

Regine Deschle
A.-Makarenko-Str. 9
18106 Rostock
Tel 0381/7698112

8. Mai 1995

TEILZEIT

Ein Exkurs zum Thema ARBEIT UND ZEIT FÜR FRAUEN

1.

Teilzeitarbeit ist individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Das bedeutet, daß Teilzeit eine von bestehender - kollektiv vereinbarter - Vollzeit (Normalarbeitszeit) abgeleitete Größe darstellt.

Teilzeitarbeit ist seit Jahren ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt und in sogenannten Frauenbranchen besonders hoch. Sie wird in der Öffentlichkeit daher zumeist als Frauenproblem wahrgenommen.

2.

Daten und Fakten

1992 gab es 4,8 Mio Teilzeitbeschäftigte (ohne Nebenbeschäftigung)

91% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (West), 93% (Ost).

33% der Frauen und 2,5% der Männer arbeiten verkürzt (West),

15% der Frauen und 1% der Männer (Ost).

Von den teilzeitbeschäftigten Frauen sind 83% verheiratet o ä
knapp 50% mit Kindern bis 16 Jahre.

25% der TZ-Jobs liegen im Bereich der Reinigungsberufe.

Es gab knapp 3 Mio ungeschützte Arbeitsverhältnisse, davon 620000 (Ost),
eine andere Quelle spricht von 4,5 Mio geringfügig Beschäftigten
(überwiegend Frauen), darunter 1,5 Mio als Zweitbeschäftigung.

Im öffentlichen Dienst beträgt der Anteil der Teilzeitarbeit 16,2% = 1,1 Mio,
(91: 15,8%), zugleich wurden Vollzeitstellen um 1,6% abgebaut.

Nur ca. 50% der Erziehungsurlauberinnen wird anschließend erwerbstätig
wegen fehlender Teilzeitangebote.

Die Ausfallzeiten bei Vollzeitarbeit betragen durchschnittlich mindestens 15% der
Arbeitszeit (Urlaub, priv., dienstl. Abwesenheit)

2,5 Mio Vollzeitkräfte wollen auf Teilzeit umsteigen,

300000 Erwerbslose (Ost: 46000) suchen einen Teilzeit - Job,
aber nur 30000 Plätze sind vorhanden.

Der Staat sichert sich bei geringfügiger Beschäftigung eine pauschale
Lohnsteuerabführung, aber die Sozialversicherung verzichtet dabei auf
Mehreinnahmen von rund 10 Mrd DM.

3.

An Teilzeitarbeit besteht in der Gesellschaft ein unterschiedliches Interesse, daraus
resultieren auch unterschiedliche Sichtweisen, die derzeit in der Öffentlichkeit
miteinander vermengt werden:

beschäftigungspolitische Sicht: vorhandene Arbeit auf mehr Personen verteilen,

Lebensqualität der Menschen: Zeit ist mehr wert als Konsum/Geld,

betriebswirtschaftliche Sicht: Auslastung der Kapazitäten, Produktivität,

tarifpolitische Sicht: Gefahr für Tarifautonomie.

In den Thesen 4 - 7 wird daher versucht, in diese verschiedenen Aspekte eine gewisse Übersichtlichkeit hereinzubringen. Dabei wird auf eine ausführliche Darstellung der einzelnen Teilzeitmodelle verzichtet.

4.

Unter dem Druck der Immens gewachsenen Arbeitslosigkeit hat die Bundesregierung, nachdem sie monatelang für verlängerte Arbeitszeiten im „Freizeitpark Deutschland“ plädiert hatte, wie immer in Krisenzeiten eine „Teilzeit-Offensive“ ins Leben gerufen. Sie will diese zum Bestandteil eines „nationalen Beschäftigungspaktes zwischen Bund, Ländern und Tarifvertragsparteien“ machen. Die theoretische Grundlage lieferte die sogenannte McKinsey-Studie, in der für Deutschland mehr als 2 Mio zusätzliche Teilzeitstellen als realistisch angesehen werden.¹

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist Teilzeitarbeit nur sehr begrenzt wirksam, besonders, wenn sie für Frauen gedacht wird.

„Das ganze Gerede über mehr Teilzeitarbeit erscheint mir als - möglicherweise geplante - Irreführung. Die individuelle Verkürzung der Arbeitszeit kann das Beschäftigungsproblem nicht lösen. Es gibt nicht genug Leute, die es sich leisten können, mit einem halben Job ihr ganzes Leben und womöglich auch noch das ihrer Kinder zu finanzieren.“²

Auch das eigens zur Flexibilisierung der Arbeitszeit erlassene Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985, das bis zum Jahr 2000 verlängert wurde, hat an der Massenarbeitslosigkeit nichts geändert: Beschäftigungseffekt von 0 bis 1,3 %.³

5.

Obwohl in oben angegebenen Zahlen in erheblichem Maße auch die „erzwungenen“ Teilzeitwünsche enthalten sind, kann von einer wachsenden Personenzahl gesprochen werden, der „Frei“-Zeit mehr bedeutet als Konsum. In der Werteskala dieser Menschen rangieren Kultur, Familie, soziale und politische Aktivitäten u.ä. Über dem materiellen Lebensstandard, der durch die marktwirtschaftlichen Gegebenheiten favorisiert und weiter angeheizt wird. Allerdings lassen sich solche Wünsche nur bei ausreichendem Einkommen realisieren, womit der potentielle Personenkreis erheblich eingeschränkt wird.

Schon breiter ist der Personenkreis, der für eine befristete Zeit, und zwar nach der Geburt von Kindern, bei deren Schuleintritt o.ä. Teilzeitarbeit wünscht, um das Familienleben und die Erziehungsarbeit freier organisieren zu können. Diese Mütter und Väter sind oft bereit, für eine gewisse Zeit die Nachteile der Teilzeit- gegenüber der Vollzeitarbeit in Kauf zu nehmen, um die noch größeren Nachteile eines Ausstiegs aus der Erwerbsarbeit zu vermeiden. Hierzu haben Gudrun Richter und Martina Stackelbeck ein „flexibles Elternurlaubsmodell“ entwickelt, das auch Teilzeitarbeit mit einschließt und an das „schwedische Modell“ anknüpft.⁴ Allerdings gehen diese Vorschläge bereits mit wesentlichen Änderungsvorschlägen für die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung einher.

Welche Motive sprechen also nun für Teilzeitbeschäftigung?

¹ McKinsey&Company, Teilen und Gewinnen, McKinsey&Company, Inc. 1994

² Ingrid Kurz-Scherf in DGB-Frauen-INFO-Brief 3/94 S.16

³ Wiebke Buchholz-Will, Familienarbeit und Teilzeitarbeit... in Susanne Schunter-Kleemann (Hrsg.), EG-Binnenmarkt - EuroPatriarchat ... Schriftenreihe ..Hochschule Bremen WE FF 1990, S. 103

⁴ Gudrun Richter, Martina Stackelbeck, Beruf und Familie, 1992 S.135ff

Mehr Zeit für die Familie:

Betreuung der Kinder. Ursache ist das vorherrschende Muster von zu kurzen Kindergartenöffnungs- und unregelmäßigen Schulzeiten. Pflege von kranken und älteren Angehörigen, zeitliche Belastung durch Haushaltsführung.

Mehr Zeit für sich selbst:

Hobbies, Ehrenämter, soziale und politische Aktivitäten, „gleitender Ruhestand“, mit teilweisem oder vollem Lohnausgleich.

Mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung bzw. Nebenbeschäftigung:

berufsbezogene wird vom AG akzeptiert oder gefördert, z.B. Übernahme der Lehrgangs- und Reisekosten (EDV-Bereich für Männer), Nebentätigkeit - mit Perspektive zu Selbständigkeit (?).

Geringere Belastung durch die Arbeit:

gesundheitliche Einschränkungen, auch nach längerer Krankheit.

Geringere Steuerbelastung:

Ehegattensplittung im deutschen Steuerrecht.

Teilnahme am Erwerbsleben (Alternative: Nichterwerbstätigkeit), auch während Erziehungsurlaub bis zu 19 Stunden möglich, Familienphase: Begegnung der Gefahren des Berufsausstiegs, wie Aufstiegs- und Weiterentwicklungschancen, Ausgleich von Nachteilen beim Sozialversicherungsschutz, unsichere familiäre Beziehungen, geringere Abhängigkeit vom Partner, soziale Anerkennung, Erfolgserlebnisse, Selbstbestätigung.

(Zu-)Verdienst

frei verfügbares „eigenes Geld“, Anschaffungen, notwendigen Lebensunterhalt sichern.

kein passendes Vollzeitangebot (das ist nicht selten),

Versuch, von dort aus in Vollzeit zu kommen.

6.

Die Arbeitgeberseite griff zunächst die in der McKinsey-Studie angegebenen Produktivitätszuwächse bis zu 20 % (in denen allerdings eine nicht unerhebliche Arbeitsverdichtung enthalten ist), die Reduktion der Fehlzeiten durch Krankheit, geringere Fluktuation sowie geringere Ausschußquoten heraus.

BDA-Präsident Murmann plädiert für mehr Teilzeit-Arbeitsplätze, durch sie kann Produktivität erhöht und Fehlzeiten verringert werden, Abwesenheiten der Arbeitnehmer wegen „scheinbarer oder tatsächlicher Krankheit“ kosten die Arbeitgeber pro Jahr mehr als 50 Mrd DM.⁵

Rexrodt schlägt vor: Totale Flexibilisierung der AZ, freie Einzelvereinbarung, AZ-Regelungen in Tarifverträgen tilgen. Vereinbarung von Jahresarbeitszeit und Jahresentgelt, Erfüllung nach Auslastung des Betriebes, „in Boom-Zeiten 60 oder mehr Wochenstunden ... in der Flaute eben nur 20“. Auch müßten AN Urlaub aufsparen und am Wochenende arbeiten dürfen, wenn sie dafür einen längeren Urlaub im Stück nehmen könnten.

Lt. Mittelstandsvereinigung der CDU/CSU (MIT) ist mithilfe der Teilzeit-Offensive die Schaffung von 1,5 Mio Arbeitsplätzen möglich, und zwar 0,2 Mio. für Männer, 1,3 Mio. für Frauen. Betriebe können mit Produktivitätsgewinn rechnen.⁶ So wird die Diskriminierung gleich mitgedacht.

⁵ „Teilzeitmodell bleibt weiter umstritten“, in ND 13.6.94

⁶ „1 Mio Teilzeitjobs“ in ND 31.3.94

7.

Die Gewerkschaften hatten bislang zur Teilzeitarbeit ein gespaltenes Verhältnis. Einerseits sind sie noch immer überwiegend dem traditionellen Rollenverständnis verhaftet und betrachten die „männliche“ Vollzeitarbeit als „normale“ existenzsichernde Erwerbsarbeit, auf deren Verbesserung ihre tarifpolitischen Kämpfe gerichtet sind. Dazu zählt auch die allgemeine Arbeitszeitverkürzung. In der individuellen Teilzeitarbeit sehen sie eine Gefahr für ihre Tarifautonomie. Andererseits sehen sie sich den unterschiedlich motivierten Teilzeitwünschen ihrer Mitglieder gegenüber zum Handeln im Sinne einer sozial verträglichen Absicherung gezwungen. Dazu hat Wiebke Buchholz-Will einige Eckpunkte herausgearbeitet.⁷

Schließlich können und wollen die Gewerkschaften den, wenn auch geringen, beschäftigungspolitischen Aspekt nicht leugnen. Unter dem Druck der massenhaften Vernichtung von Arbeitsplätzen sind sie auch zu Zugeständnissen hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich bereit, allerdings bei Tariferhalt, indem sie Beschäftigungssicherung gegen weitere Arbeitszeit-Flexibilisierung eintauschen (eine Variante ist das VW-Modell).

Sie wollen insbesondere negative Folgen der Teilzeitbeschäftigung für ihre Mitglieder vermeiden und fordern eine Reform des Rentenrechts, z.B. freiwillige Rentenversicherung für Teilzeit-Beschäftigte mit Beteiligung von Staat und Arbeitgebern an höheren Beiträgen (IG Metall)⁸, Schaffung der politischen Voraussetzungen (HBV-Sprecher Claus Eilrich)⁹, Teilzeitarbeit auf allen Ebenen und umfassende Sozialversicherungspflicht (DGB).¹⁰

8.

Allgemeine Folgen von Teilzeitarbeit

Mit dem Übergang von Voll- auf Teilzeit-Arbeit ist im allgemeinen nicht nur eine Einschränkung des Tätigkeitsbereichs verbunden, wodurch die Arbeit nicht mehr als vollwertig angesehen wird, sondern gleichzeitig ein Verlust an Sozialprestige im Betrieb (Teilzeitkräfte kriegen nicht alles mit, sind nicht genügend präsent), oder ein Wechsel in minderqualifizierte Tätigkeiten, was oft mit Dequalifizierung einhergeht. Bisher angebotene Teilzeit-Plätze sind auf die unteren Ränder der betrieblichen Hierarchie beschränkt: schlechte Arbeitsbedingungen, unterdurchschnittlich bezahlt, berufliches Fortkommen meist ausgeschlossen.¹¹ Bei geringfügigen Verkürzungen der Arbeitszeit läuft es oft auch nur auf eine Arbeitsverdichtung hinaus. Führungspositionen werden gewöhnlich ohnehin nur Vollzeitkräften angeboten, ebenso entsprechende Trainingsmöglichkeiten.

Mit solchen Risiken belastete Entscheidungen werden in Familienphasen meistens von den Männern/Vätern zu ihren Gunsten getroffen wird, so daß den Frauen/Müttern oft nichts anderes übrig bleibt, als Ausstieg (mindestens teilweise) und später (dazwischen liegen Jahre) möglicherweise Wiedereinstieg mit den damit zusammenhängenden Nachteilen.

⁷ Wiebke Buchholz-Will, Familienarbeit und ... a.a.O., S. 114f

⁸ „Metallgewerkschaft für Rentenreform“ in ND 18.7.94

⁹ HBV: Teilzeitarbeit keine Wunderwaffe in ND 8.9.94

¹⁰ Ursula Engelen-Kefer, Phantasie alleine reicht nicht, in DGB-Info-Brief 3/94 S.8

¹¹ Zornow, M., Teilzeitarbeit ohne Flankenschutz vertieft die Gräben, in *ibid.* 5.94

Als weitere Nachteile kommen noch geringeres Einkommen, anteiliges Urlaubsgeld, geringere Rente, geringeres Arbeitslosengeld, anteilige betriebliche Sozialleistungen oder Ausschluß davon sowie relativ höhere Nebenkosten, wie Wegezeiten, Fahrkosten, Berufskleidung, Fort- und Weiterbildung hinzu.

9.

Arbeitsrechtliche Folgen von Teilzeitarbeit

Der Kündigungsschutz gilt erst in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, wobei die Betriebsgrößenberechnung ohne Teilzeit-Kräfte unter 10 Wochenstunden erfolgt. Bei der Sozialauswahl (betriebsbedingte Kündigung) werden Teilzeitbeschäftigte oft von vornherein als sozial weniger schutzbedürftig eingestuft.

Wegen des hohen Frauenanteils kann indirekte (mittelbare) Geschlechterdiskriminierung eintreten, so gilt es z.B. als unzulässige Diskriminierung, wenn Frauen Teilzeitarbeit erhalten, obwohl sie Vollzeit wollten und diese nur annehmen, weil keine Vollzeit da ist.

Generell gelten bei der Entlohnung die gleiche Bemessungsgrundlagen, d.h. anteilig gleicher Lohn pro Zeiteinheit sowie Gleichbehandlung bei Bewährungsaufstieg /Höhergruppierung.¹² Trotzdem ist gerade bei Frauen eine Schlechterbezahlung, nicht nur wegen der erwähnten niedriger qualifizierten Tätigkeit, häufig anzutreffen. Der Überstunden - Zuschlag ist weiterhin umstritten (Tarifverträge nur für Vollzeit).

Bei der Entgeltfortzahlung, z.B. Krankheit, Lohn an Feiertagen wird das Ausfallprinzip dem Durchschnittsprinzip vorgezogen, weil dann nur die ausgefallenen Tage bezahlt werden müssen. Ein weitere Nachteil besteht bei „nicht erheblichen Freistellungen“, die der Arbeitgeber Vollzeitkräften gewähren muß, die er Teilzeitkräften jedoch vorenthält mit der Begründung, daß sie wichtige Gänge (Arzt, Behörden, ...) in die Freizeit legen können. Besondere Nachteile können erwachsen, wenn Arbeit auf Abruf vereinbart wurde. Im Prinzip handelt es sich dabei um „unbezahlte Rufbereitschaft“, die Vollzeitkräfte bezahlt bekommen, außerdem entfällt dabei die Entgeltfortzahlung.

Bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage/Woche ist auch der Urlaubsanspruch entsprechend geringer.

In vielen Tarifverträgen werden Teilzeitkräfte von Leistungen ausgeschlossen, z.B. zusätzlicher Urlaub, vermögenswirksame Leistungen, Zuschüsse zum Krankengeld, bestimmte Zulagen, freie Arbeitstage, Überstundenzuschläge, Schutz vor Abgruppierung, was durch § 6 BeschFG ausdrücklich sanktioniert wird.

10.

Sozialrechtliche Folgen

Das Sozialversicherungssystem der Bundesrepublik ist darauf ausgelegt, die Vollbeschäftigten gegen die Risiken des Lebens abzusichern, d.h. es orientiert sich an einer lebenslangen (45 Jahre) vollzeitigen Erwerbstätigkeit, die dem Mann zugeschrieben wird. Die Frau wird durch den Mann „mitversorgt“ und „mitversichert“, eine eigenständige Existenzsicherung ist daher „nicht nötig“.

Daraus folgt logischerweise, daß Teilzeitbeschäftigte auch nur teilweise abgesichert sind.

Noch prekärer ist die geringfügige Beschäftigung, d.h. weniger als 15 Stunden/Woche und höchstens 580 DM (West)/ 470 DM (Ost) Monatsverdienst (1995), sie ist versicherungsfrei in Kranken- und Rentenversicherung, mehrere geringfügige Beschäftigungen werden zusammengezählt.

In der Arbeitslosenversicherung sind bereits Beschäftigungen unter 18 Stunden/Woche ohne Zusammenzählung, unabhängig vom Entgelt versicherungsfrei, außerdem kurzfristige Beschäftigung von höchstens 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen pro Jahr. Arbeitslosengeld errechnet sich zu 67% (mit Kind) bzw. 60% des um die gewöhnlichen Abzüge verminderten Bruttoarbeitsentgelts, wenn diejenige in den letzten 3 Jahren 1 Jahr beitragspflichtig beschäftigt war. Arbeitslosenhilfe von 57% bzw. 53% s.o. und wenn ALG bezogen wurde oder 150 Kalendertage beitragspflichtige oder gleichgestellte Zeit nachgewiesen wird und wenn sie/er bedürftig ist. Die gleichen Voraussetzungen sind für den Anspruch auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ABM, FuU,...) maßgebend. Teilzeitarbeit führt daher zu entsprechend niedrigeren Leistungen durch die BA und wird bei teilzeitigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ABM, FuU,...) noch einmal gemindert (wie z.B. Maßnahmen nach §§ 242s und 249h AFG mit 80%- Beschäftigung), auch bei Teilzeitleistungsmaßnahmen (bis 25 Jahre) wird nur Teilunterhaltsgeld gezahlt. Das Nettoprinzip führt zusätzlich dazu, daß die teilzeitbeschäftigte und damit geringerverdienende Ehefrau durch die Einordnung in die Steuerklasse V ein durch höhere Steuern zusätzlich gemindert Einkommen hat, auf dessen Basis die Leistungen berechnet werden.

Das AFG beinhaltet damit eine Reihe von Benachteiligungen von Frauen, die zum einen in wesentlich höherem Maße arbeitslos bzw. teilzeitbeschäftigt sind und damit von den restriktiven Regelungen über Anwartschaft und Leistungsberechnung mehr betroffen sind. Hinzu kommt noch, daß Erziehungszeiten nicht wie im Rentenrecht angerechnet werden.

Die Rentenformel in der gesetzlichen Rentenversicherung beinhaltet das monatliche individuelle Einkommen und die Dauer der Erwerbstätigkeit, sie ist für alle Rentenarten maßgebend. Alle Monate mit Teilzeitarbeit gehen mit dem entsprechend geminderten Einkommen in die Berechnung ein. Wenn auch beitragsgeminderte Zeiten einer differenzierten Höherbewertung unterzogen werden, so doch nur bis zu maximal 75% des Durchschnitts aller Erwerbseinkommen.

Folgende Daumenregel verdeutlicht den Zusammenhang: bei 40-jähriger Beitragszeit kostet jedes Halbtagsjahr 1,25% der Rente, bei 20-jähriger Beitragszeit 2,5%.

11.

Einige Zitate

Clara Zetkin hatte bereits 1904 den Kampf um den 8-Stunden-Tag mit der Vorstellung verknüpft, daß „... der Vater dann seinen Teil am Erziehungswerk der Kinder nehmen kann“¹³ und so die Rollenteilung aufgebrochen werden könnte.

¹³ zitiert in Ingrid Kurz-Scherf in "Frauen für Arbeitszeitverkürzung" Dokumenta n 1988 S. 11

„All das (8-Stunden-Tag, 40/35-Stundenwoche ... R.D.) hat jedoch die Masse der Männer durchaus nicht dazu veranlaßt, ihren Anteil am „Erziehungswerk der Kinder“ zu übernehmen.“¹⁴ Und Teilzeitarbeit von Frauen schreibt geradezu diesen Zustand noch fester

Der Arbeitsminister kehrt diesen Zusammenhang auch noch in sein Gegenteil: „Erst mit einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Familienarbeit dürfte die bisher sehr kleine Zahl teilzeitbeschäftigter Männer „im besten Erwerbsarbeits-Alter“ deutlich steigen.“¹⁵

Das heißt im Klartext, zunächst sollen Frauen die Männer privat erziehen, ehe die Gesellschaft bereit ist, Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Solange wird auch Teilzeitarbeit Frauensache bleiben.

„Hohes zeitliches Engagement gilt immer noch als Leistungsmaßstab ersten Ranges und wird als vielleicht wichtigstes Indiz für ein Interesse an beruflichem Aufstieg gewertet. ... wenn sie nicht einen „gleitenden Ausstieg“ aus ihrer Position riskieren ... wollen.“
 „... abgesehen davon sind Zeiten des Beschäftigungsabbaus für den individuellen freiwilligen Übergang auf Teilzeitarbeit grundsätzlich ungeeignet: Müssen doch teilzeitinteressierte Mitarbeiter befürchten, daß der Eindruck entsteht, sie seien weniger auf den Arbeitsplatz angewiesen als andere Kollegen.“ BMA 1994

„Meist unausgesprochen steht hinter der herrschenden Meinung die Auffassung, daß Teilzeitarbeit die Existenz nicht sichern müsse, da es sich bei den Teilzeitbeschäftigten um Frauen handele, die nur „dazuverdienen“. ... Ebenso wenig, wie es zulässig ist, bei männlichen Arbeitnehmern nach ihren privaten Vermögens- und Einkommensverhältnissen zu forschen und daraus arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen, ist es bei Frauen zulässig, davon auszugehen, daß sie durch die Ehe versorgt sind.“ Barbara Degen 1988

„Apropos Teilzeitarbeit: Wir erleben zur Zeit in den Betrieben einen Prozeß, dessen Brisanz man ... überhaupt nicht überschätzen kann. ... Die qualifizierten und leitenden Angestellten werden nach oben aus dem Geltungsbereich der tariflichen Arbeitszeit hinausgedrängt, und es ist kein Zufall, daß dieser Prozeß von einer Ausweitung der Teilzeitarbeit im unteren Drittel der Hierarchie von den Frauen begleitet wird.“ „Die Frauen sind sich weitgehend einig darüber, daß es darum geht, den 6-Stunden-Tag als neue Normalarbeitszeit so schnell wie möglich zu erreichen.“ Ingrid Kurz-Scherf 1988

12.

Fazit

Im eigentlichen Kern der Problematik geht es um das Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, wofür individuelle Teilzeitarbeit einen möglichen Ansatzpunkt bietet. Aus diesem Ansatz wurden (überwiegend von Frauen) zahlreiche Visionen und Vorschläge entwickelt, die fast immer auch Teilzeitmodelle mit einschließen.

Um der tatsächlichen Gleichberechtigung ein Stück näher zu kommen, gehen die Vorschläge in die Richtung einer Individualisierung des Sozialversicherungssystems, mit

¹⁴ Wanda S.12

¹⁵ Teilzeitarbeit, Ein Leitfadens ... BMA 1994 S.40

der Aussicht, daß Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen wünschenswert wird. Die wesentlichen Bedingungen sind dabei:

- Verhinderung von Armut in allen Lebenslagen
- Neubewertung der Arbeit (Erwerbs- und Erziehungsarbeit)
- umfassender Versicherungsschutz
- zusätzliche soziale Flankierung der Teilzeitarbeit (mit Rückkehrrecht!)

Dabei sollten die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit nicht auf bestimmte (Familien-) Zusammenhänge beschränkt werden.

*"Bei der geschützten Teilzeitarbeit erweist es sich als Dilemma, daß sich gerade die arbeits- und sozialpolitische Regulierung dieses Beschäftigungsverhältnisses als ein (weiteres) Beschäftigungshemmnis für Frauen auswirken kann. ... die Öffnung des Normalarbeitsverhältnisses für regulierte Möglichkeiten des befristeten Ausstiegs oder der Teilzeitarbeit sollte deswegen grundsätzlich für jede Lebensphase und aus den unterschiedlichsten persönlichen Lebensumständen heraus erfolgen können."*¹⁶

Aus dieser Sicht greifen auch die zahlreichen Konzepte zur regulierten Teilzeitarbeit für Eltern bis hin zur „Elternversicherung“ zu kurz, die von Ellen Kirner¹⁷ weiterentwickelt wurden, wie Ingrid Kurz-Scherf: „Zeit(t)räume per Tarifvertrag“ oder Geissler/Pfau: „Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern“ u.ä.

Kurzfristig kann eine breite Umwandlung von Voll- in Teilzeit die Arbeitsmarktstatistik schönern und das Sozialbudget entlasten. Langfristig wird allerdings das gesellschaftliche Spannungs- und Risikopotential vergrößert.

¹⁶ Bäcker, Brigitte Stolz-Willig (Hrg.), Kind, Beruf, Soziale Sicherheit, 1994, S. 47f

¹⁷ Ellen Kirner in Bäcker, Brigitte Stolz-Willig a.a.O. S. 81ff