

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Harald Bielski

Betriebliche Erfahrungen mit atypischen  
Arbeitsformen

26. Jg./1993

**3**

## Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

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

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

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](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](mailto: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](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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>

# Betriebliche Erfahrungen mit atypischen Arbeitsformen

## Ergebnisse einer Repräsentativerhebung in acht europäischen Ländern

Harald Bielenski, München\*

In den meisten europäischen Ländern verliert das klassische „Normalarbeitsverhältnis“ tendenziell an Bedeutung. Aus der Vielzahl der atypischen – also vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden – Arbeitsformen haben wir für eine europäisch vergleichende Untersuchung vier Arbeitsformen ausgewählt, die uns für die künftige Entwicklung besonders bedeutsam erschienen und die in der (tarif-)politischen Diskussion stark umstritten sind: Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Arbeit am Samstag und in den Abendstunden.

Die weitere Entwicklung dieser atypischen Arbeitsformen wird vor allem von drei Faktoren abhängen:

- vom ökonomischen Druck – also von dem Ausmaß, in dem Arbeitgeber atypische Arbeitsformen als Möglichkeit betrachten, die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Betriebe zu erhalten oder zu stärken,
- von der sozialen Nachfrage – also dem Ausmaß, in dem seitens der Arbeitskräfte solche atypischen Arbeitsformen gewünscht werden und
- von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – vor allem von dem Ausmaß, in dem das Rechtssystem solche atypischen Arbeitsformen gestattet, fördert oder einschränkt.

Um empirisch fundierte Aussagen zu den Entwicklungspotentialen dieser atypischen Arbeitsformen machen zu können, haben wir eine international angelegte Repräsentativbefragung in Betrieben durchgeführt. Befragt wurden Manager und – soweit vorhanden – Arbeitnehmervertreter in 3520 privatwirtschaftlichen Betrieben aus acht europäischen Ländern. Ziel der Untersuchung war es, herauszufinden, in welchem Ausmaß atypische Arbeitsformen in den Betrieben angewendet werden und wie Manager und Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer Erfahrungen Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Samstags- und Abendarbeit bewerten.

Der internationale Vergleich zeigt, daß die Verbreitung und Bewertung insbesondere von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitarbeit stark von den jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen abhängt. Dies bedeutet, daß es in relativ breitem Umfang möglich ist, durch politische Maßnahmen – insbesondere durch eine entsprechende Ausgestaltung des Arbeits- und Sozialrechts – die Attraktivität und damit auch die Verbreitung dieser atypischen Arbeitsformen zu fördern oder zu bremsen.

Entwicklungschancen werden vor allem bei der Teilzeitarbeit gesehen. Sowohl seitens der Arbeitgeber als auch seitens der Arbeitnehmer besteht ein großes und bei weitem noch nicht ausgeschöpftes Interesse an dieser Arbeitsform. Für beide Seiten kann Teilzeitarbeit große Vorteile mit sich bringen. Die gegenwärtige Praxis ist allerdings durch die Tatsache geprägt, daß zumindest teilweise Arbeitgeberinteressen auf Kosten der Arbeitnehmer durchgesetzt werden. Die Untersuchungsbefunde zeigen eindeutig, daß die betrieblichen Vorteile von Teilzeitarbeit nicht notwendigerweise mit Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden sein müssen. Ein verstärkter Schutz von Teilzeitbeschäftigten erscheint nötig und möglich zu sein, ohne die Interessen der Arbeitgeber wesentlich zu beeinträchtigen. Dies könnte dazu führen, die Akzeptanz von Teilzeitarbeit – und damit auch ihre Verbreitung – zu fördern.

Bei befristeten Arbeitsverträgen sowie bei Samstags- und Abendarbeit decken sich dagegen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur in Ausnahmefällen. Einer stärkeren Verbreitung dieser atypischen Arbeitsformen dürften daher auf Dauer relativ enge Grenzen gesetzt sein.

### Gliederung

- 1 Zielsetzung und Methode
- 2 Teilzeitarbeit
  - 2.1 Definition und Verbreitung
  - 2.2 Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - 2.3 Länderspezifische Ergebnisse
- 3 Befristete Arbeitsverträge
  - 3.1 Definition und gesetzliche Bestimmungen
  - 3.2 Verbreitung
  - 3.3 Gründe für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge
  - 3.4 Übergang in unbefristete Beschäftigung

- 4 Samstagsarbeit und Abendarbeit
  - 4.1 Erneutes Interesse an Samstags- und Abendarbeit
  - 4.2 Definition und Verbreitung
  - 4.3 Gründe für Samstags- und Abendarbeit
  - 4.4 Personalbeschaffung
- 5 Schlußfolgerungen

### I Zielsetzung und Methode

In den meisten europäischen Ländern gibt es eine Tendenz zu immer stärkeren Abweichungen vom „Normalarbeitsverhältnis“. Die alte Norm – nämlich die Vollzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, mit festgelegten Arbeitszeiten tagsüber von Montag bis Freitag – verliert immer mehr an Bedeutung und wird in zunehmendem Maße nur eine mögliche Option unter vielen verschiedenen Arbeitsformen und Arbeitszeitmustern. Aus der Vielzahl der atypischen – also vom Normalarbeitsverhältnis abwei-

\* Dipl.-Soz. Harald Bielenski ist Mitarbeiter der Infratest Sozialforschung GmbH, München. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

chenden – Arbeitsformen haben wir die Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge sowie Arbeit am Samstag und in den Abendstunden für eine genauere Untersuchung ausgewählt, weil sie uns für die zukünftige Entwicklung besonders wichtig erschienen und weil sie in der politischen Debatte häufig umstritten sind.

Diese Arbeitsformen sind natürlich nicht neu, es besteht jedoch seit einiger Zeit ein erneutes oder verstärktes Interesse an ihnen. Dies hängt teils mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zusammen (Interesse an Teilzeitarbeit), teilweise auch mit der hohen Arbeitslosigkeit, mit der viele europäische Länder zu kämpfen haben (Interesse an Teilzeitarbeit, um die vorhandene Arbeit auf mehr Personen umzuverteilen; Interesse an befristeten Arbeitsverträgen als Anreiz für Arbeitgeber, auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten zusätzliches Personal einzustellen). Atypische Arbeitsformen werden aber auch als Mittel zur Ausweitung der Betriebszeiten gesehen, um die Konkurrenzfähigkeit aufrechtzuerhalten und zu verbessern bzw. den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung zu begegnen (Ausweitung der Arbeitszeit in den Samstag bzw. den Abend). Das (erneute) Interesse zeigt sich auch an der Tatsache, daß zahlreiche Anstrengungen gemacht wurden, diese atypischen Arbeitsformen – insbesondere Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – in den letzten Jahren in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft einzuführen, zu fördern oder zu regulieren.

Die weitere Verbreitung dieser atypischen Arbeitsformen wird vor allem von drei Faktoren abhängen:

- (1) Vom ökonomischen Druck – also von dem Ausmaß, in dem Arbeitgeber atypische Arbeitsformen als Möglichkeit betrachten, die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Betriebe zu erhalten oder zu stärken, sowie von dem Ausmaß, in dem die Arbeitgeber der Ansicht sind, daß das Normalarbeitsverhältnis ihnen nicht mehr die Flexibilität ermöglicht, die sie für ihre Betriebe als notwendig oder nützlich erachten.
- (2) Von der sozialen Nachfrage – also dem Ausmaß, in dem seitens der Arbeitskräfte solche atypischen Arbeitsformen gewünscht oder benötigt werden, um Erwerbsarbeit und außerberufliche Interessen und Verpflichtungen miteinander in Einklang zu bringen.
- (3) Von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – vor allem von dem Ausmaß, in dem das Rechtssystem (Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Tarifverträge) atypische Arbeitsformen gestattet, fördert oder einschränkt; außerdem spielen die gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber der Erwerbsarbeit von Frauen sowie die Infrastruktur zur Kinderbetreuung eine wichtige Rolle.

Die Debatte über atypische Arbeitsformen ist stark durch

rung einzelner positiver oder negativer Beispiele aus der Praxis geprägt. Entsprechend kontrovers ist die Diskussion darüber, ob die Verbreitung atypischer Arbeitsformen eher gefördert oder eher gebremst werden sollte.

Mit der vorliegenden Untersuchung haben wir versucht, einen anderen Weg zu beschreiten. Ausgehend von der Hypothese, daß atypische Arbeitsformen auf Dauer nur dann erfolgreich praktiziert werden können, wenn sie sowohl im Interesse der Arbeitgeber als auch im Interesse der Arbeitnehmer liegen, haben wir versucht, auf breiter Basis empirische Informationen über die gegenwärtige Praxis zu gewinnen.

Zu diesem Zweck wurde im Auftrag der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen<sup>1</sup> eine international angelegte Repräsentativbefragung in Betrieben durchgeführt. Befragt wurden Manager (überwiegend Geschäftsführer oder Personalleiter) und – soweit vorhanden – gewählte Arbeitnehmervertreter. In den Interviews ging es darum, ob in den befragten Betrieben atypische Arbeitsformen praktiziert werden und wie die Befragten aufgrund ihrer Erfahrungen Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Samstagsarbeit und Abendarbeit bewerten.

Die Umfrage wurde mit einem standardisierten Fragebogen in acht europäischen Ländern durchgeführt. Unter der Leitung von Infratest Sozialforschung wurden die Daten von nationalen Forschungsinstituten in zwei Phasen erhoben: Im Frühjahr 1989 in Belgien, Deutschland (West), Italien, Spanien und im Vereinigten Königreich; im Frühjahr 1990 in Dänemark, Irland und den Niederlanden. Mehr als 5100 Interviews liegen aus insgesamt 3520 Betrieben vor (3520 Geschäftsleitungs-Interviews und 1621 Interviews mit Arbeitnehmervertretern). Die Daten sind repräsentativ für privatwirtschaftliche Betriebe (ohne Landwirtschaft) mit mindestens 10 Beschäftigten.

Die Stichprobe war – wie bei Betriebsbefragungen üblich – *beschäftigtenproportional* angelegt. Das bedeutet, daß im Vergleich zu einer betriebsproportionalen Stichprobe Großbetriebe entsprechend ihrem höheren Anteil an den Beschäftigten hier überrepräsentiert sind, während Kleinbetriebe entsprechend ihrem niedrigeren Anteil an den Beschäftigten unterrepräsentiert sind. Die im Text genannten Prozentzahlen geben daher strenggenommen nicht an, auf wieviele *Betriebe* ein bestimmtes Merkmal zutrifft, sondern vielmehr, wieviele Beschäftigte insgesamt in denjenigen Betrieben arbeiten, auf die nach Auskunft der befragten Manager und Arbeitnehmervertreter ein bestimmtes Merkmal zutrifft.

Die Analyse der erhobenen Daten erfolgte in enger Zusammenarbeit mit einer internationalen Expertengruppe, in der alle acht Länder vertreten waren<sup>2</sup>.

Nachfolgend werden einige wichtige Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt<sup>3</sup>.

## 2 Teilzeitarbeit

### 2.1 Definition und Verbreitung

Für die Zwecke dieser international vergleichenden Untersuchung wurden unter „Teilzeitarbeit“ alle Arbeitszeitregelungen verstanden, bei denen die vertragliche Wochenarbeitszeit unterhalb der betriebsüblichen Stundenzahl für Vollzeitkräfte liegt. Teilzeitarbeit ist also dadurch charakterisiert, daß die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als bei Vollzeitarbeit – und zwar unabhängig davon, ob

<sup>1</sup> Mein besonderer Dank gilt Eberhard Köhler, dem zuständigen Forschungsleiter bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der dieses Projekt initiiert und in allen Phasen der Durchführung mit großem Engagement unterstützt hat.

<sup>2</sup> Belgien: *Mateo Alaluf*, Université Libre de Bruxelles; Dänemark: *Gert Graversen*, Universitet Aarhus; Bundesrepublik Deutschland: *Harald Bielski*, Infratest Sozialforschung; Irland: *James Wickham*, Trinity College, University of Dublin; Italien: *Roberto Bellini*, Istituto RSO, und *Paolo Donati*, Morgan Inside; Niederlande: *Fred Huijgen*; Katholieke Universiteit Nijmegen; Spanien: *Juan Jose Castillo*, Universidad Complutense de Madrid; Vereinigtes Königreich: *John Atkinson*, Institute of Manpower Studies.

<sup>3</sup> Ein ausführlicher Abschlußbericht liegt in englischer Sprache vor: Harald Bielski, *New Forms of Work and Activity, Survey of Experiences at Establishment Level in Eight European Countries*, München 1992, 296 Seiten. Dieser Bericht ist bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Loughlinstown House, Shankill, Co. Dublin, Irland, erhältlich.

die Arbeitszeit nur ganz knapp unter dem Vollzeitniveau liegt oder deutlich darunter. Angesichts der branchen- und länderspezifischen Unterschiede bei den Wochenarbeitszeiten von Vollzeitkräften war es nicht möglich, eine ganz bestimmte Wochenstundenzahl zur Abgrenzung von Voll- und Teilzeitarbeit festzulegen.

Die Umfrageergebnisse zeigen, daß Erfahrungen mit Teilzeitarbeit auf Betriebsebene sehr weit verbreitet sind. Zwei Drittel aller durch diese Umfrage erfaßten Beschäftigten<sup>4</sup> arbeiten in Betrieben, in denen es mindestens einen Teilzeitbeschäftigten gibt.

Zwischen den acht Ländern, in denen die Untersuchung durchgeführt wurde, gibt es jedoch beachtliche Unterschiede. In den Niederlanden arbeiten 87% der durch die Umfrage erfaßten Beschäftigten in Betrieben, die Erfahrungen mit Teilzeitarbeit haben, das heißt, in denen es mindestens einen Teilzeitbeschäftigten gibt. In Spanien trifft dies dagegen nur auf 19% zu. Die übrigen Ländern liegen zwischen diesen beiden Extremen (Deutschland: 81%, Dänemark: 70%, Vereinigtes Königreich: 69%, Belgien: 65%, Italien: 44%, Irland: 41%).

Wenn in einem Betrieb überhaupt Teilzeitarbeit praktiziert wird, dann sind im Durchschnitt 11% der Mitarbeiter Teilzeitbeschäftigte, die übrigen 89% sind Vollzeitkräfte. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (in Betrieben, in denen es überhaupt Teilzeitarbeit gibt) variiert in den acht Ländern zwischen 5% (in Italien) und 14% (in den Niederlanden).

Die aus personenbezogenen Statistiken bekannten Teilzeitquoten (d.h. Teilzeitbeschäftigte als Prozentsatz aller Beschäftigten) sind das Ergebnis der beiden vorstehend beschriebenen Aspekte: Einerseits des Ausmaßes, in dem auf Betriebsebene Erfahrungen mit Teilzeitarbeit vorhanden sind (d.h. wieviele Beschäftigte in Betrieben arbeiten, in denen es mindestens einen Teilzeitbeschäftigten gibt), und andererseits des Anteils der Teilzeitkräfte an den Beschäftigten in denjenigen Betrieben, in denen Teilzeitarbeit praktiziert wird.

In den meisten Fällen hängen die Verbreitung von Teilzeitarbeit auf betrieblicher Ebene und der Anteil der Teilzeitkräfte an den Beschäftigten in den Betrieben, die Erfahrungen mit Teilzeitarbeit haben, eng miteinander zusammen. In den Niederlanden, in Dänemark und im Vereinigten Königreich arbeiten überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer in Betrieben, in denen es Erfahrungen mit Teilzeitarbeit gibt; gleichzeitig ist in diesen drei Ländern in denjenigen Betrieben, die überhaupt Teilzeitarbeit praktizieren, der Anteil der Teilzeitkräfte an der Gesamtbelegschaft überdurchschnittlich hoch; beides zusammen führt zu einer überdurchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Teilzeitquote. Den umgekehrten Fall finden wir in Spanien und Italien: Hier haben verhältnismäßig wenig Betriebe Erfahrungen mit Teilzeitarbeit und, falls überhaupt Teilzeitbeschäftigte im Betrieb vorhanden sind, dann ist ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft relativ gering. Lediglich in Irland geht eine unterdurchschnittlich starke Verbreitung von Teilzeitarbeit auf Betriebsebene mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von Teilzeitkräften in denjenigen Betrieben, die Teilzeitarbeit praktizieren, einher.

<sup>4</sup> Die Umfrageergebnisse beziehen sich auf privatwirtschaftliche Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten und erfassen daher nicht die spezielle Situation im öffentlichen Sektor oder in sehr kleinen Betrieben.

<sup>5</sup> „Auf betrieblicher Ebene“ bedeutet, daß es im Betrieb mindestens eine Teilzeitkraft mit einer atypischen Arbeitszeitregelung gibt.

Die unterschiedliche Verbreitung von Teilzeitarbeit in den acht untersuchten Ländern läßt sich durch eine Reihe von verschiedenen Faktoren erklären, wie z. B. die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen, die unterschiedlichen Branchenstrukturen (insbesondere die Bedeutung des Dienstleistungssektors), die unterschiedlichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Teilzeitkräfte, sowie den Stellenwert, den Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen der Teilzeitarbeit im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik zumessen.

Im allgemeinen gibt es in Ländern mit einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen auch einen relativ hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Arbeitnehmern (z.B. Dänemark oder das Vereinigte Königreich). Umgekehrt sind die Teilzeitquoten normalerweise in denjenigen Ländern relativ niedrig, in denen auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen gering ist (z.B. Italien oder Spanien). Nur die Niederlande passen nicht völlig in dieses Schema: Die niederländische Teilzeitquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Arbeitnehmern) ist sehr viel höher als dies auf der Basis des Frauenanteils an allen Beschäftigten zu erwarten wäre. In den untersuchten Betrieben in den Niederlanden liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten etwas unter dem Durchschnitt aller acht Länder; die Teilzeitquote ist dagegen mit Abstand die höchste. In den Niederlanden konzentriert sich Frauenerwerbstätigkeit folglich sehr viel stärker als in den anderen Ländern auf Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitarbeit ist unter den Beschäftigten im Dienstleistungssektor wesentlich stärker verbreitet als unter den Beschäftigten in der Industrie. Auf *Betriebsebene* variiert die Verbreitung jedoch nicht so stark, wie man dies aufgrund der unterschiedlichen Teilzeitquoten erwarten würde. In der Industrie arbeiten immerhin zwei Drittel aller Beschäftigten in Betrieben, die Teilzeitarbeit praktizieren (d. h. in Betrieben, in denen mindestens eine Teilzeitkraft beschäftigt ist), während der entsprechende Prozentsatz im Dienstleistungssektor nur wenig höher ist (70%). Wenn jedoch überhaupt Teilzeitkräfte im Betrieb beschäftigt sind, dann ist ihr Anteil an der Belegschaft im Dienstleistungssektor sehr viel höher als im industriellen Sektor. Die geringe Verbreitung von Teilzeitarbeit im industriellen Bereich ist folglich nicht auf die Tatsache zurückzuführen, daß die Betriebe dort keine Erfahrungen mit Teilzeitarbeit hätten. Obwohl viele industrielle Betriebe Erfahrungen mit Teilzeitarbeit haben, wird die Mehrheit der industriellen Arbeitsplätze als ungeeignet für Teilzeitarbeit angesehen, sei es, weil die Arbeitsabläufe Teilzeitarbeit nicht zulassen, sei es, weil die entsprechende Nachfrage seitens der Arbeitnehmer fehlt.

Bei dem Versuch, Vor- und Nachteile der Teilzeitbeschäftigung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beurteilen, ist zu beachten, daß es eine Vielfalt an möglichen Formen der Teilzeitarbeit gibt. Zwar ist die häufigste Form der Teilzeitarbeit immer noch die „Vormittags-Halbtags-Arbeit“, es gibt aber auch Teilzeitarbeitsverträge mit sehr wenigen Arbeitsstunden pro Woche und solche, die nur ganz knapp unter dem Stundensoll für Vollzeitkräfte liegen. Und neben der typischen Form der täglich verkürzten Arbeitszeit gibt es auch Teilzeitregelungen, die aus einer Kombination von tage- bzw. wochenweiser Vollzeitbeschäftigung und Freizeit bestehen. Der Umfang, in dem derartige atypische Teilzeitregelungen praktiziert werden, variiert zwischen den einzelnen Ländern sehr stark. Die Erfahrungen mit atypischer Teilzeitarbeit sind auf betrieblicher Ebene<sup>5</sup> in den Niederlanden, Dänemark und Deutschland

relativ weit verbreitet, während in Italien und Spanien atypische Teilzeitregelungen sehr selten sind. Selbstverständlich ist die Vielfalt der Teilzeitarbeitsformen in den Ländern mit höherer Teilzeitquote größer als in denjenigen Ländern, in denen Teilzeitarbeit selten praktiziert wird. Es gibt aber auch noch andere Faktoren, die die Verwendung atypischer Teilzeitregelungen fördern oder einschränken, wie z. B. die Infrastruktur zur Kinderbetreuung (Schulstunden, Öffnungszeiten von Kindergärten) oder die generelle Einstellung von Arbeitgebern und Gewerkschaften zu ungewöhnlichen Arbeitszeitregelungen (mit Italien als Beispiel für eine relativ restriktive Einstellung und Belgien als Beispiel für eine relativ liberale Einstellung).

## 2.2 Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

In der politischen Debatte ist es eine kontroverse Frage, ob Teilzeitarbeit eher im Interesse der Arbeitgeber oder eher im Interesse der Arbeitnehmer liegt. Die Antworten der von uns befragten Manager und Arbeitnehmervertreter können zur empirischen Klärung dieser Frage beitragen.

Für die Arbeitgeber gibt es sowohl Vor- als auch Nachteile im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit. Aus den Antworten der befragten Geschäftsleitungen wird jedoch deutlich, daß die Vorteile überwiegen:

- Manager aus Betrieben (mit und ohne Teilzeitarbeit), in denen immerhin 37% aller Beschäftigten tätig sind, betrachten Teilzeitarbeit als nützliches Instrument, um ihren Betrieb konkurrenzfähiger zu machen. Nur eine Minderheit (aus Betrieben mit 14% der Beschäftigten) sieht dagegen einen negativen Einfluß der Teilzeitarbeit auf die Konkurrenzfähigkeit des Betriebes. Die übrigen Manager sehen keinen Zusammenhang zwischen der Anwendung von Teilzeitarbeit und der Konkurrenzfähigkeit ihres Betriebes.

- Wenn Teilzeitarbeit im Betrieb praktiziert wird, dann berichten die Manager häufiger von Vorteilen, die der Betrieb durch den Einsatz der Teilzeitarbeit hat (im Durchschnitt werden 3,1 von 15 möglichen positiven Aspekten genannt) als von Nachteilen für den Betrieb (im Durchschnitt 1,5 von 9 möglichen negativen Aspekten). Ein beachtlicher Anteil der befragten Manager (aus Betrieben, in denen 25% der Beschäftigten tätig sind<sup>6</sup>) benennt ausschließlich Vorteile im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit und keinerlei Nachteile für den Betrieb, während das Gegenteil – nur Nachteile und keine Vorteile – nur von sehr wenigen Managern berichtet wird.

Für die Beschäftigten entspricht Teilzeitarbeit im allgemeinen ihrem persönlichen Wunsch nach weniger Arbeitsstunden und versetzt sie in die Lage, Erwerbsarbeit mit außerberuflichen Aktivitäten oder Verpflichtungen (wie z. B. Familienpflichten oder Ausbildung) zu verbinden. Die Antworten der Arbeitnehmervertreter zeigen jedoch auch, daß es in gewissem Umfang unfreiwillige Teilzeitarbeit gibt, das heißt, einige Arbeitnehmer arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine geeignete Vollzeitstelle finden konnten.

Nach Ansicht der befragten Arbeitnehmervertreter gibt es meist keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, also Nachteile, die direkt mit der niedrigeren Stundenzahl

zusammenhängen. Ein Teil der Arbeitnehmervertreter benennt allerdings konkrete Nachteile von Teilzeitarbeit im Vergleich zur Vollzeitarbeit, insbesondere den Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten sowie ungleiche materielle Behandlung (z. B. niedrigerer Stundenlohn oder Ausschluß von Sozialleistungen).

In einigen Ländern sind Teilzeitkräfte in bezug auf die Bezahlung, die soziale Sicherheit und Arbeitnehmerrechte (z. B. Kündigungsschutz, Mutterschutz, Wahlen zur betrieblichen Arbeitnehmervertretung) schlechter gestellt als Vollzeitkräfte, wenn sie in bezug auf die wöchentlichen Arbeitsstunden oder das Einkommen eine bestimmte Mindestschwelle nicht überschreiten. Zwischen den acht Ländern gibt es große Unterschiede, in welchen Bereichen Teilzeit- und Vollzeitkräfte verschieden behandelt werden können (und behandelt werden), und welche Zeit- und Einkommensschwellen überschritten werden müssen, damit Teilzeitkräfte vollständig (oder zeitanteilig) in den Genuß von Rechten bzw. Sozialleistungen zu kommen. Im Vereinigten Königreich und – zu der Zeit, als die Umfrage durchgeführt wurde – in Irland gibt es besonders große rechtliche Spielräume für eine ungleiche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften. In Deutschland und in Dänemark genießen Teilzeitbeschäftigte dagegen normalerweise die gleichen Schutzrechte und haben – zeitanteilig – Anspruch auf dieselben Sozialleistungen wie Vollzeitbeschäftigte. In den meisten Ländern sind allerdings Teilzeitbeschäftigte mit sehr geringen wöchentlichen Arbeitszeiten nicht Sozialversicherungspflichtig und haben folglich auch keine Ansprüche auf die entsprechenden Leistungen.

Obwohl Teilzeitarbeit für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insgesamt eher vorteilhaft als nachteilig betrachtet wird, liegt diese Arbeitsform – so wie sie zur Zeit praktiziert wird – alles in allem etwas stärker im Interesse der Arbeitgeber als in dem der Arbeitnehmer. Die Mehrzahl der befragten Manager (aus Betrieben, in denen 44% der Beschäftigten tätig sind) berichtet, daß Teilzeitarbeit in erster Linie aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen eingeführt wurde, das heißt aus Gründen, die im Interesse des Betriebes liegen. In Betrieben, in denen 31% der Arbeitnehmer tätig sind, wurde die Teilzeitarbeit auf Wunsch der Beschäftigten eingeführt. In den übrigen Betrieben sehen die Geschäftsleitungen beide Gründe als gleichrangig an.

Nach Ansicht der Geschäftsleitungen beziehen sich die wichtigsten Vorteile der Teilzeitbeschäftigung für den Betrieb auf die Arbeitsorganisation (z.B.: „hilft, regelmäßige Schwankungen im Arbeitsanfall zu bewältigen“, „bietet größere Flexibilität“, „schafft eine gewisse Manpower-Reserve“, „die Arbeit würde nicht für eine volle Kraft ausreichen“), während direkte Kostenvorteile, wie z. B. ein niedrigerer Stundenlohn, weniger Sozialversicherungsbeiträge oder weniger Sozialleistungen nur relativ selten erwähnt werden. Dies ist insofern ein ermutigendes Ergebnis, als es zeigt, daß es möglich ist, einige der Nachteile der Teilzeitarbeit für die Beschäftigten (insbesondere die ungleiche Behandlung von Teilzeitkräften im Hinblick auf Bezahlung und Sozialleistungen) zu verringern oder zu beseitigen, ohne gleichzeitig die wichtigsten Vorteile für die Arbeitgeber in Frage zu stellen.

Eine detailliertere Analyse zeigt, daß sich Teilzeitarbeit, die im betrieblichen Interesse eingeführt wurde, strukturell in einigen Punkten deutlich von der Teilzeitarbeit unterscheidet, die auf Wunsch der Arbeitnehmer eingeführt wurde:

<sup>6</sup> Prozentuierungsbasis sind hier alle Beschäftigten in Betrieben, in denen Teilzeitarbeit praktiziert wird.

- In den Betrieben, in denen Teilzeitarbeit in erster Linie auf Wunsch der Arbeitnehmer eingeführt wurde, gibt es überdurchschnittlich viele Teilzeitarbeitsverhältnisse mit relativ langen wöchentlichen Arbeitszeiten (20 Stunden oder mehr), überdurchschnittlich häufig die typische Teilzeitregelung (Vormittags-Halbtags-Arbeit mit festen Arbeitszeiten), überdurchschnittlich viele Angestellte unter den Teilzeitkräften sowie überdurchschnittlich viele Teilzeitbeschäftigte mit qualifizierter Berufsausbildung. In Betrieben, in denen Teilzeitarbeit in erster Linie aus betrieblichen Gründen eingeführt wurde, fanden wir dagegen überdurchschnittlich häufig kurze wöchentliche Arbeitszeiten (unter 20 Stunden), die oft mit einem minderen Status im Hinblick auf Sozialversicherung und Arbeitnehmerrechte verbunden sind, überdurchschnittlich viele atypische Teilzeitregelungen (z.B. „flexible Arbeitszeiten, die einige Tage im voraus nach betrieblichen Erfordernissen festgelegt werden“), einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Arbeiterinnen unter den Teilzeitbeschäftigten sowie überdurchschnittlich viele Teilzeitkräfte ohne qualifizierte Berufsausbildung.

- Wenn Teilzeit aus betrieblichen Gründen eingeführt wurde, dann sehen die Manager viele Vorteile der Teilzeitarbeit, aber nur wenige Nachteile für ihren Betrieb. Dort, wo Teilzeitarbeit vor allem auf Wunsch der Arbeitnehmer eingeführt wurde, ist die Situation genau umgekehrt. Hier nehmen die Manager vor allem die betrieblichen Nachteile der Teilzeitarbeit wahr und sehen nur relativ wenige Vorteile.

- Es gibt auch einige Anzeichen dafür, daß Teilzeitarbeit, die in erster Linie aus betrieblichen Gründen eingeführt wurde, nur bedingt den Interessen der Arbeitnehmer entspricht. Arbeitnehmervertreter aus diesen Betrieben berichten überdurchschnittlich häufig von unfreiwilliger Teilzeitarbeit (d. h. die betroffenen Arbeitnehmer hätten eigentlich lieber eine Vollzeitstelle). Die Manager berichten überdurchschnittlich häufig von Problemen, die normalerweise als Anzeichen der Unzufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihren Arbeitsbedingungen angesehen werden (höhere Fluktuation, niedrigere Arbeitsproduktivität, mehr Fehlzeiten und geringere Motivation der Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitkräften).

Diese strukturellen Unterschiede legen die Schlußfolgerung nahe, daß es nur in begrenztem Umfang möglich sein wird, Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Interessen in bezug auf die Teilzeitarbeit miteinander in Übereinstimmung zu bringen.

Gleichwohl zeigen die Umfrageergebnisse deutlich, daß es in vielen Fällen gelungen ist, Teilzeitarbeit so zu praktizieren, daß beide Seiten – Betriebe und Arbeitnehmer – Nutzen davon haben. In einer Reihe von Punkten gibt es allerdings durchaus Bedarf und eine realistische Chance, die gegenwärtige Praxis der Teilzeitarbeit noch zu verbessern.

### 2.3 Länderspezifische Ergebnisse

Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse für die acht Länder dargestellt, in denen die Untersuchung durchgeführt wurde.

*Belgien* nimmt in bezug auf die Teilzeitquote eine mittlere Stellung unter den acht Ländern ein. Vor einem Jahrzehnt war Teilzeitarbeit in Belgien noch sehr viel seltener als heute. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie

die Förderung von Teilzeitarbeit durch die belgische Regierung im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik seit Beginn der 80er Jahre führten zu einer deutlichen Ausweitung der Teilzeitarbeit. Trotz dieser dynamischen Entwicklung stehen belgische Manager und Arbeitnehmervertreter der Teilzeitarbeit insgesamt vergleichsweise skeptisch gegenüber. In unserer Umfrage nannten sie eine unterdurchschnittliche Zahl von Vorteilen und eine überdurchschnittliche Zahl von Nachteilen sowohl für den Betrieb als auch für die Arbeitnehmer. Und nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter ist unfreiwillige Teilzeitarbeit in Belgien überdurchschnittlich stark verbreitet. Dies spricht dafür, daß das bemerkenswerte Wachstum der Teilzeitarbeit im letzten Jahrzehnt eher durch die hohe Arbeitslosigkeit und die massive Förderung dieser Arbeitsform durch die belgische Regierung bedingt ist und weniger das Ergebnis eines wirtschaftlichen Drucks ist, dem sich die Arbeitgeber ausgesetzt sehen bzw. einer besonderen Nachfrage nach dieser Arbeitsform seitens der Arbeitnehmer. Möglicherweise wird daher in Belgien die Teilzeitquote nicht weiter wachsen, wenn die Arbeitslosigkeit stagniert oder abnimmt.

Der Arbeitsmarkt in *Dänemark* ist durch eine sehr hohe Erwerbsquote der weiblichen Bevölkerung (die höchste unter den acht untersuchten Ländern) sowie eine hohe Teilzeitquote charakterisiert, die seit dem Ende der 70er Jahre ziemlich stabil geblieben ist. Es ist unwahrscheinlich, daß die Zahl der weiblichen Arbeitnehmer oder die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Zukunft steigen wird. Dänemark hat ein relativ stabiles und gut funktionierendes System der Beziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien sowie einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad (den höchsten unter den acht Ländern). In Dänemark gibt es eine Tradition, Arbeitsbedingungen eher durch Tarifvereinbarungen als durch Gesetze zu regeln. Dies führt dazu, daß es in Dänemark möglicherweise häufiger als in den übrigen Ländern arbeitspolitische Regelungen gibt, die von beiden Seiten getragen werden. Dies gilt auch für die Teilzeitarbeit. Diese Situation spiegelt sich in unserer Umfrage durch die moderaten und – alles in allem – sehr vergleichbaren Bewertungen der Teilzeitarbeit durch dänische Manager und Arbeitnehmervertreter wider.

*Deutschland (West)* nimmt – wie Belgien – hinsichtlich der Teilzeitquote eine mittlere Position unter den acht Ländern ein. In Deutschland gibt es – anders als in Belgien und eher wie in Dänemark – eine lange Tradition der Teilzeitarbeit. In den 60er Jahren kam es zu einem raschen Anstieg. In dieser Zeit gab es einen Arbeitskräftemangel und die Arbeitgeber waren bemüht, Arbeitnehmer aus dem bislang nicht erwerbstätigen Teil der Bevölkerung (vor allem verheiratete Frauen) zu gewinnen, indem sie Teilzeitstellen anboten. Auch nach dem Ende der 60er Jahre stieg die Teilzeitquote in Deutschland weiter an, jedoch mit wesentlich geringerer Dynamik. Die deutschen Manager und Arbeitnehmervertreter sehen sehr viel häufiger Vorteile und seltener Nachteile der Teilzeitarbeit für Betriebe und Arbeitnehmer als ihre belgischen Kollegen. Die Bewertungen der deutschen Manager und Arbeitnehmervertreter legen den Schluß nahe, daß Teilzeitarbeit hier erfolgreich im Interesse beider Seiten praktiziert wird. Dies hängt vermutlich damit zusammen, daß Teilzeitarbeit in Deutschland eine relativ lange Tradition hat, und daß das schnellste Wachstum der Teilzeitarbeit in einer Phase stattfand, in der Teilzeitarbeit ein Mittel war, zusätzliche Arbeitskräfte anzuwerben und nicht – wie in Belgien – ein Mittel zur Umverteilung der knappen Arbeit.

Die Lage in *Irland* ist völlig anders als in den drei vorher genannten Ländern. Irland hat eine deutlich unter dem Durchschnitt liegende Erwerbsbeteiligung von Frauen und eine niedrige Teilzeitquote. Die Umfragedaten zeigen, daß Teilzeitarbeit in Irland nur in Betrieben praktiziert wird, in denen die Manager diese Arbeitsform für besonders vorteilhaft halten. Teilzeitarbeit als Reaktion auf Arbeitnehmerwünsche spielt dagegen nur eine geringe Rolle. Irische Manager nennen im Durchschnitt die bei weitem höchste Zahl von Vorteilen für ihre Betriebe, während Nachteile nur relativ selten erwähnt werden. Die Arbeitnehmervertreter in Irland sehen Teilzeitarbeit dagegen extrem skeptisch (nur spanische Arbeitnehmervertreter beurteilen sie noch negativer). Sie nennen die niedrigste Zahl von Vorteilen für die Arbeitnehmer, jedoch sehr viele Nachteile. In Anbetracht der hohen Arbeitslosenquote ist erwartungsgemäß ein Großteil der Teilzeitarbeit in Irland unfreiwillig; viele Arbeitnehmer arbeiten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten. Irische Manager neigen – wie britische Manager – dazu, besonders häufig die Kostenvorteile der Teilzeitarbeit zu sehen, das heißt niedrigere Stundenlöhne, weniger Sozialversicherungsbeiträge<sup>7</sup> oder weniger Sozialleistungen. Diese Kostenvorteile stellen jedoch ernsthafte Nachteile für die Teilzeitkräfte dar und sind daher geeignet, Teilzeitarbeit zu diskreditieren. Bemerkenswerterweise sind die Kostenvorteile jedoch nicht konstitutiv für das positive Bild, das irische Manager von der Teilzeitarbeit haben. Klammert man die Kostenvorteile aus, so bleibt das Urteil, das irische Manager über Teilzeitarbeit fällen, immer noch das positivste in allen acht untersuchten Ländern. Wenn man also – wie durch die Änderung der Sozialversicherungsgesetzgebung im Jahr 1991 geschehen – einen Teil derjenigen Kostenvorteile für die Arbeitgeber beseitigt, die für die Teilzeitkräfte selbst besonders diskriminierend sind, dann bliebe die Teilzeitarbeit alles in allem für die Arbeitgeber immer noch sehr attraktiv.

In *Italien* wird Teilzeitarbeit nur sehr selten praktiziert. Italien hat – nach Spanien – die zweitniedrigste Teilzeitquote aller acht untersuchten Länder. Im Gegensatz zu den Managern in Spanien neigen italienische Manager dazu, vor allem die Nachteile der Teilzeitarbeit zu sehen und weniger die Vorteile, die diese Arbeitsform für den Betrieb haben könnte; alles in allem haben italienische Manager in unserer Untersuchung die negativste Bewertung der Teilzeitarbeit aus betrieblicher Sicht abgegeben. Dies steht im Einklang mit der Tatsache, daß in Italien Teilzeitarbeit überwiegend als Reaktion auf Arbeitnehmerwünsche eingeführt wurde und nur ganz selten mit dem Ziel, organisatorischen oder wirtschaftlichen Interessen des Betriebes Rechnung zu tragen. Arbeitnehmervertreter nennen bemerkenswert wenige Vorteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitnehmer, jedoch noch weniger Nachteile, so daß per Saldo die italienischen Arbeitnehmervertreter ein positiveres Urteil über Teilzeitarbeit abgeben, als ihre Kollegen in Spanien, Irland oder Belgien. In Italien wird Teilzeitarbeit offenbar nur ganz selten als Instrument zur Steigerung der Flexibilität oder zur Verbesserung arbeitsorganisatorischer Strukturen im betrieblichen Interesse angesehen. Teilzeitarbeit wird eher als Ausnahmeregelung betrachtet, um den persönlichen Wünschen einzelner Arbeitnehmer nach verkürzter Arbeitszeit entgegenzukommen.

<sup>7</sup> Im März 1991 – ein Jahr nach der Feldarbeit der Untersuchung – wurde die irische Sozialversicherungsgesetzgebung geändert; die „Kostenvorteile“ im Zusammenhang mit der Sozialversicherung wurden dadurch weitgehend beseitigt.

In den *Niederlanden* fanden wir die höchste Teilzeitquote unter allen acht Ländern, obwohl der Anteil von Frauen an den Arbeitnehmern eher unterdurchschnittlich ist. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen stieg seit Mitte der 60er Jahre sehr rasch an und führte, vor allem in den 70er und 80er Jahren, zu einem starken Anstieg der Teilzeitquote. Dies bedeutet, daß die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen vor allem durch eine Ausweitung der Teilzeitarbeit erreicht wurde. Regierung und Arbeitgeberorganisationen in den Niederlanden haben – ähnlich wie in Belgien – Teilzeitarbeit vor allem als Möglichkeit zur Verringerung der Arbeitslosigkeit (durch Umverteilung der Arbeit) und zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gesehen. Die Gewerkschaften haben eine vergleichsweise offene Einstellung gegenüber der Teilzeitarbeit und betrachten sie als eine mögliche Option unter vielen für die Arbeitnehmer – allerdings unter der Bedingung, daß die Teilzeitarbeit freiwillig erfolgt und arbeits- und sozialrechtlich hinreichend abgesichert ist. Die Haltung der Gewerkschaften spiegelt sich in unseren Daten wider. Die holländischen Arbeitnehmervertreter haben die bei weitem positivste Einstellung zur Teilzeitarbeit unter allen acht untersuchten Ländern. Sie nennen die höchste Anzahl von Vorteilen für die Arbeitnehmer und vergleichsweise wenige Nachteile. Was die Verbreitung unfreiwilliger Teilzeitarbeit angeht, nehmen die Niederlande jedoch nur eine mittlere Stellung unter den acht Ländern ein. Möglicherweise ist Teilzeitarbeit in der Praxis doch nicht immer die Arbeitszeitregelung, die sich die Arbeitnehmer (vor allem die Frauen) wünschen, wenn sie erwerbstätig sein wollen, sondern angesichts des Mangels an Vollzeitstellen lediglich das kleinere Übel im Vergleich zur Arbeitslosigkeit oder zum Hausfrauenstatus. Im Gegensatz zu der sehr positiven Bewertung von Teilzeitarbeit durch die Arbeitnehmervertreter haben die holländischen Manager eine eher skeptische Sichtweise, was die Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf ihren Betrieb anbetrifft. In unserer Stichprobe gab es nur drei Länder (Belgien, Spanien und Italien), in denen die Manager weniger Vorteile für den Betrieb nennen, und nur ein einziges Land (Italien), in dem Manager mehr Nachteile nennen.

Für die extrem niedrige Teilzeitquote in *Spanien* gibt es zwei verschiedene Erklärungen. Zum einen führt die niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen zu einer geringen Nachfrage nach dieser Arbeitsform, zum anderen wird Teilzeitarbeit von den Arbeitgebern als wenig attraktive Arbeitsform angesehen. Letzteres hängt vermutlich damit zusammen, daß die spanische Regierung in den 80er Jahren im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik ein breites Spektrum atypischer Arbeitsformen eingeführt bzw. gefördert hat, um Arbeitgeber zu ermutigen, zusätzliche Mitarbeiter einzustellen (oder um Arbeitsformen zu legalisieren, die vorher auf illegaler Basis praktiziert worden waren). Dies trifft insbesondere auf verschiedene Arten von befristeten Arbeitsverträgen zu (s. unten Kapitel 3), die zusätzlich durch eine Befreiung von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung für die Arbeitgeber finanziell attraktiv gemacht wurden. Dies führte dazu, daß unter bestimmten Umständen ein junger Arbeitnehmer mit einem befristeten Vollzeitvertrag die gleichen Lohnkosten verursacht wie ein Teilzeitbeschäftigter. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist die Beschäftigung von Teilzeitkräften deshalb oft nicht attraktiv. Diese Situation spiegelt sich in unseren Umfrageergebnissen deutlich wider. Abgesehen von den italienischen Managern sind die Arbeitgeber in Spanien diejenigen, die die niedrigste Zahl von Vorteilen der Teilzeitar-



beit für ihre Betriebe sehen. Wenn sie jedoch Teilzeitarbeit praktizieren, tun sie es offensichtlich auf eine Art und Weise, die zumindest den wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Interessen des Betriebes nicht schadet: Spanische Manager nennen nur eine durchschnittliche Zahl von Nachteilen für den Betrieb – weniger als ihre Kollegen aus Italien, den Niederlanden, Belgien oder Dänemark. Spanische Arbeitnehmervertreter kommen dagegen zu einem durchgängig negativem Urteil in bezug auf die Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Beschäftigten. Sie nennen die niedrigste Zahl von Vorteilen und die höchste Zahl von Nachteilen für die Arbeitnehmer. Hinzu kommt, daß in Spanien das Ausmaß der unfreiwilligen Teilzeitarbeit höher zu sein scheint als in allen anderen an der Untersuchung beteiligten Ländern. Wie in Irland ist die Praxis der Teilzeitarbeit in Spanien für die Arbeitnehmer besonders ungünstig. Dies ist eine Situation, die sich nur aufrechterhalten läßt, wenn die Arbeitslosigkeit hoch ist und Arbeitsuchende kaum Wahlmöglichkeiten haben. Im Gegensatz zu Irland sehen allerdings in Spanien auch die Manager keine besonderen Vorteile der Teilzeitarbeit für ihre Betriebe, so daß unter den gegenwärtigen Umständen eine Ausweitung der Teilzeitarbeit in Spanien eher unwahrscheinlich ist.

Im *Vereinigten Königreich* ist Teilzeitarbeit relativ weit verbreitet und hat – wie in Dänemark oder Deutschland – eine lange Tradition. In der Praxis werden offensichtlich sowohl die Interessen der Betriebe als auch die Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt. Manager und Arbeitnehmervertreter berichten häufiger von positiven Erfahrungen mit Teilzeitarbeit als ihre Kollegen aus den meisten übrigen Ländern. Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit ist hoch und dürfte auch in Zukunft noch weiter steigen, weil aufgrund der demographischen Entwicklung die Zahl der Frauen in der Altersgruppe, in der Teilzeitarbeit besonders stark gesucht wird, immer noch steigt. Die Tatsache, daß nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter unfreiwillige Teilzeitarbeit im Vereinigten Königreich relativ selten vorkommt, spricht dafür, daß diese Arbeitsform tatsächlich den Interessen der meisten betroffenen Arbeitnehmer entspricht. Britische Manager haben eine besonders positive Einstellung zur Teilzeitarbeit. Das Vereinigte Königreich rangiert – nach Irland – an zweiter Stelle, was die Zahl der Vorteile für den Betrieb anbetrifft, und britische Arbeitgeber nennen die niedrigste Zahl an Nachteilen für ihre Betriebe. Es überrascht daher nicht, daß im Vereinigten Königreich die Teilzeitarbeit hauptsächlich aus betrieblichen Gründen eingeführt wurde und weniger eine Antwort auf entsprechende Arbeitnehmerwünsche darstellt. Das insgesamt recht positive Bild der Teilzeitarbeit im Vereinigten Königreich wird allerdings durch eine scharfe Trennung zwischen typischen und atypischen Arbeitsformen getrübt. Die Möglichkeiten eines Wechsels von Teilzeit- in Vollzeitarbeit (und umgekehrt) sind im Vereinigten Königreich sehr beschränkt. Dies trifft insbesondere auf die Möglichkeiten eines betriebsinternen Wechsels zu. Außerdem ist Teilzeitarbeit im Vergleich zu einer Vollzeittätigkeit häufig mit arbeits- und sozialrechtlichen Nachteilen verbunden. Es gibt weder gesetzliche noch tarifvertragliche Regelungen, die vorschreiben, daß Teilzeitkräfte in bezug auf materielle und immaterielle Leistungen – zumindest zeitanteilig – genauso behandelt werden müssen wie vergleichbare Vollzeitkräfte. Die arbeits-, Steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen im Vereinigten Königreich erlauben eine unterschiedliche Behandlung und fördern sie teilweise sogar. Es ist vielfach möglich, Teilzeitarbeit so zu

gestalten, daß die betroffenen Arbeitnehmer nicht in den Genuß von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen kommen oder von Sozialleistungen ausgeschlossen bleiben. Unsere Untersuchungsbefunde zeigen, daß diese Diskriminierung von Teilzeitkräften beseitigt werden könnte, ohne die wichtigsten Vorteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitgeber in Frage zu stellen.

### 3 Befristete Arbeitsverträge

#### 3.1 Definition und gesetzliche Bestimmungen

Bei befristeten Arbeitsverträgen kommt es in sehr viel geringerem Maß als bei Teilzeitarbeit zu einer Übereinstimmung der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Vorteile eines befristeten Arbeitsvertrages liegen im wesentlichen auf der Seite der Arbeitgeber, während Arbeitnehmer normalerweise unbefristete Arbeitsverträge vorziehen.

Unter befristeten Arbeitsverträgen verstehen wir Arbeitsverträge, die nach einer bestimmten Zeit automatisch enden, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Im Gegensatz zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag unterliegt ein befristeter Arbeitsvertrag folglich nicht den Kündigungsschutzbestimmungen. In allen untersuchten Ländern gibt es arbeitsrechtliche Bestimmungen, die Arbeitnehmer in mehr oder weniger großem Umfang vor Entlassungen schützen und die bestimmte Verfahrensregeln (Fristen, Formvorschriften) im Falle einer Entlassung vorsehen. In gewissem Sinn sind befristete Arbeitsverträge daher eine – völlig legale – Möglichkeit, die Kündigungsschutzbestimmungen, die die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber erschweren, zu umgehen. Um Mißbrauch entgegenzuwirken, haben Gesetzgeber oder Gerichte in einigen Ländern entschieden, daß befristete Arbeitsverträge nur aus ganz bestimmten Gründen abgeschlossen werden können. Solche Verträge werden im allgemeinen dann für zulässig gehalten, wenn die auszuführende Aufgabe von Anfang an von begrenzter Dauer ist, wie z. B. bei Saisonarbeit, oder wenn vorübergehend abwesende Mitarbeiter (z.B. wegen Erziehungsurlaub oder Militärdienst) ersetzt werden müssen. In einigen Ländern (z.B. in der Bundesrepublik Deutschland und in Spanien) wurde die restriktive Rechtslage in den 80er Jahren liberalisiert. Seit jener Zeit gibt es nur noch relativ wenige Bestimmungen, die den Abschluß befristeter Arbeitsverträge beschränken. Mit dieser Deregulierung verband man die Hoffnung, daß sie Arbeitgeber ermutigen würde, zusätzliche Mitarbeiter auch dann einzustellen, wenn eine dauerhafte Beschäftigung mittelfristig gesehen nicht garantiert werden kann. Die erleichterten Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, waren in Deutschland und in Spanien als Maßnahmen zur Verminderung der hohen Arbeitslosigkeit gedacht.

#### 3.2 Verbreitung

Unsere Daten zeigen deutlich, daß eine enge Beziehung zwischen dem Ausmaß, in dem befristete Arbeitsverträge angewandt werden, einerseits und dem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz, den rechtlichen Möglichkeiten, überhaupt befristete Arbeitsverträge abzuschließen, sowie der Arbeitslosenquote andererseits besteht.

Am seltensten werden befristete Arbeitsverträge im *Vereinigten Königreich*, in *Dänemark* und in *Irland* verwendet. In diesen drei Ländern ist gleichzeitig der gesetzliche Kündigungsschutz am wenigsten ausgeprägt. Unbefristete

Arbeitsverträge können – zumindest im ersten oder zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit<sup>8</sup> – so einfach und ohne Folgekosten für den Arbeitgeber beendet werden, daß befristete Arbeitsverträge von den Arbeitgebern in aller Regel weder benötigt noch gewünscht werden. Es ist daher weitgehend irrelevant, daß das Arbeitsrecht in diesen drei Ländern befristete Arbeitsverträge uneingeschränkt erlaubt.

In *Italien* und *Belgien* gibt es relativ strenge Kündigungsschutzbestimmungen. Gleichzeitig sind aber auch die Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, durch Gesetze stark eingeschränkt. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur unter ganz speziellen Bedingungen abgeschlossen werden. Deshalb ist die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge höher als im Vereinigten Königreich, in Dänemark oder in Irland (wo es nur einen schwach ausgeprägten Kündigungsschutz gibt) jedoch niedriger als in der dritten Ländergruppe, in der es keine Beschränkungen in bezug auf den Abschluß befristeter Arbeitsverträge gibt. In *Italien* gibt es eine Besonderheit. Abgesehen von den normalen befristeten Arbeitsverträgen, die nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen erlaubt sind, besteht die Möglichkeit, sog. „*contratti di formazione-lavoro*“ abzuschließen. Dabei handelt es sich um befristete Arbeitsverträge für junge Menschen, die neben ihrer Arbeit eine fachliche Qualifikation erwerben sollen. Diese Vertragsart ist in Italien weit verbreitet. Es wird vermutet, daß die Arbeitgeber solche Verträge nicht nur deshalb abschließen, um jungen Leuten eine berufliche Ausbildung zu vermitteln, sondern vielfach vor allem deshalb, um die speziellen Vorteile eines *befristeten* Arbeitsvertrages nutzen zu können.

Die dritte Gruppe umfaßt drei Länder, in denen es relativ strenge Kündigungsschutzbestimmungen gibt und gleichzeitig nur sehr wenige Beschränkungen in bezug auf den Abschluß befristeter Arbeitsverträge: *Deutschland*, *Spanien* und die *Niederlande*. Angesichts dieser rechtlichen Situation besteht für die Arbeitgeber ein großer Anreiz, befristete Arbeitsverträge abzuschließen – vorausgesetzt, die Arbeitnehmer akzeptieren solche Verträge. In der Tat zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen der Arbeitslosenquote und der Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen. Die geringste Verbreitung befristeter Arbeitsverträge fanden wir in Deutschland, wo die Arbeitslosenquote, verglichen mit den beiden anderen Ländern, relativ niedrig ist. In Spanien ist dagegen die Arbeitslosigkeit sehr hoch und befristete Arbeitsverträge sind auch besonders weit verbreitet. Hinzu kommt, daß in Spanien bestimmte Arten befristeter Arbeitsverträge zumindest teilweise von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind, was sie für die Arbeitgeber noch attraktiver macht.

### 3.3 Gründe für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge

Die von den befragten Managern angegebenen Gründe für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge lassen sich in drei verschiedene Gruppen unterteilen:

(1) Bei der ersten Gruppe handelt es sich um „traditionelle Gründe“. Sie werden in allen Ländern als legitime Gründe für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge angesehen, auch in den Ländern, in denen es eine sehr restriktive Gesetzgebung in bezug auf befristete Arbeitsverträge gibt. Im wesentlichen handelt es sich hier um diejenigen Fälle, in denen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, weil die ausgeübte Tätigkeit nur von begrenzter Dauer ist (z. B. Saisonarbeit) oder weil ein Arbeitnehmer vorübergehend ersetzt werden muß, weil er für längere Zeit abwesend ist (z. B. wegen Militärdienst oder Erziehungsurlaub).

(2) In der zweiten Gruppe werden „neue Gründe“ für befristete Arbeitsverträge zusammengefaßt. Neu sind diese Gründe insofern, als sie in einigen Ländern (z. B. Deutschland oder Spanien) früher den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages nicht rechtfertigten, und es erst seit der Deregulierung bzw. Liberalisierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge im Laufe der 80er Jahre möglich wurde, befristete Arbeitsverträge auch aus solchen Gründen abzuschließen. Zu diesen „neuen Gründen“ gehören insbesondere folgende:

- Wirtschaftliche Gründe.

Im Betrieb ist man sich nicht sicher, ob die zukünftige Auftragslage es erlauben wird, neue Mitarbeiter auf Dauer zu beschäftigen. Neueinstellungen erfolgen deshalb zunächst befristet.

- Verlängerte Probezeiten.

Im Betrieb hält man die gesetzlich zulässigen Probezeiten im Rahmen unbefristeter Arbeitsverträge nicht für ausreichend, um die Eignung neuer Mitarbeiter zu überprüfen. Neueinstellungen erfolgen daher zunächst befristet. Die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt nur dann, wenn sich die betreffenden Mitarbeiter bewährt haben.

- Umgehung des Kündigungsschutzes.

Nach Auskunft der befragten Manager werden in einigen Betrieben befristete Arbeitsverträge ausdrücklich deshalb abgeschlossen, weil es aufgrund der bestehenden Kündigungsschutzregelungen schwierig und teuer ist, Personal zu entlassen.

Durch diese „neuen Gründe“ werden Risiken auf die (befristet eingestellten) Arbeitnehmer übertragen, die typischerweise als Arbeitgeberberrisiken angesehen werden.

(3) Die dritte Gruppe umfaßt diejenigen Fälle, in denen befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern abgeschlossen werden, die selbst nur eine bestimmte Zeit im Betrieb bleiben wollen (z.B. Studenten, die in den Ferien arbeiten), sowie eine Reihe von „sonstigen Gründen“, die nicht genauer spezifiziert wurden.

Insbesondere die Verbreitung der „neuen Gründe“ hängt eng mit den rechtlichen Rahmenbedingungen (Kündigungsschutz, Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen) und der Lage auf dem Arbeitsmarkt zusammen. In *Spanien* und den *Niederlanden* (zwei Ländern mit strengen Kündigungsschutzbestimmungen und breiten Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge abzuschließen) sind diese „neuen Gründe“ außergewöhnlich wichtig: Manager in Betrieben, in denen 41% der Arbeitnehmer beschäftigt sind<sup>9</sup>, geben an, daß sie befristete Arbeitsverträge ausschließlich aus diesen „neuen Gründen“ abschließen. Die starke Verbreitung von befristeten Arbeitsverträgen in diesen beiden Ländern ist zu einem wesentlichen Teil auf diese „neuen“ Formen befristeter Beschäftigung zurückzu-

<sup>8</sup> Die meisten der befristeten Arbeitsverträge haben kurze Laufzeiten. Fast 80% der befristeten Arbeitsverträge in den von uns untersuchten Betrieben wurden für eine Dauer von höchstens einem Jahr abgeschlossen. Die meisten Befristungen umfassen daher einen Zeitraum, in dem das Arbeitsrecht in den drei genannten Ländern eine relativ einfache Kündigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse zuläßt.

<sup>9</sup> Prozentuierungsbasis sind hier alle Beschäftigten in Betrieben, in denen befristete Arbeitsverträge genutzt werden.

führen. In den übrigen Ländern sind „neue Gründe“ sehr viel weniger wichtig. Teils gibt es wegen des schwach ausgeprägten Kündigungsschutzes gar keinen Bedarf an befristeten Arbeitsverträgen aus diesen Gründen (z.B. *Vereinigtes Königreich, Dänemark, Irland*), teils gibt es aufgrund verhältnismäßig niedriger Arbeitslosenquoten weniger Druck auf die Arbeitnehmer, solche befristeten Arbeitsverträge anzunehmen (z.B. *Deutschland*). Teils läßt es das Arbeitsrecht überhaupt nicht oder nur eingeschränkt zu, befristete Arbeitsverträge aus diesen „neuen Gründen“ abzuschließen (z.B. *Italien* oder *Belgien*).

Selbst wenn es in Einzelfällen durchaus zutrifft, daß befristete Arbeitsverträge den persönlichen Wünschen der Arbeitnehmer entsprechen, so ergibt sich aus unserer Umfrage deutlich, daß die meisten Beschäftigten lieber einen unbefristeten Arbeitsvertrag hätten. Die große Mehrzahl der Arbeitnehmervertreter ist der Meinung, daß in ihrem Betrieb die Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge nur deshalb akzeptieren, weil sie keine unbefristete Stelle finden konnten, oder – etwas positiver ausgedrückt – weil die Arbeitnehmer die Hoffnung haben, daß ein befristeter Arbeitsvertrag der erste Schritt auf dem Weg zu einer dauerhaften Beschäftigung ist. Dies deutet darauf hin, daß die Verbreitung befristeter Arbeitsverträge in engem Zusammenhang mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt steht. Bei hoher Arbeitslosigkeit sind mehr Arbeitnehmer gezwungen, einen befristeten Arbeitsvertrag zu akzeptieren, während es sich bei niedriger Arbeitslosigkeit mehr Arbeitnehmer leisten können, auf einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu bestehen. Einige Manager – wenn auch nur wenige – berichteten, daß es in ihrem Betrieb bereits vorgekommen sei, daß Arbeitnehmer, die sie einstellen wollten, einen befristeten Arbeitsvertrag abgelehnt haben.

### 3.4 Übergang in unbefristete Beschäftigung

Zumindest zum Zeitpunkt der Erhebung war die Hoffnung, daß ein befristeter Arbeitsvertrag den Einstieg in eine unbefristete Beschäftigung darstellt, durchaus gerechtfertigt. Manager aus Betrieben, in denen immerhin 45% der Arbeitnehmer tätig sind, berichten, daß in ihrem Betrieb befristet Beschäftigte „immer“ oder „meistens“ in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. In Betrieben, in denen etwa ein Drittel der Arbeitnehmer tätig ist, kommt es dagegen nach Auskunft der befragten Manager „nie“ oder „meistens nicht“ dazu, daß Arbeitnehmer nach Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags eine unbefristete Anstellung erhalten. In den übrigen Betrieben wird etwa die Hälfte der befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Die Chancen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, hängen stark davon ab, ob die befristeten Arbeitsverträge aus „traditionellen Gründen“ oder aus „neuen Gründen“ abgeschlossen wurden. Die „traditionellen Gründe“ (wie z. B. Saisonarbeit oder Ersatz vorübergehend abwesender Arbeitnehmer) basieren auf der Annahme, daß die Beschäftigung von begrenzter und vorausehbarer Dauer ist, und daß es zu einem bestimmten Zeitpunkt – wenn die Saison vorüber ist oder der abwesende Arbeitnehmer an seinen Platz zurückkehrt – keine weitere Arbeit für die befristet eingestellte Person gibt. Es überrascht daher nicht, daß die Aussichten, später in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, relativ schlecht sind, wenn der befristete Arbeitsvertrag aus „traditionellen Gründen“ abgeschlossen wurde. Befristete Arbeitsverträge aus „neuen Gründen“ bieten

dagegen sehr viel bessere Chancen für eine spätere Übernahme in eine unbefristete Beschäftigung im selben Betrieb. Diese Verträge werden normalerweise für eine Dauerstelle abgeschlossen und sind nur deshalb zeitlich befristet, weil der Arbeitgeber sich im Hinblick auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung unsicher ist oder weil er eine längere Probezeit wünscht oder die Restriktionen der Kündigungsschutzregelungen umgehen möchte. Es ist in diesen Fällen deshalb sehr plausibel, daß die Arbeitnehmer nach dem Auslaufen ihres befristeten Arbeitsvertrages unbefristet übernommen werden, sofern die wirtschaftliche Entwicklung dies erlaubt und sich die betreffenden Arbeitnehmer während ihrer befristeten Beschäftigung bewährt haben.

## 4 Samstagsarbeit und Abendarbeit

### 4.1 Erneutes Interesse an Samstags- und Abendarbeit

Samstagsarbeit und Arbeit in den Abendstunden haben in einer Reihe von Industriebetrieben und in Teilen des Dienstleistungssektors eine lange Tradition, meist im Zusammenhang mit verschiedenen Formen der Schichtarbeit (z. B. in der chemischen Industrie, im Automobilbau, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Verkehrswesen). In jüngster Zeit ist im Zusammenhang mit der Debatte um eine Verlängerung von Betriebszeiten ein erneutes Interesse an diesen beiden Arbeitsformen (sowie an Sonntags- und Nachtarbeit) festzustellen. Die Diskussion um eine Verlängerung der Betriebszeiten ist teils eine Folge der tariflichen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, die im einschichtigen Betrieb oft mit einer entsprechenden Verkürzung der Betriebszeit einhergeht. Teils wird die Debatte vor dem Hintergrund eines zunehmenden (internationalen) Wettbewerbsdrucks geführt. Vor allem dort, wo es sich um kapitalintensive Arbeitsplätze handelt, sehen Arbeitgeber einen wirtschaftlichen Druck, Betriebszeiten nach Möglichkeit zu verlängern, um die Anlagen optimal zu nutzen.

Gesetzliche Regelungen schränken in den untersuchten Ländern im allgemeinen nur die Sonntagsarbeit und die Nachtarbeit ein. Einer Betriebszeitverlängerung in die Abendstunden hinein oder einer (Wieder-)Einführung des Samstags als regulärem Arbeitstag stehen dagegen kaum rechtliche Hinderungsgründe entgegen. Wir haben uns in unserer Umfrage deshalb auf die betrieblichen Erfahrungen mit Samstags- und Abendarbeit beschränkt und die Entwicklungspotentiale dieser beiden Arbeitsformen untersucht.

Von gewerkschaftlicher Seite werden die Bestrebungen einer Betriebszeitverlängerung – vor allem in den Samstag hinein – skeptisch betrachtet. Gerade das freie Wochenende – einschließlich des Samstags – wird als eine Errungenschaft betrachtet, die wesentlichen Einfluß auf die Qualität der Lebensbedingungen der Arbeitnehmer hat.

### 4.2 Definition und Verbreitung

Im Rahmen unserer Studie wollten wir Samstags- und Abendarbeit als Möglichkeiten der Betriebszeitverlängerung untersuchen. Deshalb haben wir uns absichtlich auf die Samstags- und Abendarbeit konzentriert, die zum *normalen* Arbeitspensum gehört, und Überstundenarbeit am Abend oder am Samstag ausdrücklich ausgeschlossen – selbst wenn sie im betreffenden Betrieb häufig vorkommt.

Die Definition von Samstagsarbeit bereitet auch im internationalen Vergleich keine Schwierigkeiten. Anders ist es mit der Abendarbeit. Wann der „Tag“ aufhört und der „Abend“ beginnt, kann von Branche zu Branche und vor allem von Land zu Land sehr unterschiedlich sein. Es war daher nicht möglich, eine für alle Länder und alle Branchen sinnvolle Grenze (z.B. „nach 17 Uhr“) festzulegen. Unsere Umfrage sollte Informationen zur Abendarbeit als Möglichkeit der *Betriebszeitverlängerung* über die normale einschichtige Arbeitsweise hinaus liefern. Deshalb haben wir uns entschieden, eine „weiche Definition“ von Abendarbeit zu verwenden. Unter Abendarbeit wollten wir „Arbeitsstunden nach dem Ende der normalen Tagesarbeit“ verstanden wissen, und wir haben es den Befragten selbst überlassen, zu entscheiden, von welchem Zeitpunkt an die Abendarbeit beginnt. Mit Blick auf das Untersuchungsziel ermöglicht diese Abgrenzung einen echten Vergleich der Erhebungsbefunde über die verschiedenen Länder und Branchen hinweg.

Nach Angaben der befragten Manager arbeiten in dem von unserer Stichprobe erfaßten Bereich (privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten) jeweils etwas mehr als 40% aller Arbeitnehmer in Betrieben, in denen Samstags- oder Abendarbeit praktiziert wird, das heißt, in denen es mindestens einen Arbeitsplatz gibt, bei dem Samstags- oder Abendarbeit zur normalen Routine gehört. Was die Verbreitung von Samstags- und Abendarbeit angeht, sind die Unterschiede zwischen den acht Ländern sehr viel weniger ausgeprägt, als dies bei Teilzeitarbeit und bei befristeten Arbeitsverträgen der Fall ist. Offensichtlich gibt es in allen untersuchten Ländern bestimmte Berufe und bestimmte Branchen, in denen Samstags- und Abendarbeit zur normalen Betriebsroutine gehört. Außerdem gibt es kaum rechtliche Regelungen, die diese beiden Arbeitsformen in bestimmten Ländern besonders fördern oder beschränken.

In vielen Betrieben wird nach Aussagen der befragten Manager sowohl Samstags- als auch Abendarbeit praktiziert. Dies trifft auf Betriebe zu, in denen insgesamt 25% aller von unserer Untersuchung erfaßten Arbeitnehmer beschäftigt sind – auch wenn sie natürlich nicht alle direkt von diesen Arbeitsformen betroffen sind. Auf betrieblicher Ebene sind Abendarbeit ohne Samstagsarbeit (18%) und Samstagsarbeit ohne Abendarbeit (16%) bei weitem seltener als das gleichzeitige Auftreten beider Arbeitsformen. 42% der Arbeitnehmer arbeiten in Betrieben, in denen weder Samstags- noch Abendarbeit vorkommen.

Die vorstehend genannten Zahlen zur Verbreitung von Samstags- und Abendarbeit beziehen sich auf die *betriebliche* Ebene. Diese Zahlen zeigen, wieviele Arbeitnehmer in Betrieben arbeiten, in denen es überhaupt Erfahrungen mit diesen beiden Arbeitsformen gibt. Die betriebsbezogenen Angaben lassen keine Rückschlüsse zu, wieviele der Arbeitnehmer selbst am Samstag bzw. am Abend arbeiten. Unsere Untersuchung ermöglicht es, auch hierzu Aussagen zu machen – also über die *individuelle* Betroffenheit auf der Ebene der Arbeitnehmer. 13% der von der Stichprobe erfaßten Arbeitnehmer (privatwirtschaftliche Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten) arbeiten im Rahmen ihrer normalen Arbeitszeit regelmäßig am Samstag; bei 10% der

Arbeitnehmer gehört die Abendarbeit zur normalen Routine. Diese Angaben sind Durchschnittswerte über alle acht erfaßten Länder. Samstags- und Abendarbeit sind damit – auf individueller Ebene – die am stärksten verbreiteten atypischen Arbeitsformen, die von unserer Untersuchung erfaßt wurden. In Teilzeit arbeiten 7% der Arbeitnehmer; 4% haben einen befristeten Arbeitsvertrag.

#### 4.3 Gründe für Samstags- und Abendarbeit

Obwohl sowohl Samstags- als auch Abendarbeit Möglichkeiten zur Verlängerung der Betriebszeiten über das normale einschichtige System hinaus sind, zeigt sich in unseren Daten deutlich, daß beide Formen verschiedenen betrieblichen Anforderungen entsprechen: Samstagsarbeit ist typisch für kleine Dienstleistungsbetriebe (z. B. Einzelhandel), während Abendarbeit vor allem in industriellen Großbetrieben – meist als Teil eines Schichtsystems – weit verbreitet ist. Selbst wenn beide Arbeitsformen im selben Betrieb gleichzeitig vorkommen, werden sie oft in verschiedenen Abteilungen praktiziert.

Auch die Gründe für die Einführung von Samstags- und Abendarbeit lassen erkennen, daß beide Arbeitsformen unterschiedlichen betrieblichen Zwecken dienen. Samstagsarbeit wurde nach Angaben der befragten Manager meistens eingeführt, um Kundenwünschen zu entsprechen (dies trifft auf Betriebe zu, in denen 54% der Arbeitnehmer beschäftigt sind); bei der Abendarbeit spielt dieses Motiv eine sehr viel geringere Rolle (35%)<sup>10</sup>. Abendarbeit wurde am häufigsten eingeführt, um die Produktionskapazität auszuweiten (45%); dies ist ein Grund, der bei der Samstagsarbeit vergleichsweise selten genannt wird (25%). Relativ häufig werden technische Notwendigkeiten als Grund für die Einführung beider Arbeitsformen genannt (Samstagsarbeit: 41%, Abendarbeit: 44%). Nur in relativ wenigen Fällen wurde nach Auskunft der befragten Manager Samstags- bzw. Abendarbeit hauptsächlich deshalb eingeführt, weil Wettbewerber diese Arbeitsformen ebenfalls praktizieren (Samstagsarbeit: 16%; Abendarbeit: 8%).

Die vorstehend genannten Gründe für die Einführung von Samstags- bzw. Abendarbeit beziehen sich auf diejenigen Betriebe, in denen diese Arbeitsformen bereits angewendet werden. Darüber hinaus gibt es viele Betriebe, in denen Samstags- und Abendarbeit zur Zeit zwar nicht praktiziert werden, deren Manager eigenen Auskünften zufolge jedoch ein Interesse daran haben, diese Arbeitsformen einzuführen. Derzeit arbeiten rd. 40% der von unserer Umfrage erfaßten Arbeitnehmer in Betrieben, in denen Samstags- bzw. Abendarbeit bereits praktiziert wird. In Betrieben, in denen weitere 6% bis 7% der Arbeitnehmer tätig sind, signalisieren die Manager ein Interesse an der Einführung von Samstags- oder Abendarbeit.

Die Gründe, die hinter dem Interesse stehen, Samstags- oder Abendarbeit neu einzuführen, unterscheiden sich deutlich von den Gründen, die die Manager aus denjenigen Betrieben nennen, in denen beide Arbeitsformen bereits praktiziert werden. In der überwiegenden Zahl der Fälle soll die geplante Einführung dieser Arbeitsformen dazu dienen, die Produktionskapazität zu erhöhen (Samstagsarbeit: 65%; Abendarbeit: 56%)<sup>11</sup>. Manager, die Samstags- und Abendarbeit einführen wollen, geben auch deutlich häufiger als Manager in Betrieben, in denen beide Arbeitsformen bereits praktiziert werden, an, daß sie damit Kosten einsparen wollen. Technische Überlegungen spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Diese Ergeb-

<sup>10</sup> Prozentuierungsbasis sind hier alle Beschäftigten in Betrieben, in denen Samstagsarbeit bzw. Abendarbeit praktiziert wird.

<sup>11</sup> Prozentuierungsbasis sind hier alle Beschäftigten in Betrieben, in denen ein Interesse daran besteht, Samstags- bzw. Abendarbeit einzuführen.

nisse zeigen, daß Samstags- und Abendarbeit in Zukunft in anderen Bereichen und mit anderen Zielsetzungen eingeführt werden wird, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

#### 4.4 Personalbeschaffung

In den meisten Fällen entspricht die Samstags- oder Abendarbeit nicht den Wünschen der Arbeitnehmer. Nur eine Minderheit der Arbeitnehmervertreter berichtet, daß es in ihrem Betrieb einzelne Arbeitnehmer gibt, die Samstags- bzw. Abendarbeit den normalen Arbeitszeiten vorziehen. Diese Präferenz ist hauptsächlich auf die bessere Bezahlung der Arbeit am Samstag oder in den Abendstunden zurückzuführen. Bei der Abendarbeit spielt außerdem die Möglichkeit, Erwerbsarbeit mit außerberuflichen Verpflichtungen zu vereinbaren, eine Rolle. Nach Aussage der Arbeitnehmervertreter kommt es relativ häufig vor, daß Arbeitnehmer gezielt am Abend arbeiten, weil dann der Partner die Kinderbetreuung zu Hause übernehmen kann.

Obwohl Samstags- und Abendarbeit in vielen Bereichen zum typischen Berufsbild gehören, und obwohl es Anzeichen dafür gibt, daß beide Arbeitsformen im Einzelfall durchaus den Interessen der Arbeitnehmer entsprechen können, berichten relativ viele Manager von Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung. Manager aus Betrieben, in denen rd. 40% der Arbeitnehmer tätig sind, finden es „eher schwierig“ oder sogar „sehr schwierig“, Arbeitskräfte für Samstags- oder Abendarbeit zu finden<sup>12</sup>.

Die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung hängen zum einen mit der Lage auf dem Arbeitsmarkt zusammen, zum anderen möglicherweise auch mit der generellen Einstellung zu atypischen Arbeitsformen. Die größten Schwierigkeiten, Arbeitskräfte für Samstags- und Abendarbeit zu finden, werden aus *Deutschland* berichtet (wo die Arbeitslosenquote im Vergleich zu den anderen untersuchten Ländern relativ niedrig ist) und – trotz vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit – aus *Italien* (wo es eine Neigung zu weitgehender Reglementierung und eine starke Fixierung auf das Normalarbeitsverhältnis gibt). Nach Ansicht der befragten Manager ist es in den anderen Ländern sehr viel leichter, geeignetes Personal für Abend- und Samstagsarbeit zu finden. Dies gilt besonders für *Irland*, *Dänemark* und das *Vereinigte Königreich*.

#### 5 Schlußfolgerungen

In den letzten Jahren war in den acht untersuchten europäischen Ländern eine Tendenz zur Ausweitung atypischer Arbeitsformen – wie z. B. Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Samstags- und Abendarbeit – festzustellen. Vie-

les spricht dafür, daß dieser Trend sich auch in Zukunft fortsetzen wird.

Es ist umstritten, ob eine stärkere Verbreitung atypischer Arbeitsformen wünschenswert ist oder nicht. Auf Dauer wird eine erfolgreiche Praxis dieser Arbeitsformen nur möglich sein, wenn sie von beiden Seiten – Arbeitgebern wie Arbeitnehmern – akzeptiert werden. Gesetzliche und tarifliche Regelungen sollten eine Anwendung atypischer Arbeitsformen, die im Interesse beider Seiten liegen, fördern und eine einseitige Praxis, bei der die Vorteile der einen Seite zu Lasten der anderen Seite gehen, möglichst stark einschränken.

Die Analyse der betrieblichen Erfahrungen mit vier verschiedenen atypischen Arbeitsformen im internationalen Vergleich zeigt, daß bei der Teilzeitarbeit die größten Chancen bestehen, die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Übereinstimmung zu bringen. Dies ist in vielen Fällen in der Praxis bereits realisiert. Darüber hinaus gibt es in fast allen der acht untersuchten Länder Spielraum für eine weitere Verbreitung dieser Arbeitsform. In einigen Ländern könnte eine stärkere Reglementierung dazu beitragen, die allgemeine Akzeptanz der Teilzeitarbeit weiter zu erhöhen. Insbesondere erscheint es sinnvoll, die Möglichkeiten einer Diskriminierung von Teilzeitkräften einzuschränken und – gegebenenfalls auf zeitanteiliger Basis – eine Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften zu fördern, z. B. in bezug auf ihren arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz sowie in bezug auf Entlohnung, Teilhabe an betrieblichen Sozialleistungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die immer wieder vorkommenden Fälle ungleicher Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften sind dazu geeignet, diese potentiell für beide Seiten nützliche Arbeitsform pauschal zu diskreditieren. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, daß die Beseitigung von Nachteilen für Teilzeitkräfte die wesentlichen Vorteile der Teilzeitarbeit für die Arbeitgeber keineswegs in Frage stellt.

Was die anderen Arbeitsformen anbetrifft – Samstagsarbeit, Abendarbeit und insbesondere befristete Arbeitsverträge – so entsprechen sich die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nur unter ganz besonderen Umständen. Es gibt zwar ein betriebliches Interesse an diesen Arbeitsformen, von den Arbeitnehmern werden Samstags- und Abendarbeit sowie befristete Arbeitsverträge jedoch nur in Ausnahmefällen gewünscht. Die Verbreitung dieser Arbeitsformen hängt daher wesentlich von der Lage auf dem Arbeitsmarkt ab. Dort, wo es viele Arbeitslose gibt, werden Arbeitnehmer häufiger gezwungen sein, entgegen ihren Wünschen solche atypischen Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren, als dort, wo Arbeitskräfteknappheit besteht.

<sup>12</sup> Prozentuierungsbasis sind hier alle Beschäftigten in Betrieben, in denen Samstagsarbeit bzw. Abendarbeit praktiziert wird.