bemühungen im Bereich des öffentlichen Dienstes. Nach zweijährigen Beratungen zwischen Bund und Ländern kam es Ende 1974 zu den „Empfehlungen zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst“, in denen die weitere Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung besonders angesichts der drohenden „Lehrerschwemme“ als erwünscht bezeichnet wird (Battis 1986: 10). Dieser Kurs wurde mit der Regierungserklärung vom 16. 10. 1976 fortgesetzt²²⁾ und durch verschiedene Auftragsstudien untermauert (vgl. *Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1977*; *Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit 1977*). Er schlug sich in konkreten Ergebnissen nieder.

Eine entscheidende Weichenstellung zugunsten der weiteren Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst bedeutete die Neufassung des Beamtenrechtsrahmengesetzes von 1980. Darin wurde das bisher geltende sozialpolitische Kriterium für Teilzeitbeschäftigung von Beamten (Versorgung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) um eine arbeitsmarktpolitische Dimension (Teilzeitbeschäftigung auch „in Bereichen, in denen in einer Ausnahmesituation ein dringendes öffentliches Interesse besteht“) erweitert und damit ein größerer Anwendungsspielraum geschaffen (§§ 44a BRRG, 72a BBG).

²⁰⁾ Vgl. hierzu die Empfehlungen der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel (Kommission 1977: 439).

²¹⁾ Zu einer Übersicht und Bilanzierung dieser fünf Programme vgl. Weitzel/Hoff 1982.

²²⁾ „Zum Beispiel würden mehr Teilzeitarbeitsplätze nicht nur einem vielfach geäußerten Bedürfnis vieler Arbeitnehmer – vor allem Frauen – entsprechen; sie würden zugleich fühlbar zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen. Die Bundesregierung wird zusammen mit den Ländern prüfen, welche Möglichkeiten sich hierfür im Rahmen des Arbeitsplatzangebotes im öffentlichen Dienst ergeben, und wir bitten die Tarifpartner, von sich aus das gleiche zu tun.“

²³⁾ In die gleiche Richtung weisen auch Empfehlungen im Jahreswirtschaftsbericht 1984 in Reaktion auf das Jahresgutachten des Sachverständigenrates 1984/85, Ziffer 432 ff.

²⁴⁾ Hierzu gehören u. a. das Vorruhestandsgesetz (1984), das 5. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (1984), das u. a. die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung für Beamte und Richter ausweitet, die Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (1984), durch die die Arbeitszeitbedingungen von Jugendlichen denjenigen von Erwachsenen angeglichen wurden (§ 21 a und b JArbSchG), das Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (1985) sowie spezielle Regelungen zum Job-sharing im BeschFG (1985).

²⁵⁾ So unterstützt beispielsweise das Land Niedersachsen im Rahmen einer Beschäftigungsinitiative seit 1985 die berufliche Eingliederung von Berufsanfängern durch Lohnkostenzuschüsse an die Privatwirtschaft, wenn zusätzliche Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zustande kommen. Ein ähnliches Programm wird zwischen 1985 und 1990 in den niedersächsischen Landesbehörden durchgeführt (Niedersächsisches Sozialministerium 1985: 7 ff.). Das Ministerium für Soziales und Familie des Landes Rheinland-Pfalz gewährt seit 1987 Hilfen bei der Einstellung von Berufsanfängern in der Wirtschaft. Klein- und Mittelbetriebe erhalten Lohnzuschüsse, wenn sie zusätzliche unbefristete Teilzeitstellen für junge Erwachsene zur Verfügung stellen (vgl. Ministerium für Soziales und Familie des Landes Rheinland-Pfalz 1987). Dagegen fördert das Saarland als einziges Bundesland im Rahmen eines Sonderprogrammes „Anschlußbeschäftigung“ die Arbeit von ausgebildeten Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausschließlich auf unbefristeten Vollzeitstellen (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung des Saarlandes 1986: 18 ff.).

²⁶⁾ „Die Teilzeitbeschäftigung wird durch das Beschäftigungsförderungs-gesetz attraktiver.“ (Blüm 1986: 36).

²⁷⁾ Dieser Analyse zufolge handelt es sich nicht um eine Erweiterung von Freiheitsspielräumen beider Vertragsparteien. „Dazu hätte es ... keiner staatlichen Regulierung bedurft, da der Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen durch keine rechtlichen Schranken behindert ist.“ (Mayer 1986: 326).

2.3.3 Förderung von Teilzeitbeschäftigung nach 1982/1983

Die bereits seit Ende der 70er Jahre forcierten Bemühungen zur Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung wurden mit dem Regierungsantritt der konservativ-liberalen Koalition auf eine neue Stufe gehoben. Unter den nun bestehenden Mehrheitsverhältnissen und dem sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenzahlen verloren die bisherigen Widerstände und Bedenken (soziale Schutzaspekte, Teilzeitarbeit als Rationalisierungsstrategie, Organisationsinteressen der Gewerkschaften) an Gewicht.

Unmittelbar eingeleitet wurde die *Flexibilisierungsoffensive* mit dem sogenannten Lambsdorff-Papier vom September 1982 und den Regierungserklärungen vom Oktober 1982 und Mai 1983.²³⁾ Letztere enthält ausdrücklich einen Appell „an alle Arbeitgeber, mehr qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze anzubieten.“ Die Flexibilisierungsoffensive, die über die Propagierung von Teilzeitbeschäftigung weit hinausreicht, führte zu einer ganzen Reihe von konkreten Regelungen.²⁴⁾ Einige Bundesländer²⁵⁾ sowie Bundesbahn und Bundespost legten eigene Programme zur Förderung der Teilzeitarbeit auf. Verschiedene Modelle der „Teilzeitarbeit nach der Lehre“ sollen den flexiblen Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem erleichtern (Casey 1984).

Den wohl wichtigsten Beitrag der neuen Arbeitszeitpolitik bildet das 1985 verabschiedete BeschFG. Dieses Gesetz stellt den vorläufigen Abschluß einer bereits vor dem Regierungswechsel begonnenen Neuregelung der Arbeitszeitpolitik dar. Dagegen war den Bemühungen der SPD-Fraktion, die auf ein Arbeitszeitgesetz (BTDrucksache 9/2196) und ein „Gesetz zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten“ (BTDrucksache 10/2559) zielten, kein Erfolg beschieden.

2.3.4 Das Beschäftigungsförderungsgesetz: Markstein und Symbol der Flexibilisierungsoffensive

Mit dem BeschFG wird Teilzeitarbeit *erstmalig gesetzlich geregelt*. Damit wird bereits formal die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung unterstrichen. Das Gesetz führt den Job-sharing-Arbeitsvertrag ein und schreibt die Praxis des Arbeit-auf-Abruf-Vertrags fest.

Die teilzeitspezifischen Regelungen zum BeschFG bestehen jedoch nicht in einer Vorschrift, etwa einem zwingendem Gebot für Betriebe und Verwaltungen, Teilzeitarbeitsplätze für bestimmte Personengruppen und/oder in einer bestimmten Quote anzubieten. Die Regelungen beschränken sich vielmehr auf *Rahmenrichtlinien*. Die Regelungskompetenz des Staates setzt erst ein bei den bereits bestehenden oder ohne sein Zutun neu geschaffenen Teilzeitarbeitsplätzen. Das BeschFG läßt zu, daß einzelne Schutzbestimmungen des Gesetzes durch Tarifverträge unterschritten werden können (§ 6 BeschFG), respektiert jedoch insgesamt die Tarifautonomie.

In Einschätzungen des BeschFG bleibt kontrovers, ob damit eine entscheidende Schneise zugunsten der Teilzeitbeschäftigung geschlagen wurde²⁶⁾ oder ob lediglich bereits bestehende Spielräume in besonderer Form kodifiziert wurden.²⁷⁾

Unbestreitbar scheint uns, daß – obwohl das BeschFG in Einzelfällen dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach flexibler Arbeitszeitgestaltung durchaus entgegenkommt und ein Stück Rechtsklarheit schafft – das Gesetz insbesondere die Dispositionsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite ver-

bessert.²⁸⁾ Im Fall des Job-sharing beinhaltet das BeschFG insofern mögliche Nachteile für die Arbeitnehmer, als bei Ausfall eines Partners der andere voll vertretungspflichtig ist, wenn dies vertraglich vereinbart wurde. „Damit wird das Personal-Ausfallrisiko auf die Beschäftigten selbst abgewälzt, das nach anderen gesetzlichen Bestimmungen - z. B. dem Bundesurlaubsgesetz oder dem Mutterschutzgesetz - dem Arbeitgeber aufgebürdet ist.“²⁹⁾ Indem das BeschFG die bislang rechtlich umstrittenen Arbeit-auf-Abruf-Verträge³⁰⁾ ausdrücklich billigt, besteht aus dieser Sicht die Gefahr, den Arbeitnehmer „zum zeitlich beliebig manövrierbaren Personalfaktor“ zu machen (Mayer 1986: 327). Allerdings verpflichtet das BeschFG den Arbeitgeber, die Lage der Arbeitszeit vier Tage im voraus mitzuteilen und ihn, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen (§ 4 BeschFG).

Auch am Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens selbst läßt sich nachzeichnen, daß der zunächst stärker betonte soziale und arbeitsrechtliche Schutzgedanke zurückgenommen wurde. Im Unterschied zum ersten Entwurf begrüßte die Unternehmenseite nach Verabschiedung des BeschFG die Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung. So entfielen laut Stellungnahme der *Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände* (1984: 16) „vor allem zu komplizierte und kostenintensive Regelungen über die Rufbereitschaft“ und, „was besonders dringlich erschien“, die zunächst anvisierte Vorschrift über die Bezahlung von Überstundenzuschlägen. Festzuhalten ist weiter, daß sich die Definition von Teilzeitarbeit nicht auf die durchschnittliche Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten eines Betriebes, sondern auf die *vergleichbarer* vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer eines Betriebes bezieht (BeschFG § 2 Abs. 2). Mit dieser Regelung wurde den bei der Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche eröffneten Differenzierungsmöglichkeiten der Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten Rechnung getragen. Außerdem erlaubt das Gesetz, obwohl es eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten *im Prinzip* untersagt, eine Ungleichbehandlung in einer weit interpretationsfähigen Ausnahmeklausel, sofern „sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen“ (§ 2 Abs. 1).³¹⁾

Im Hinblick auf unsere Ausgangsfrage – Welche Rolle spielt der Staat im Prozeß der Flexibilisierung von Arbeit und insbesondere bei der Ausweitung von Teilzeitarbeit? – läßt sich in einer ersten Zwischenbilanz folgendes feststellen:

Seit Beginn der 60er Jahre ist ein kontinuierliches staatliches Interesse an der Ausweitung von Teilzeitbeschäfti-

gung in der *Privatwirtschaft* erkennbar, wobei sich der interessenpolitische Gehalt unter gewandelten arbeitsmarktpolitischen Vorzeichen deutlich verändert hat: von der Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskraftreserven und der Integration von Frauen hin zur Schaffung, Umverteilung und Flexibilisierung von Arbeit, aber auch zur Ausschöpfung von Rationalisierungspotentialen. Damit verschoben sich die praktischen Ansatzpunkte staatlicher Initiativen zur Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung von der Arbeitnehmerseite auf die Arbeitgeberseite. Allerdings blieben bisher die konkreten Fördermaßnahmen insgesamt zögerlich und marginal.

Dagegen sind für den Bereich des *öffentlichen Dienstes* entschiedenere und erfolgreichere Bemühungen zur Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung erkennbar, wenngleich auch hier keine spektakulären Verschiebungen zugunsten von Teilzeitbeschäftigung stattgefunden haben.³²⁾ Aber im Gegensatz zur Stagnation der Teilzeitbeschäftigung im Privatsektor nahm diese im öffentlichen Dienst auch noch zwischen 1974 und 1982 kontinuierlich zu. So gesehen läßt sich rückblickend von einer *positiven Vorreiterrolle* des Staates sprechen.

Auffällig bleibt, daß trotz der mit großem rhetorischem Aufwand betriebenen Flexibilisierungsoffensive die Teilzeitquote in der Privatwirtschaft nur wenig angestiegen ist, so daß sich die mit dem BeschFG verbundenen Erwartungen hinsichtlich einer Umverteilung von Arbeit auf mehr Schultern kaum erfüllt haben. Vom Gesamtzuwachs an Teilzeitbeschäftigung in den Jahren zwischen 1977 und 1985 entfielen nach unseren Berechnungen allein 76% auf den öffentlichen Dienst.

3. Hemmnisse bei der Ausweitung von Teilzeitarbeit in der Privatwirtschaft

Warum ließen sich die beschriebenen Stagnationserscheinungen der Teilzeitbeschäftigung im privatwirtschaftlichen Sektor bislang weder durch dringende Appelle der Bundesregierung an die Tarifparteien noch durch gesetzliche Regelung im BeschFG überwinden? Verschiedene restriktiv wirkende Faktorengruppen kommen in Betracht.

3.1 Ökonomisch-strukturelle Grenzen einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung

Der Gedanke liegt nahe, die Ausdehnung der Teilzeitarbeit in der Privatwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland sei auf inhärente strukturelle Grenzen gestoßen: Teilzeitbeschäftigung ließe sich allenfalls noch im Dienstleistungssektor ausbauen und ansonsten gäbe es *Sättigungsschranken* auf der Nachfrage- oder/und Angebotsseite.

Diese Annahme läßt sich bereits durch einen kursorischen internationalen Vergleich entkräften. Ein Blick auf Grafik 7 zeigt, daß die Bundesrepublik bei der Teilzeitbeschäftigung unter dem Durchschnitt wichtiger Industriestaaten liegt. Auch der im Vergleich schwach ausgeprägte Dienstleistungssektor in der Bundesrepublik kann die niedrige Teilzeitquote nicht erklären, denn im Ländervergleich gibt es sowohl solche Fälle, in denen eine hohe *Dienstleistungsquote* mit einer hohen Teilzeitquote einhergeht (z. B. Dänemark), als auch solche, in denen eine hohe Dienstleistungsquote mit einer niedrigen Teilzeitquote korreliert (z.B. Belgien). Umgekehrt kann eine vergleichsweise niedrige Dienstleistungsquote sowohl mit einer hohen Teilzeitquote (z.B. Japan) als auch mit einer niedrigen Teilzeitquote (z.B.

²⁸⁾ Vgl. etwa Simitis 1985; Steinbrück/Wahsner 1985; Mayer 1986.

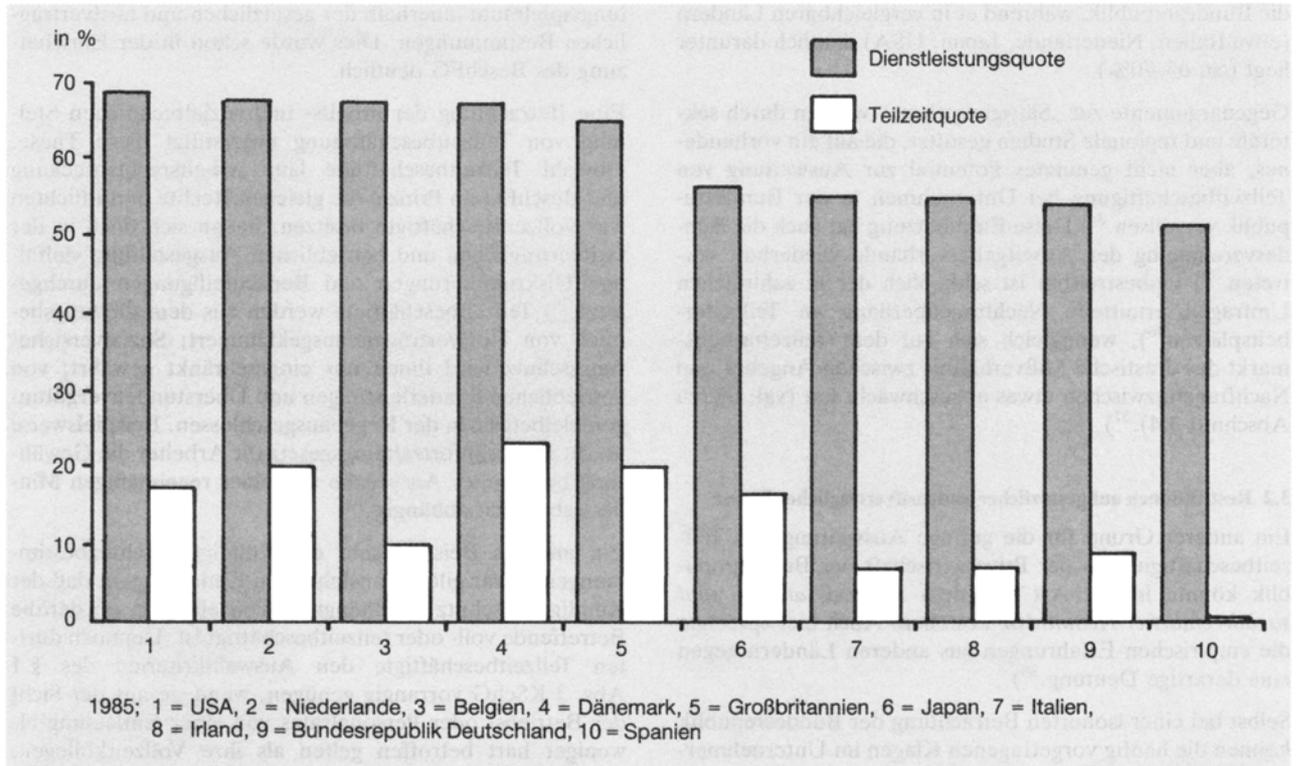
²⁹⁾ Mayer 1986: 327; zu einer positiveren Bewertung dieser Regelung vgl. Halbach u. a. 1987: 156.

³⁰⁾ Noch im Jahr 1984 hatte das Landesarbeitsgericht Hamburg eine Vereinbarung zur variablen Arbeitszeit auf Abruf für ungültig erklärt, weil dadurch die Möglichkeiten weiterer Teilzeitarbeit beschnitten und der Kündigungsschutz gefährdet seien (vgl. Steinbrück/Wahsner 1985: 155).

³¹⁾ Zu Recht konstatiert Schmid, „das Verbot der ungleichen Behandlung der Teilzeitarbeit im BeschFG (sei) noch unzureichend ausformuliert. Die Möglichkeit der diskriminierenden Behandlung bei Vorliegen ‚sachlicher Gründe‘ läßt noch zu viele Schlupflöcher für die Umgehung dieses Verbotes zu, solange die Mehrzahl der Teilzeitarbeitsplätze von minderwertigem Rang sind.“ (Schmid 1986: 30).

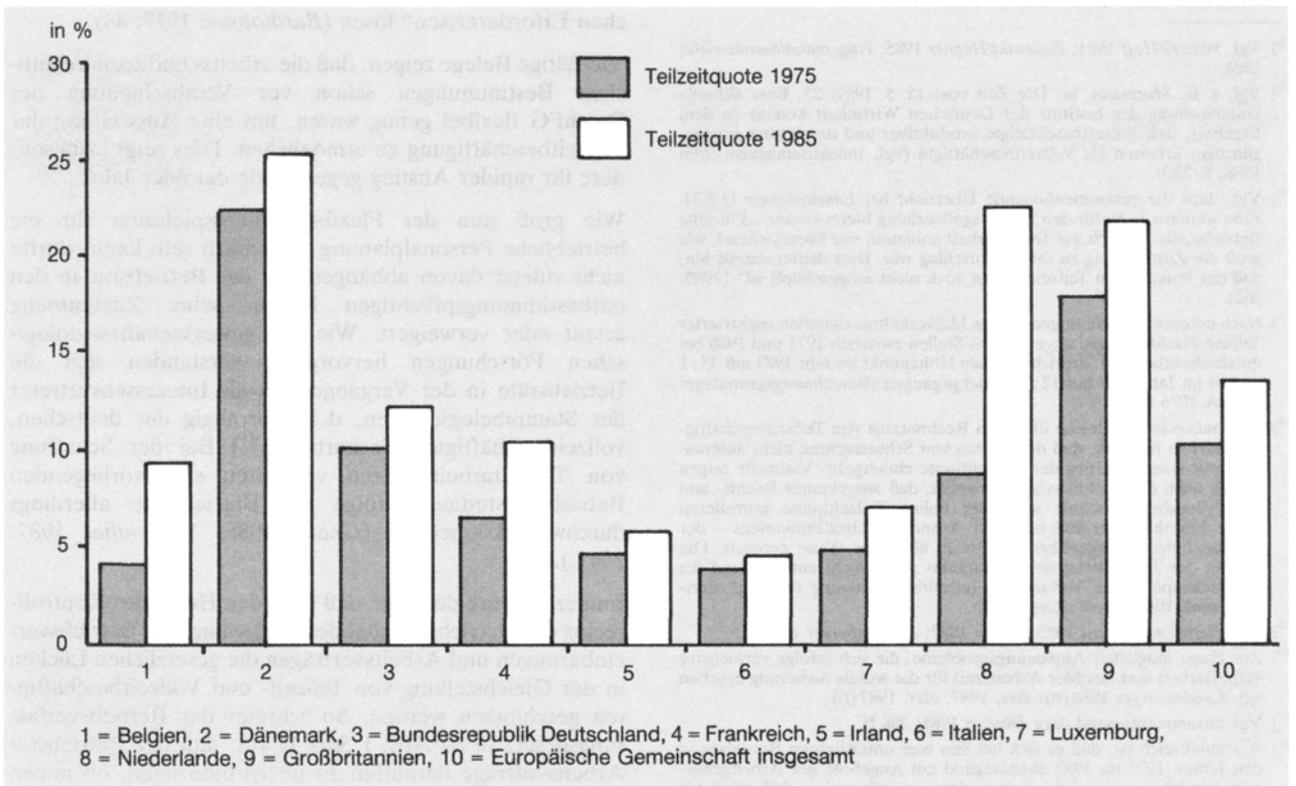
³²⁾ Die Teilzeitstellen im öffentlichen Dienst sind höchst ungleich auf verschiedene Sektoren verteilt. In einzelnen Finanzämtern wird beispielsweise bereits eine Teilzeitquote von 30% erreicht. Relativ hoch ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Lehrern. Beispielsweise ist derzeit in Bayern nahezu jede fünfte staatliche Lehrkraft in Teilzeit beschäftigt (Bulletin der Bayerischen Staatsregierung vom 9. 2. 1988, S. 12).

Grafik 7: Dienstleistungsquote und Teilzeitquote in ausgewählten Staaten, 1984



Quelle: Eurostat, Part-time Work

Grafik 8: Teilzeitquoten in der Europäischen Gemeinschaft 1975 und 1985



Quelle: Eurostat; eigene Berechnungen

Bundesrepublik Deutschland) einhergehen (vgl. Grafik 7).

³³⁾ Dies bestätigt eine im Auftrag des BMJFFG durchgeführte Studie; vgl. dazu Strümpel u. a. 1988.

Die hohe *Frauenquote* unter den Teilzeitbeschäftigten in der Bundesrepublik (derzeit rund 93%) läßt zudem die Vermutung zu, daß bei der Teilzeitbeschäftigung von Männern durchaus noch Reserven vorhanden sind.³³⁾ Unter den OECD-Ländern weist nur die Schweiz einen ähnlich

hohen Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten auf wie die Bundesrepublik, während er in vergleichbaren Ländern (etwa Italien, Niederlande, Japan, USA) deutlich darunter liegt (ca. 65-70%).

Gegenargumente zur „Sättigungsthese“ werden durch sektorale und regionale Studien gestützt, die auf ein vorhandenes, aber nicht genutztes Potential zur Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung bei Unternehmen in der Bundesrepublik verweisen.³⁴⁾ Diese Einschätzung hat auch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände wiederholt vertreten.³⁵⁾ Unbestreitbar ist schließlich der in zahlreichen Umfragen ermittelte Nachfrageüberhang an Teilzeitarbeitsplätzen³⁶⁾, wengleich sich auf dem Teilzeitarbeitsmarkt das drastische Mißverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage inzwischen etwas abgeschwächt hat (vgl. hierzu Abschnitt 3.4).³⁷⁾

3.2 Restriktionen auf gesetzlicher und tarifvertraglicher Ebene

Ein anderer Grund für die geringe Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft der Bundesrepublik könnte in der Art und dem Ausmaß *arbeits- und sozialrechtlicher Hemmnisse* bestehen. Auch hier sprechen die empirischen Erfahrungen aus anderen Ländern gegen eine derartige Deutung.³⁸⁾

Selbst bei einer isolierten Betrachtung der Bundesrepublik können die häufig vorgetragenen Klagen im Unternehmerlager über gesetzliche und tarifvertragliche Hemmnisse nicht überzeugen. Für eine marktorientierte Flexibilisierung im Bereich der betrieblichen Randbelegschaften fan-

den die Personalabteilungen auch bisher genügend Handlungsspielraum innerhalb der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Dies wurde schon in der Einschätzung des BeschFG deutlich.

Eine Betrachtung der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von Teilzeitbeschäftigung unterstützt diese These. Obwohl Teilzeitbeschäftigte laut Arbeitsrechtsprechung und BeschFG im Prinzip die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte besitzen, haben sich doch in der tarifvertraglichen und betrieblichen Ausgestaltung vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen durchgesetzt.³⁹⁾ Teilzeitbeschäftigte werden aus dem Geltungsbereich von Tarifverträgen ausgeklammert; Sozialversicherungsschutz wird ihnen nur eingeschränkt gewährt; von betrieblichen Sonderleistungen und Überstundenvergütungen bleiben sie in der Regel ausgeschlossen. Beispielsweise macht das Lohnfortzahlungsgesetz für Arbeiter die Gewährung bestimmter Ansprüche von einer regelmäßigen Mindestarbeitszeit abhängig.⁴⁰⁾

Ein anderes Beispiel sind die Kündigungsschutzbestimmungen. Zwar gilt bei anstehenden Entlassungen, daß der Kündigungsschutz unabhängig davon einsetzt, ob der/die Betreffende voll- oder teilzeitbeschäftigt ist. Dennoch dürften Teilzeitbeschäftigte den Auswahlkriterien des § 1 Abs. 3 KSchG vorrangig genügen, wenn sie aus der Sicht des Betriebs- oder Personalrates von einer Entlassung als weniger hart betroffen gelten als ihre Vollzeitkollegen. Unternehmensberater empfehlen daher den Personalabteilungen, der Sozialpflichtigkeit bei Kündigungen so nachzukommen, daß sie vorrangig die Verträge mit „sozial ausgewählten“ Teilzeitbeschäftigten „aus dringenden betrieblichen Erfordernissen“ lösen (*Bartholomä 1977: 44*).

Vielfältige Belege zeigen, daß die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen schon vor Verabschiedung des BeschFG flexibel genug waren, um eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Dies zeigt insbesondere ihr rapider Anstieg gegen Ende der 60er Jahre.

Wie groß nun der Flexibilisierungsspielraum für die betriebliche Personalplanung tatsächlich sein kann, dürfte nicht zuletzt davon abhängen, ob der Betriebsrat in den mitbestimmungspflichtigen Fragen seine Zustimmung erteilt oder verweigert. Wie aus gewerkschaftssoziologischen Forschungen hervorgeht, verstanden sich die Betriebsräte in der Vergangenheit als Interessenvertreter der Stammbeschaften, d.h. vorrangig der deutschen, vollzeitbeschäftigten Facharbeiter.⁴¹⁾ Bei der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen verhielten sich vorliegenden Betriebsfallstudien zufolge die Betriebsräte allerdings durchweg kooperativ (*Gnahn 1985; Wiesenthal 1987: 264 f.*)⁴²⁾

Immerhin wäre denkbar, daß über den Hebel des Kontrollrechts der Betriebsräte bei der Abfassung von Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen die gesetzlichen Lücken in der Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten geschlossen werden. So schreibt das Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 1 Satz 1) vor, daß der Betriebsrat Arbeitsverträge daraufhin zu überprüfen habe, ob neben den gesetzlichen Regelungen auch die tarifvertraglichen Bestimmungen eingehalten werden.

Sofern Teilzeitbeschäftigte in den Geltungsbereich der Tarifverträge einbezogen sind, stellen diese in aller Regel ein wirksames Korrektiv in bezug auf bestehende arbeitsrechtliche Mängel und Lücken dar. Jedoch schließt eine Reihe von Tarifverträgen Teilzeitkräfte unterhalb der 18-

³⁴⁾ Vgl. Weitzel/Hoff 1981; Bielenski/Hegner 1985; Hagemann/Sommerfeldt 1986.

³⁵⁾ Vgl. z. B. Murmann, in: Die Zeit vom 15. 5. 1987: 25. Eine aktuelle Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft kommt zu dem Ergebnis, daß Teilzeitbeschäftigte produktiver und damit auch kostengünstiger arbeiten als Vollzeitbeschäftigte (vgl. Industriemagazin, Mai 1988, S. 130).

³⁶⁾ Vgl. dazu die zusammenfassende Übersicht bei Landenberger (1983). Eine weiteres Indiz für den Nachfrageüberhang bietet Gnahn: „Für jene Betriebe, die von sich aus Teilzeitarbeit anbieten, war überraschend, wie groß die Zustimmung zu ihrem Vorschlag war. Dies deutet darauf hin, daß das Potential an Teilzeitkräften noch nicht ausgeschöpft ist“ (1985: 262).

³⁷⁾ Nach unseren Berechnungen lag das Mißverhältnis zwischen registrierter Teilzeit-Nachfrage und angebotenen Stellen zwischen 1975 und 1980 bei durchschnittlich 8:1, erreichte seinen Höhepunkt im Jahr 1983 mit 35 : 1 und ist im Jahr 1987 auf 12: 1 zurückgegangen (Berechnungsgrundlage: ANBA 1976 ff.).

³⁸⁾ Internationale Vergleiche über den Rechtsstatus von Teilzeitbeschäftigten machen deutlich, daß der Abbau von Schutzrechten nicht automatisch mit einem Anstieg der Teilzeitquote einhergeht. Vielmehr zeigen gerade auch die skandinavischen Länder, daß ausgebauter Rechts- und Sozialversicherungsschutz mit einer hohen Teilzeitquote korrelieren kann. Innerhalb der EG ist – mit Ausnahme Großbritanniens – der Rechtsschutz für Teilzeitbeschäftigte in ähnlicher Weise geregelt. Die Rechte der Teilzeitbeschäftigten können daher nicht entscheidend für die länderspezifische Varianz der Teilzeitbeschäftigung sein (vgl. Parttime work 1985; Baroin/Loos 1982).

³⁹⁾ Vgl. Bertelsmann/Rust 1985; Degen 1987; Landenberger 1985.

⁴⁰⁾ Zur Frage möglicher Anpassungsprobleme, die sich infolge vermehrter Teilzeitarbeit und flexibler Arbeitszeit für die soziale Sicherung ergeben vgl. Landenberger 1986(b); dies. 1987; dies. 1987(b).

⁴¹⁾ Vgl. zusammenfassend dazu Dittrich 1985: 208 ff.

⁴²⁾ Aufschlußreich ist, daß es sich bei den hier untersuchten Betrieben in den Jahren 1977 bis 1983 überwiegend um Angebote der Arbeitgeberseite handelte, vorhandene Arbeitsplätze so aufzuteilen, daß möglichst viele der jugendlichen Beschäftigten nach der Ausbildung übernommen werden konnten. Die Betriebsräte machten ihre Zustimmung von der Einhaltung sozialer Mindeststandards (Sozialversicherungspflicht) und vom Schutz der Kernbelegschaft abhängig, nämlich davon, „daß genügend Vollzeitarbeitsplätze für einzelverdienende ‚Ernährer‘ der Familie erhalten bleiben müssen“ (Gnahn 1985: 263). Betriebsräte scheinen ihre Skepsis gegenüber der Teilzeitarbeit dann überwinden zu können, wenn diese in betrieblichen Krisensituationen personalpolitisch als geringeres Übel gegenüber der Alternative „Entlassungen“ bewertet wird (Held-Gemeinhardt/Kroker 1985: 147 ff. u. 175).

Wochenstunden-Grenze aus⁴³⁾ und gewährt bestimmte Vergünstigungen nur Vollzeitbeschäftigten.⁴⁴⁾

Als Fazit kann festgestellt werden, daß die betriebliche Zurückhaltung bei der Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze nicht mit tarifvertraglicher oder arbeits- und sozialrechtlicher Überregulierung begründet werden kann.

3.3 Unzureichende staatliche Bemühungen

Nachdem die bislang erörterten Erklärungsmöglichkeiten für die Stagnation von Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft nicht überzeugen, stellt sich die Frage, ob es an staatlicher Initiative und Phantasie mangelt.

In der Tat läßt die Umsetzung programmatischer Positionen in konkrete staatliche Maßnahmen zu wünschen übrig. Gezielte Programme zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung blieben bisher Ausnahmeerscheinungen und waren auch konzeptionell unzureichend (*Hoff/Weitzel* 1982). Dies wird besonders deutlich, wenn man die Fördermaßnahmen in anderen Ländern betrachtet, die mehr Einfallsreichtum und Förderbereitschaft aufweisen als in der Bundesrepublik.⁴⁵⁾ In einem internationalen Überblick über Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung wird deutlich, daß in der Bundesrepublik für Arbeitnehmer keine ausreichenden Anreize zur Verfügung gestellt werden, um Teilzeitarbeit attraktiver zu machen. Beispielsweise wird gezeigt, daß in der Bundesrepublik im Vergleich zu Belgien, Frankreich, Schweden und Großbritannien die geringste Anzahl von Jugendlichen in entsprechenden Teilzeitprogrammen unterkommt (*Casey* 1984).⁴⁶⁾ Die Wirksamkeit staatlicher Teilzeitförderung könnte erhöht werden, wenn staatliche Kompensationen sowohl auf der

Arbeitnehmerseite ansetzten (z.B. Alterssicherung, Kündigungsschutz, Rückkehrgarantie in Vollzeitarbeit) als auch die teilzeitbedingten Mehrkosten für die Arbeitgeberseite verringerten.

Ein Indiz für die mögliche Bedeutung staatlicher Förderprogramme ist die internationale Entwicklung der Teilzeitarbeit. Ihre unterschiedliche Ausdehnung innerhalb der EG im Zeitraum von 1975 bis 1985 läßt sich kaum auf strukturelle Faktoren allein zurückführen. Sie scheint vor allem von politischen Faktoren beeinflusst zu werden (vgl. Grafik 8). Solche Staaten, die gezielte Fördermaßnahmen anbieten, weisen auch hohe Steigerungsraten bei der Teilzeitbeschäftigung auf.

3.4 Sozialstrukturelle und interessenpolitische Aspekte von Teilzeitbeschäftigung

Trotz einhelliger Bekundungen von Arbeitgeberverbänden und Regierung, die Teilzeitbeschäftigung als eine förderungswürdige, produktivitätssteigernde und kostensparende Beschäftigungsform darstellen, bleibt die Reaktion in den Betrieben zurückhaltend. Diese haben offenkundig nicht auf die Beseitigung von Rechtsbarrieren gewartet, um Flexibilisierung in großem Maßstab umzusetzen, wie es die politische Rhetorik eigentlich vermuten ließe.

Zwar scheint die nicht Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überdurchschnittlich anzusteigen, bislang jedoch bleibt lediglich ein kleiner Teil von vornehmlich weiblichen Arbeitskräften in Tätigkeiten mit meist geringen Qualifikationsanforderungen von der Flexibilisierung via Teilzeitbeschäftigung betroffen. Der Anteil dieses Segments an der Arbeitnehmerschaft hat sich im nationalen Rahmen seit den 70er Jahren nur geringfügig vergrößert und damit, zumindest was die statistisch erfaßte Teilzeitbeschäftigung anbelangt, das Normalarbeitsverhältnis als dominantes Beschäftigungsmuster nicht in Frage gestellt. Auch wurden nach Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Vollzeit Arbeitsplätze nicht durch Teilzeitarbeit „verdrängt“ (vgl. *Brinkmann/Kohler/Reyher* 1986: 364). Vielmehr hat die Schaffung von flexiblen Randbelegschaften auf Teilzeitbasis zumindest in der Vergangenheit die Stabilität der Vollzeitbeschäftigten Kernbelegschaften kaum berührt.

Die *Gewerkschaften* konnten Teilzeitbeschäftigung bis zu Beginn der 80er Jahre vernachlässigen, da sie keine Gefahr für ihr Stammklientel und die Durchsetzung ihrer Hauptforderungen darstellte. Angesichts der Offensive von Arbeitgeberorganisationen und Regierung und dem parallel ansteigenden Bewußtsein über die Gefahren einer weiteren Flexibilisierung, sei es nun über Teilzeitbeschäftigung, Befristung oder weitere Lohndifferenzierungen, bauen Einzelgewerkschaften aber inzwischen zunehmend Abwehrfronten gegen eine Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung auf, die sich in den jüngsten Tarifverträgen der IG Chemie und ÖTV (1987) und vielfältigen Gewerkschaftsforderungen (z. B. von seiten der IG Druck und Papier sowie der GEW) niederschlagen.⁴⁷⁾ Von diesen Veränderungen in der Großwetterlage blieben offenbar einzelne betriebliche Experimente zur Einführung von Teilzeitbeschäftigung nicht unberührt. Während in den Fällen, die vor den Tarifaussensetzungen 1984 untersucht wurden, noch eine eher kooperative Haltung der *Betriebsräte* registriert wurde⁴⁸⁾, mußten danach einzelne Experimente mit Teilzeitarbeit aufgrund des Widerstandes der Belegschaftsvertretungen abgebrochen werden, die

⁴³⁾ Aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge sind häufig die nicht sozialversicherungspflichtigen, also geringfügig Beschäftigten ausgeschlossen (Kurz-Scherf 1987). Aktuelle Umfrageergebnisse legen die Vermutung nahe, daß gerade bei der tarifvertraglich häufig nicht erfaßten Teilzeitarbeit (geringfügige Beschäftigung) in den letzten Jahren ein starker Anstieg zu verzeichnen war (MAGS NRW 1987; Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1989).

⁴⁴⁾ Als besonders teilzeitunfreundlich gilt die in allen derzeit geltenden Tarifverträgen enthaltene Definition von Mehrarbeit, die wie bei Vollzeitkräften erst mit 38,5 oder 40 Wochenstunden beginnt. Damit kann die wöchentliche Arbeitszeit einer Teilzeitkraft in beträchtlichem Umfang nach oben „flexibilisiert“ werden, ohne daß dem Betrieb Mehrkosten durch Mehrarbeitszuschläge oder zusätzliche Freischichten entstehen (vgl. Kurz-Scherf 1985; dies. 1987; WSI-Tarifarchiv 1984).

⁴⁵⁾ Vgl. hierzu u. a. Casey 1983; Casey 1984; Jallade 1984; Jeammaud/Le Friant 1987; Langkau-Hermann/Scholten 1986: 48 ff.; Part-time work 1985.

⁴⁶⁾ Hier hat die Bundesrepublik jedoch in den letzten Jahren aufgeholt. Durch gesetzliche Änderungen im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes von 1984 wurde der Arbeitslosengeld- und Arbeitslosenhilfeanspruch für Berufsanfänger stark reduziert und Teilzeitweiterbildungsmaßnahmen neben einer Teilzeitbeschäftigung eingeführt (Schmähl u. a. 1986). Dadurch wird die Akzeptanz betrieblicher Modelle von „Teilzeitarbeit nach der Lehre“ erhöht.

⁴⁷⁾ Die Detailanalyse der Tarifverträge zur Teilzeitarbeit zeigt, daß die Positionen der Einzelgewerkschaften sehr unterschiedlich sind. (Kurz-Scherf 1984; 1985; 1987). Auf der einen Seite steht die IG Metall, die mittels Tarifverträgen Teilzeitarbeit eingrenzen und vor allem die Verringerung des Beschäftigungsvolumens durch Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze verhindern möchte (IG Metall (Hrsg.) 1988). Auf der anderen Seite steht die IG Chemie, die mit ihrem Teilzeit-Tarifvertrag von 1987 ausdrücklich eine variable Gestaltung von Dauer und Lage der täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeit erlaubt. Außerdem ermöglicht dieser Tarifvertrag betriebliche Modelle der „Teilzeitarbeit für Berufsanfänger“ (IG Chemie, Papier, Keramik 1987). Konsens bei allen DGB-Gewerkschaften besteht darüber, nur Teilzeitarbeit in Form von Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, also im Umfang von mindestens 18 Wochenstunden zuzulassen. Auch sollen in allen Betrieben Betriebsvereinbarungen zur Teilzeitarbeit abgeschlossen und die Betriebsräte dazu befähigt werden, ihre Mitbestimmungsrechte in bezug auf Teilzeitarbeit aktiv wahrzunehmen (Grundsätze des DGB zur Teilzeitarbeit, in: IG Metall (Hrsg.) 1988: 39 f.).

⁴⁸⁾ Vgl. Fußnote 42.

darin offenbar eine Gegenstrategie zur gewerkschaftlich favorisierten Verkürzung der Wochenarbeitszeit sahen.⁴⁹⁾

Auf der Seite der *Unternehmensleitungen* sind Vorbehalte gegen die Einführung von Teilzeitarbeit ebenfalls weit verbreitet. Positive Einschätzungen ermitteln *Friedrich* und *Spitznagel* (1981: 408ff.) bei Unternehmen lediglich, was die Ausweitung dieser Beschäftigungsform im kaufmännischen Bereich anbelangt. Im technischen Bereich dagegen werden diese Möglichkeiten – vor allem bei kleineren Unternehmen – deutlich geringer eingeschätzt. Allerdings geht aus dieser Untersuchung auch hervor, daß Unternehmensleitungen, die mit Teilzeitbeschäftigungen bereits Erfahrungen gesammelt haben, günstiger hierüber urteilen.

Die Gründe für die insgesamt skeptische Haltung des Managements ermittelt *Ollmann* (1983) in den zusätzlichen Kosten für den höheren Verwaltungsaufwand und die Änderung der Arbeitsplatzausstattung sowie in den Personalzusatzkosten, die die Unternehmensleitungen mit einem Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen verbinden. Die realen Kostenerhöhungen mögen dabei zu hoch angesetzt⁵⁰⁾ und die Kostensenkungseffekte der Teilzeitbeschäftigung nicht aufgerechnet worden sein.⁵¹⁾ Es scheint also, daß Vorbehalte der Einzelunternehmen gegen die Einführung von Teilzeitarbeit eher einer „verschwommenen und fragwürdigen“ als einer „harten“ Kosten/Ertrag-Kalkulation entspringen (*Teriet* 1979: 398).

In dieser Situation der gewerkschaftlichen Vorbehalte einerseits und Irritationen des Managements andererseits hätte ein substantieller Einbruch der Teilzeitarbeit in die Stammbeslegschaften ein konzertiertes Verhalten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Staat vorausgesetzt, in dem Sicherheiten und Anreize für alle an der betrieblichen Implementation beteiligten Akteure zu vereinbaren gewesen wären. Hierfür gibt es in der Bundesrepublik – im Gegensatz etwa zu den Niederlanden – momentan keine Anzeichen.⁵²⁾

Die *individuellen Erwerbspersonen* sind nach wie vor in beträchtlichem Umfang an Teilzeitarbeit interessiert. Zum Thema Teilzeitpräferenzen liegen zahlreiche Umfrageergebnisse vor. Danach wünschen sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Erwerbslose eine Teilzeitbeschäftigung. Ins-

gesamt äußerten unabhängig vom gegenwärtigen Erwerbsstatus – im Jahr 1985 rund 20% der befragten Männer und rund 50% der befragten Frauen den Wunsch nach einer Teilzeitstelle. Vergleichsdaten aus den 70er und 80er Jahren zeigen, daß das Interesse an dieser Arbeitszeitform zugunsten von Vollzeitarbeit in der ersten Hälfte der 80er Jahre zurückgegangen ist (*Bielenski* 1985: 16).

Aus dieser und früheren Umfragen geht hervor, daß besonders verheiratete Frauen mit minderjährigen Kindern an Teilzeitarbeit interessiert sind.⁵³⁾ Im Vordergrund der gewünschten Arbeitszeitdauer stehen die selten angebotenen Teilzeitstellen im Bereich zwischen 25 und 35 Wochenstunden. Obwohl Teilzeitbeschäftigte häufig erhebliche Nachteile in Kauf nehmen müssen – nach ihren eigenen Angaben sind mangelnde Aufstiegschancen, gering qualifizierte Tätigkeit, geringe Chance des späteren Wechsels auf eine Vollzeitstelle sowie unsicherer und schlecht bezahlter Arbeitsplatz zu beklagen -, äußern sie ein hohes Maß an Zufriedenheit mit dieser Arbeitszeitvariante (*Landenberger* 1986(b): 149). Allerdings sollte dieser Befund nicht vorschnell zu einem positiven Gesamturteil verleiten, ist er doch hauptsächlich Ausdruck der Tatsache, daß für viele Frauen neben der vollen Verantwortung für Kinder und Haushalt nur eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

Insgesamt betrachtet, enthalten die vorliegenden Befragungsergebnisse einige Hinweise auf mögliche Ursachen für das Mißverhältnis zwischen individuellen Teilzeitwünschen und betrieblicher Zurückhaltung. Zum einen bieten Betriebe meist Teilzeitarbeit im Umfang von 20 Wochenstunden und weniger an, während die Arbeitnehmerpräferenzen bei 25 bis 35 Wochenstunden liegen. Zum anderen können viele Frauen nur vormittags arbeiten, wohingegen Betriebe häufig Teilzeitkräfte zu anderen Tageszeiten sowie in wechselnden Zeitmustern einsetzen möchten. Schließlich – und dies ist ein Mangel vieler Umfragen – werden die mit dem Übergang von Vollzeit- in Teilzeitarbeit verbundene Einkommens Kürzung und Minderung der Alterssicherung nicht hinreichend deutlich gemacht.

4. Flexibilisierung und Normalarbeitsverhältnis

Die Forderung nach Flexibilisierung (auch durch Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung) wurde weniger auf einzelbetrieblicher Ebene als vielmehr von den Arbeitgeberorganisationen als Kampfbegriff in der Auseinandersetzung um die Reduzierung der Wochenarbeitszeit eingesetzt. Aufgrund ihres diffusen, attraktiven und gerade deshalb wenig konflikträchtigen Charakters konnte die Flexibilisierungsforderung als einigendes Band für unterschiedliche Positionen der Arbeitgeberverbände und der Bundesregierung dienen.

Flexibilisierung als Zauberformel in einer strukturellen Umbruchsituation ist sowohl Ausdruck der Ratlosigkeit auf seiten der Regierung über einzuschlagende arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Strategien als auch Ausdruck einer Unsicherheit auf seiten der Unternehmen über langfristige ökonomische Entwicklungen. *Streeck* hat gezeigt, daß gerade in ökonomischen Krisen eine einheitliche Politik der Unternehmer und ihrer Organisationen schwer erreichbar ist.⁵⁴⁾

Flexibilisierung heißt somit lediglich, einen potentiellen Handlungsspielraum zu eröffnen, ohne die Benutzung desselben bereits eindeutig zu präjudizieren. Faktisch verschiebt diese Politik die Gewichte zu Lasten generalisieren-

⁴⁹⁾ Den Grund für die zu diesem Zeitpunkt kategorische Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung bei Gewerkschaften und Betriebsräten sieht *Casey* in der offenbar vermehrten Furcht vor „einem Unterlaufen der gewerkschaftlichen Forderungen nach Arbeitsumverteilung durch generelle Arbeitszeitverkürzungen“ (*Casey* 1984: 344).

⁵⁰⁾ Hierfür sprechen die Erfahrungen in den Betrieben, die sich im Rahmen eines Pilotprojekts des Landes Rheinland-Pfalz zur Einführung der Teilzeitarbeit bereit erklärt hatten (*Gaugler/Gille/Paul* 1981). Auch die ermittelte positivere Einschätzung der Teilzeitarbeit bei Unternehmern, die über eine große Erfahrung mit dieser Arbeitszeitform verfügen, lassen sich so interpretieren, daß deren Kosten im allgemeinen überbewertet werden.

⁵¹⁾ Die Kostenvorteile, die Unternehmen aus Teilzeitbeschäftigung ziehen können, entstehen aus geringeren Fehlzeiten, höherer Arbeitsproduktivität sowie möglichen Ersparnissen bei der Sozialversicherung und der betrieblichen Zusatzversorgung. Sie sind z. T. schwer zu quantifizieren, werden aber von Unternehmensberatern in Modellkalkulationen (*Frey* 1979; *Hagemann/Sommerfeldt* 1986) und an empirischen Beispielen vorgerechnet (*Bierig* 1980).

⁵²⁾ Die Bestrebungen des früheren Wirtschaftsministers *Bangemann*, eine konzertierte Aktion zur Erweiterung von Teilzeitarbeit zu initiieren (vgl. *Süddeutsche Zeitung* vom 2./3. 8. 1986, S. 5), waren bislang erfolglos.

⁵³⁾ Vgl. *Bielenski* 1985: 18 ff.; *Brinkmann* 1983: 106; *Landenberger* 1986(b): 147f.; *Nerb* 1986: 6.

⁵⁴⁾ „For the time of the crisis at least, the collective interests of employers, and the objectives employers associations are permitted to pursue, consist of little more than the freedom for individual firms to develop and pursue their own strategies.“ (*Streeck* 1986: 3)

der gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen und *zugunsten betrieblicher Vereinbarungen*.

Angesichts des eingeschlagenen Flexibilisierungskurses bedeutet die Eröffnung zusätzlicher Optionen für Betriebe und einzelne Arbeitnehmergruppen jedoch eine Schwächung der Position der Gewerkschaften, die ihre Existenz bislang mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit zumindest industrieweit gültiger Tarifverträge gerechtfertigt haben. „Die kollektive Norm der tariflich geregelten Arbeitszeitdauer“ gilt daher in gewerkschaftlichen Publikationen als „erstes Angriffsziel“ der unternehmerischen Flexibilisierungsoffensive (Lang 1986: 599).

Derartige strategische Interessen dürften nicht von der Hand zu weisen sein. Obwohl in der Rhetorik staatlicher Flexibilisierungsbemühungen die Verbesserung des staatlichen Arbeitskräfteeinsatzes und die Umverteilung der Arbeit im Vordergrund standen, erscheint – gerade auch im Kontext anderer Vorstöße (z.B. die Änderung des § 116 AFG) – die Ablehnung der Gewerkschaften verständlich. Sie befürchten eine Einschränkung der gewerkschaftlichen Verhandlungskompetenz, die sie unter der sozialliberalen Koalition hatten ausbauen und rechtlich absichern können.⁵⁵⁾

Allerdings bahnt sich aufgrund der Zunahme von heterogenen Arbeitszeitmustern und Erwerbsbiographien inzwischen eine gewerkschaftliche Neuorientierung an. Nicht mehr nur der Maßstab des Normalarbeitsverhältnisses bestimmt die Tarifpolitik, sondern der gewerkschaftliche Regelungsanspruch beginnt sich auf die verschiedenen Spielarten der Teilzeitarbeit und anderer „Abweichungen“ auszudehnen.

Trotz der spürbaren Ausweitung der Teilzeitarbeit im *öffentlichen Dienst* kam es im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Sektor kaum zu Segmentierungstendenzen und Marginalisierungsprozessen. Die Teilzeitbeschäftigung nahm dort deshalb überdurchschnittlich zu, weil im Unterschied zur Privatwirtschaft alternative Instrumente zur Personalanpassung wie Kurzarbeit, Aushilfen oder betriebsbedingte Kündigungen nicht eingesetzt werden können.

Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst ist es nicht möglich, von *einem* strategischen Interesse *des* Staates zu sprechen. Faktisch zeigt sich ein widersprüchliches Amalgam von arbeitsmarktpolitischen, finanzpolitischen und Rationalisierungsinteressen.

Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes dürften Rationalisierungserwartungen den Anstieg der Teilzeitbe-

schäftigung mitbewirkt haben,⁵⁶⁾ zumal die Finanzknappheit der öffentlichen Hand eine arbeitsmarktpolitisch eigentlich gebotene Ausweitung des gesamten Stellenbestandes (auch und vor allem der Vollzeitstellen) verbot (vgl. *Tofaute* 1987: 543). Die besondere soziale Absicherung der teilzeitbeschäftigten Beamten könnte freilich in Zukunft zum Maßstab werden für die tariflichen und gesetzlichen Schutzrechte von Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft.

Was die *Wirkungen* der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung auf die Struktur des öffentlichen Dienstes angeht, so zeigt gerade der wachsende Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen und Beamten, daß mehr Teilzeitbeschäftigung nicht zwangsläufig mit einem Trend zur *Marginalisierung* der Betroffenen verbunden sein muß. Versteht man unter Marginalisierung, daß – nach Kriterien wie Qualifikationsanforderung, Bezahlung und gesellschaftlichem Ansehen – bislang zu günstigeren Bedingungen Beschäftigte zwangsweise in Positionen gedrängt werden, die neben Einbußen an sozialer Absicherung und Status auch einen dauerhaften Verlust an Aufstiegs Optionen mit sich bringen, so wird man dieses „Vollbild“ der Marginalisierung in der teilzeitbeschäftigten Beamenschaft meist nicht antreffen. Es läßt sich vielmehr ein sehr unterschiedliches Spektrum von Begünstigungen und Benachteiligungen durch Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst nachweisen.⁵⁷⁾

Das Beispiel der Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst zeigt auch, daß Aspekte der gruppenspezifischen Marginalisierung analytisch und empirisch von solchen der *Heterogenisierung* stärker getrennt werden sollten, wenn es darum geht, die sozialstrukturellen und sozialen Folgen von Teilzeitbeschäftigung zu beurteilen. Die horizontale Ausdifferenzierung verschiedener Beschäftigtengruppen (etwa nach Lage und Dauer der Arbeitszeit oder arbeitsrechtlichem Status), zu der die Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung sicherlich beiträgt, ist nicht zwangsläufig mit einem Marginalisierungsprozeß verbunden, wie er insbesondere in gewerkschaftlichen Stellungnahmen betont wird.

Trotz dieser Relativierung der Marginalisierungsthese bleibt unverkennbar, daß das Gros der Teilzeitbeschäftigten nach wie vor unterdurchschnittlich qualifiziert sowie geringer entlohnt und abgesichert ist. Dies gilt vor allem für die nicht Sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und diejenigen Arbeitnehmer/innen, bei denen Risiken und Nachteile kumulieren.

Mißt man die Flexibilisierungsoffensive und speziell das BeschFG an ihren *erklärten* Zielsetzungen, so ist festzuhalten, daß das Hauptziel der Beschaffung und Umverteilung von Arbeitsplätzen durch die Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung nicht in dem erhofften Umfang erreicht worden ist. Allerdings wurden vor allem mit dem BeschFG erweiterte Handlungsspielräume für die Arbeitgeber kodifiziert. Insoweit ist das BeschFG Symbol einer arbeitspolitischen Neuorientierung. Ein solcher Kurs signalisiert den Abschied vom Normalarbeitsverhältnis als einer handlungsleitenden Prämisse. An ihre Stelle tritt die *Idee* flexibler Arbeitsverhältnisse, die das BeschFG prägt, ohne schon die Praxis der Arbeitspolitik zu beherrschen.

5. Abschließende Thesen

Die nachfolgenden zugespitzten Thesen sind vor allem als Anregung für eine weitere Diskussion gedacht.

⁵⁵⁾ Zu der bisher eher defensiven Haltung der Gewerkschaften vgl. Wiesenthal 1987: 333 f.

⁵⁶⁾ Hier dürfen jedoch teilweise unvollständige Berechnungen zugrunde gelegt werden. Neuere Stimmen warnen vor erheblichen Mehrkosten bei Teilzeitarbeit durch überproportional begünstigende Wirkungen bei der beamtenrechtlichen Alterssicherung und Beihilfe. In diese Richtung äußert sich beispielsweise das baden-württembergische Finanzministerium (vgl. DIE WELT vom 25. 5. 1988).

⁵⁷⁾ Die Richterinnen etwa, die aus der Entscheidung, sich mehr ihrem Kind widmen zu wollen, ihr Arbeitsquantum reduzieren läßt, tut dies freiwillig, ohne nennenswerte Einbußen an sozialer Absicherung und Karriereoptionen. Anders gelagert ist das Beispiel des Junglehrers, der das Eingangsangebot eines verminderten Stundendeputats nur bei Strafe der Arbeitslosigkeit ablehnen kann. Dennoch kann er nach einigen Jahren seine Übernahme in die Vollbeschäftigung erwarten. Berufliche Chancen verbaut sich hingegen unter der derzeitigen Arbeitsmarktlage eine Angestellte, wenn sie aus finanzieller Not eine Teilzeitbeschäftigung annehmen muß, die ihre Qualifikationen unterfordert. Erst im letzten Fall handelt es sich für uns eindeutig um einen Fall der Marginalisierung via Teilzeitbeschäftigung. Im ersten Fall, der uns für Beamte eher typisch erscheint, sprechen wir von einer Privilegierung des Beschäftigten, da sich seine Wahlmöglichkeit bei der Arbeitszeitgestaltung erweitert.

(1) Die treibenden Motive und Interessen zur Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung ändern sich signifikant im Zeitverlauf. Arbeitsmarktpolitisch ging es bis etwa 1974 um die Mobilisierung (weiblicher) Arbeitskräfte, danach um die Umverteilung und/oder Flexibilisierung von Arbeit.

(2) Die staatliche Förderung von Teilzeitbeschäftigung konzentrierte sich auf den öffentlichen Dienst und war dort auch relativ erfolgreich. Die kontinuierliche Erweiterung und Verbesserung der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für Beamte unter wechselnden arbeitsmarktpolitischen Vorzeichen läßt sich prototypisch am Schuldienst aufzeigen: Diente die Ausweitung (weiblicher) Teilzeitarbeit zunächst der Bewältigung der Lehrerknappheit, so war sie später eine Reaktion auf die „Lehrerschwemme“.

(3) Der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft standen staatliche Instanzen zunächst wohlwollend, aber weitgehend inaktiv gegenüber. Mit Beginn der Flexibilisierungsoffensive ist eine bemerkenswerte rhetorische und gesetzgeberische Unterstützung zu verzeichnen, die jedoch bislang wenig Wirkung zeitigt.

(4) Die stagnative Tendenz bei der Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft kann nicht auf restriktive und inflexible arbeitsrechtliche, sozialrechtliche und tarifvertragliche Regelungen zurückgeführt werden. Sie kann auch nicht hinreichend mit strukturellen (Sättigungsthese) oder konjunkturellen Faktoren erklärt werden. Entscheidend ist vielmehr eine interessenpolitische Blockade, aus der eine strukturelle Handlungsschwäche der staatlichen Akteure resultiert. Würde durch gesetzliche Regelungen der arbeits- und sozialrechtliche Schutz der Teilzeitbeschäftigten verbessert und damit diese Arbeitszeitform für die Seite der Beschäftigten attraktiver gemacht, ließe die Bereitschaft der Betriebe, Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, nach. Umgekehrt hätte eine konsequente staatliche Deregulierungspolitik zur Folge, daß die gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu einem offensiven Konfliktkurs übergehen würden. Die staatliche Teilzeitförderung könnte unserer Analyse zufolge allein dadurch wirksamer werden, daß auf Arbeitnehmerseite die mit Teilzeitarbeit verbundenen Einbußen bei Einkommen und sozialer Sicherung durch staatliche Kompensationsleistungen zumindest für bestimmte Personengruppen (Berufsanfänger, Teilrentner) ausgeglichen werden. Auf der Seite der Einzelbetriebe müßte ein Ausgleich für die mit Teilzeitarbeit verbundenen Mehrkosten erfolgen. Bleibt das staatliche Handeln weiterhin unentschieden, werden die Personalabteilungen in Zukunft vermehrt zu alternativ verfügbaren Formen des flexiblen Arbeitskräfteeinsatzes (Überstunden, Kurzarbeit, Aushilfsarbeit, Leiharbeit, Befristung usw.) greifen.

(5) Die Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung hat ambivalente sozialstrukturelle und soziale Effekte. Sie führt nicht geradlinig und durchgängig zu einer weiteren Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt, zumal sie weitgehend vom öffentlichen Dienst getragen wird und hier wiederum überproportional bei Beamten stattfindet. Allerdings werden Heterogenisierungs- und Segmentations-tendenzen des Arbeitsmarkts insgesamt durch die Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung weiter unterstützt. Zudem kommt es zu starken Differenzierungen innerhalb des Teilzeitarbeitsmarktes mit relativ gut abgesicherten Beschäftigtengruppen (Beamte) einerseits und extrem benachteiligten Gruppen (vor allem bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, KAPOVAZ, Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Befristung) andererseits.

6. Literatur

- ANBA (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit), laufende Jahrgänge.
- Baroin, Daniel/Loos, Jocelyne (1982), Protection juridique et couverture sociale du travail a temps partiel en Europe, in: Droit Social, Heft 7-8, S. 560-566.
- Bartholomä, Richard (1977), Teilzeitkräfte als Mobilitätsreserve. Unterschätztes Instrument der Kosten- und Einsatzsteuerung, in: Personalwirtschaft, Heft 2, S. 44-46.
- Battis, Ulrich (1986), Möglichkeiten und Grenzen der Teilzeitbeschäftigung von Beamten, in: Verantwortung und Leistung, Heft 14 (Februar).
- Becker, Friedrich (1971), Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Teilzeitbeschäftigung, Bern/Frankfurt a. M.
- Bertelsmann, Klaus/Rust, Ursula (1985), Arbeits- und sozialrechtliche Nachteile bei Teilzeitarbeit, in: Recht der Arbeit, Heft 3, S. 146-158.
- Bielenski, Harald/Hegner, Friedhart (Hrsg.) (1985), Flexible Arbeitszeiten. Erfahrungen aus der Praxis, Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens Bd. 68, Frankfurt a. M.
- Bielenski, Harald/Infratest Sozialforschung (1985), Längsschnitterhebung zur Entwicklung und Realisierung von Arbeitszeitwünschen. Erste Ergebnisse, unveröff. Bericht, München.
- Bierig, Günter (1980), Teilzeitarbeit. Siemens-Untersuchung, in: Der Arbeitgeber 32. Jg., H. 21, S. 1257-1260.
- Blüm, Norbert (1986), Beschäftigungschancen nutzen – Arbeitsplätze schaffen, in: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), S. 23-40.
- Blyton, Paul (1985), Changes in Working Time. An International Review, New York: St. Martin's Press.
- Bosch, Gerhard (1985), Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 3, S. 163-176.
- Brinkmann, Christian (1983), Arbeitszeitpräferenzen: Ein Hinweis auf neue Repräsentativbefragungen, in: MittAB, Heft 2/1983, S. 106-108.
- Brinkmann, Christian/Kohler, Hans (1981), Am Rande der Erwerbsbeteiligung: Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher oder befristeter Arbeit, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 56, S. 120-143.
- Brinkmann, Christian/Kohler, Hans/Reyher, Lutz (1986), Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen, in: MittAB 3/1986, S. 362-365.
- Büchtemann, Christoph F./Burian, Klaus (1986), Befristete Beschäftigungsverhältnisse: ein internationaler Vergleich, in: Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, Heft 24, S. 1-4.
- Büchtemann, Christoph F./Schupp, Jürgen (1986), Zur Sozioökonomie der Teilzeitbeschäftigung, Discussion Paper IIM/LMP 86-15, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1974), Teilzeitarbeit. Ein Leitfadens für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Bonn.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1977), Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn/Göttingen.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1986), Teilzeitarbeit, Bonn.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (1989), Informationen zum Thema „Geringfügige Beschäftigung“, unveröffentlichter Kurzbericht, Bonn.
- Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.) (1977), Teilzeitarbeit bei Beamtinnen – Eine Untersu-

- chung zur Förderung von Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, Schriftenreihe Bd. 55, Stuttgart u. a.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, Jahresbericht 1984, Köln.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Hrsg.) (1986), Beschäftigungsoffensive der Arbeitgeber. Dokumentation eines Kongresses, Köln.
- Casey, Bernard* (1983), Staatliche Maßnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit. Erfahrungen in Belgien, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 4/83, S. 414-426.
- Casey, Bernard* (1984), Teilzeitarbeit nach der Lehre – ein neues Arbeitsmarktphänomen?, in: MittAB 3/1984, S. 336-345
- Cramer, Ulrich* (1986), Zur Stabilität von Beschäftigung. Erste Ergebnisse der IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik, in: MittAB 2/86, S. 243-256.
- Crinius, Wolfgang/Schaft, Wolfgang* (1976), Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst. Eine Untersuchung in den Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburg.
- Degen, Barbara* (1987), Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht – Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen -, in: WSI-Mitteilungen, Heft 10, S. 627-635.
- Dittrich, Walter* (1985), Mitbestimmung – eine korporatistische Strategie? Eine international vergleichende Untersuchung zur Mitbestimmungspolitik in zehn europäischen Ländern, Konstanz.
- Dombois, Rainer* (1987), Flexibilisierung kraft Gesetz? Das Beschäftigungsförderungsgesetz und die Zeitvertragspraxis am Beispiel eines lokalen Arbeitsmarkts, SAMF-Arbeitspapier 1987-1, Paderborn.
- Dückert, Thea* (1984), Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – ein beschäftigungspolitisches Instrument?, Frankfurt/New York.
- Gaugier, Eduard/Gille, Gerd/Paul, Herwig* (1981), Teilzeitarbeit, Forschungsbericht über die wissenschaftliche Begleituntersuchung zum Modellversuch „Teilzeitbeschäftigung“ im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Umwelt Rheinland-Pfalz, Mannheim.
- Gnahn, Dieter* (1985), Strategien zur Einführung von Teilzeitarbeit, Materialien des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung – GmbH Nr. 127, Hannover.
- FORSA-Analysen* (1986), Ungeschützte und statusgeminderte Arbeitsverhältnisse. Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung, Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, ohne Ort (Manuskript).
- Frey, Helmut* (1979), Vorstandsbeschluss: Teilzeitkräfte abbauen, in: Personalwirtschaft 9/1979, S. 261-266.
- Friedrich, Werner/Spitznagel, Eugen* (1981), Verbreitung und Beurteilung einzelner Formen der Teilzeitarbeit und ihre Expansionschancen aus Unternehmenssicht, in: MittAB 4/81, S. 405-414.
- Hagemann, Helmut/Sommerfeldt, Klaus* (1986/87), Flexible Arbeitszeit, in: Wirtschaftswoche Nr. 52 (1986); Nr. 1/2 (1987).
- Halbach, Günter u.a.* (1987), Übersicht über das Recht der Arbeit, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.
- Haller, Willi* (1976), Der Staat hemmt flexible Anpassung, in: Industriemagazin, Heft 9, S. 31 f.
- Hegner, Friedhart/Landenberger, Margarete* (1988), Arbeitszeit, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, Opladen.
- Held-Gemeinhardt, Leonore/Kroker, Sabine* (1985), Teilzeitarbeit an technikintensiven Arbeitsplätzen – insbesondere in der Produktion, in: Bielencki, Harald/Hegner, Friedhart (Hrsg.),
- Ifo-Institut* (Hrsg.), Konjunkturreport Arbeitsmarkt, in: Wirtschaftskonjunktur, Heft 8/1988, S. 1-4.
- IG Metall* (Hrsg.) (1988), Positionspapier Teilzeitarbeit, Schriftenreihe der IG Metall Nr. 144, Frankfurt/M.
- IG Chemie, Papier, Keramik* (1987), Tarifvertrag über Teilzeitarbeit für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte der chemischen Industrie, Hannover, Wiesbaden.
- Isele, Hellmut G.* (1964), Arbeitsrechtliche Besonderheiten der Teilzeitarbeit, in: Recht der Arbeit, Heft 6, S. 201-204.
- Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung (1984).
- Jallade, Jean-Pierre* (1984), Towards a Policy of Part-Time Employment, European Centre for Work and Society, Maas-tricht.
- Jeamnaud, Antoinette/Friant, Martine* (1987), Liberalisierung von Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht in Frankreich, in: WSI-Mitteilungen 4/1987, S. 213-218.
- Kohler, Hans/Reyher, Lutz* (1985), Jahresarbeitszeit und Arbeitsvolumen, in: MittAB 1/85, S. 14-19.
- Krahn, Karl/Ulber, Jürgen* (1986), Die gesellschaftspolitischen Implikationen des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, in: Fricke, Werner u.a. (Hrsg.), Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1986, S. 35-50.
- Kühl, Jürgen* (1987), Beschäftigungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland 1973 bis 1987, SAMF Arbeitspapier 1987-5, Paderborn.
- Kurz-Scherf, Ingrid* (1984), Arbeitszeit im Umbruch. Analyse und Dokumentation der neuen tariflichen Arbeitszeitbestimmungen, WSI-Arbeitsmaterialien 4, Düsseldorf.
- Kurz-Scherf, Ingrid* (1985), Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 11, S. 659-668.
- Kurz-Scherf, Ingrid* (1987), Beschränkungen und Grenzen traditioneller Arbeitszeitpolitik. Ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, in: Perspektiven der Vollbeschäftigung, WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung Nr. 58, Köln, S. 169-180.
- Landenberger, Margarete* (1983), Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse, IIM/LMP 83-17, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Landenberger, Margarete* (1985), Aktuelle sozialversicherungsrechtliche Fragen zur flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung, in: Zeitschrift für Sozialreform 31 (1985), Heft 6 (1. Teil), S. 321-335 und 31 (1985), Heft 7 (2. Teil), S. 393-415.
- Landenberger, Margarete* (1986), Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Forschungsstand und Forschungsbedarf, in: Sozialer Fortschritt, Heft 4, S. 79-85.
- Landenberger, Margarete* (1986b), Arbeitszeitpräferenzen der Erwerbsbevölkerung, in: Buttler, G. u.a. (Hrsg.), Flexible Arbeitszeit gegen starre Sozialsysteme, Baden-Baden, S. 137-157.
- Landenberger, Margarete* (1987), Flexible Arbeitszeitformen im Spannungsfeld von ökonomischer Liberalisierung und sozialem Schutzbedarf, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 21, S. 15-29.
- Landenberger, Margarete* (1987a), Teilzeitarbeit und Alterssicherung: Sozialpolitische Flankierung einer Arbeitsumverteilungsstrategie, in: Sozialer Fortschritt, Heft 9/1987, S. 37-46.
- Lang, Klaus* (1986), Aspekte der Arbeitszeitverkürzung und der Flexibilisierung von Arbeit, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 10/86, S. 559-605.
- Langkau-Herrmann, Monika/Schölten, Udo* (1986), Strategien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Arbeitszeitverkürzung, Bonn.

- Linne, Gudrun/Voswinkel, Stephan* (1986), Befristete Arbeitsverhältnisse – Verstärkte Spaltung der Arbeitnehmer, in: WSI-Mitteilungen, Heft 7, S. 449-508.
- MAGS NRW (Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen)* (Hrsg.) (1987), Arbeitszeit '87. Ein Report zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten in der Bundesrepublik, Düsseldorf.
- Mayer, Udo* (1986), Kräfte und Spannungen im Arbeitsrecht. Tendenzen der Arbeitsrechtsentwicklung 1970-1985, Neuwied und Darmstadt.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung des Saarlandes* (Hrsg.) (1986), Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Saarland – Programme und Richtlinien, Saarbrücken (Informationsbroschüre).
- Ministerium für Soziales und Familie des Landes Rheinland-Pfalz* (Hrsg.) (1987), Förderung der Einstellung von Berufsanfängern in der Wirtschaft (Anschlußbeschäftigung), Verwaltungsvorschrift Nr. 625-71303 vom 5. 8. 1987.
- Mückenberger, Ulrich* (1985), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7, S. 415-434.
- Nerb, Gernot* (1987), Überwindung der Arbeitslosigkeit durch Flexibilisierung?, in: Bundesarbeitsblatt, Heft 6/1987, S. 5-10.
- Niedersächsisches Sozialministerium* (Hrsg.) (1985), Beschäftigungsinitiative der niedersächsischen Landesregierung, Hannover (Informationsbroschüre).
- Ollmann, R.* (1983), Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung im Mittelstand. Eine empirische Untersuchung. Vorstudie, Forschungsstelle für empirische Sozialökonomie e.V., vervielfältigtes Manuskript, Köln.
- Oppolzer, Alfred/Wegener, Hartmut/Zachert, Ulrich* (Hrsg.) (1986), Flexibilisierung – Deregulierung. Arbeitspolitik in der Wende, Hamburg.
- Part-time work in 15 countries (1985), in: European Industrial Relations Review 137, June, S. 21-28.
- Pohl, Kläre* (1955), Teilzeitarbeit für Frauen, in: Bundesarbeitsblatt Nr. 20, S. 900-903.
- Riewe, Manfred* (1958), Die Problematik der Teilzeitarbeit. Diss. Wirtschaftshochschule Mannheim.
- Scharpf, Fritz* (1985), Beschäftigungspolitische Strategien in der Krise, in: Leviathan I, S. 1-22.
- Schmähl, Winfried/Conradi, H./Jacobs, C. / Meierjürgen, R./Prinz, A.* (1986), Soziale Sicherung 1975-1985, Frankfurt/M., Bern, New York.
- Schmid, Günter* (1986), Flexibilisierung des Arbeitsmarkts durch Recht?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 23, S. 22-38.
- Schreyer, Ralf* (1988), Zum Einfluß der staatlichen Leistungserstellung auf die Beschäftigung, in: RWI-Mitteilungen, Heft 3/1988, S. 253-276.
- Seifen, Hartmut* (1984), Öffentliche Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Köln.
- Seifen, Hartmut* (1985), Was bringt Deregulierung für den Arbeitsmarkt – das Beispiel des BeschFG, in: WSI-Mitteilungen, Heft 5, S. 286-292.
- Simitis, Spiros* (1985), Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen, in: Kubier, Friedrich (Hg.), Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität, Frankfurt/M., S. 73-165.
- Statistisches Bundesamt*, Fachserie I, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, laufende Jahrgänge.
- Statistisches Bundesamt*, Fachserie 14, Reihe 6, Personal des öffentlichen Dienstes, laufende Jahrgänge.
- Statistisches Bundesamt*, Statistisches Jahrbuch 1960 ff., Wiesbaden.
- Steinbrück, Hans-Joachim/Wahsner, Roderich* (1985), Das arbeitsrechtliche Programm der (Rechts-)“Wende“, in: Demokratie und Recht, Heft 2, S. 153-174.
- Streeck, Wolfgang* (1986), The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper, IIM/LMP 86-26.
- Strümpel, Burkhard/Prenzel, Wolfgang/Scholz, Joachim u. a.* (1988), Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner, Berlin.
- Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts*, Bericht der Kommission, Baden-Baden 1973.
- Teriet, Bernhard* (1979), Die Teilzeitarbeit – ein unbewältigtes Managementproblem?, in: Arbeit und Sozialpolitik, H. 11, S. 396-399.
- Tofaute, Hartmut* (1987), Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 9/1987, S. 536-553.
- Trautwein-Kalms, Gudrun* (1987), Teilzeitarbeit und Befristung - Perspektiven der Arbeitszeit für Frauen? WSI-Arbeitsmaterialien 13, Düsseldorf.
- Weitzel, Renate/Hoff, Andreas* (1981), Möglichkeiten und Grenzen der öffentlichen Förderung von Teilzeitarbeit – Ergebnisse einer Explorativstudie, Discussion Paper IIM/LMP 81-8, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Wiesenthal, Helmut* (1987), Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980-1985, Frankfurt/New York.
- Wilhelm, Bernhard* (1966), Teilzeit für Beamtinnen, in: Zeitschrift für Beamtenrecht, Heft 7, S. 187-203.
- WSI-Tarifarchiv* (1984), Arbeitsmaterialien zur Teilzeitarbeit, Teil I, Düsseldorf (Manuskript).
- Zachert, Ulrich* (1986), Ein Jahr Beschäftigungsförderungsgesetz! Eine erste Bilanz, in: WSI-Mitteilungen, Heft 5, S. 377-380.
- Zöllner, Wolfgang* (1983), Arbeitsrecht, 3. Aufl., München.

7. Anhang: Synoptische Darstellung staatlicher Maßnahmen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung (TZB) in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst;

Bereich des öffentlichen Dienstes	Bereich der Privatwirtschaft und TZB allgemein
TZB für Beamtinnen in einzelnen Bundesländern (ab 1960 Niedersachsen; ab 1962 Baden-Württemberg) (Hintergrund: Lehrermangel)	
Bundesweite Regelung zur TZB von Beamtinnen (1969)	Einrichtung von Job-Vermittlungsstellen durch die BA; Darlehen des BMAS für Bau von Kindertagesstätten (1969) (Hintergrund: Arbeitskräftemangel)
Plädoyer für Ausweitung von TZB durch Studienkommission zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (1973)	
Bund/Länder: „Empfehlungen zur Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst“ (1974)	
Erweiterung der bundesweiten Regelung von 1969 und Ausdehnung auf Beamte (1974)	
Gesetzentwurf der Bundesländer zur Ausweitung von TZB (1977) (Hintergrund: Notlage der Lehramtsanwärter)	Appelle und Absichtserklärungen zur Ausweitung von TZB in der Regierungserklärung (1976) (Hintergrund: Arbeitslosigkeit)
Erleichterung von TZB im Beamtenrechtsrahmengesetz (1980) (Hintergrund: Mangel an Arbeitsplätzen für Lehrer)	Ermöglichung von TZB im Rahmen von ABM (1978) Programme zur Förderung von TZB in 5 Bundesländern (1979–81)
Erleichterung von TZB im 5. Gesetz zur Änderung dienstrechtl. Vorschriften für Beamte und Richter (1984)	Gesetzl. Initiativen für eine neue Arbeitszeitordnung (ab 1982) Programm „Arbeit und Lernen“ (1983) Appell zur Einrichtung von TZB in Regierungserklärung (1983) Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes der Bundesregierung (1984) Entwurf eines Gesetzes zum Schutze der Teilzeitbeschäftigten, SPD-Fraktion (1984) Vorruhestandsgesetz (1984)
Beschäftigungsinitiative der Niedersächsischen Landesregierung: Förderung der TZB bei den Bediensteten der Landesregierung (1985)	Beschäftigungsförderungsgesetz (1985) Beschäftigungsinitiative der Niedersächsischen Landesregierung: Förderung der Weiterbildung von Berufsanfängern in Teilzeitarbeit (1985)
Forderung von Regierungsvertretern nach einer „Vorreiterrolle“ des öff. Dienstes für Teilzeitarbeit (1986)	6. Novelle zum AFG: Einführung eines Teil-Unterhaltsgeldes für Jugendliche bei Teilzeitfortbildungsmaßnahmen und gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung; Befristung bis 1989 (1986) Programm des Landes Rheinland-Pfalz zur Einstellung von Berufsanfängern in Teilzeitarbeit im Bereich der Wirtschaft (1987)
Einigung zwischen Bundesinnenministerium und ÖTV zur Einführung der „Altersteilzeitbeschäftigung“ ab dem 55. Lebensjahr im öffentlichen Dienst sowie zur Verlängerung von Teilzeitbeschäftigung von Beamten aus arbeitsmarktpolitischen Gründen von 10 auf künftig 15 Jahre (1988); Vorlage eines entsprechenden Gesetzentwurfs durch den Bundesrat (1988)	Erste Lesung eines Entwurfs für ein Arbeitszeitgesetz im Deutschen Bundestag (Januar 1988) Vorstoß der Regierungskoalition zur Einführung der „Altersteilzeit“ ab dem 58. Lebensjahr als flexibler Übergang in die Rente; Ersatz für die Ende 1988 auslaufende Vorruhestandsregelung (1988)

Redaktionsschluß: Dezember 1988