

Ergebnisse des Workshops zur Teilzeitarbeit - Jour Fixe, 26.02.2008

Wer ist teilzeitbeschäftigt?

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitszeit geringer als die betriebliche Regelarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen ist.

Welche Arbeitszeitwünsche haben Eltern und Pflegenden?

Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern mit familiären Aufgaben stark ausgeprägt. Repräsentative Befragungen zeigen, dass der Durchschnitt der gewünschten Arbeitszeit aller befragten Frauen und Männer mit familiären Aufgaben bei ca. 31 Stunden pro Woche liegt (Klenner 2004; Rürup, Gruescu 2005). Das bedeutet, dass Teilzeitarbeit nicht mehr hauptsächlich als Zuverdienst zur Vollzeiterwerbsarbeit des Partner/der Partnerin gewünscht wird, sondern als „hohe Teilzeit oder kurze Vollzeit.“

Teilzeitmodelle im Überblick

Jeden Tag weniger

- Die tägliche Arbeitszeit wird stundenweise reduziert, z.B. fünf Stunden am Tag bei einer 25 Stundenwoche.

Ganze freie Tage

- Beschäftigung nur an einigen Tagen in der Woche - z.B. die Arbeitszeit wird auf zwei bis vier Tage verteilt. Dabei kann auch die tägliche, wöchentliche oder monatliche Stundenanzahl variieren.

Halbe freie Tage

- Vormittags oder Nachmittags

Wechselnde Wochen frei

- Z.B. eine Woche pro Monat oder jede zweite Woche frei.

Teilzeit Job-Sharing

- Zwei Arbeitnehmer/innen teilen sich eine Stelle. Teilzeit-Mitarbeiter/innen können somit auch Vollzeitprojekte übernehmen und verantwortlich leiten.

Teilzeit im Team

- Der Arbeitgeber gibt vor, wie viele Mitarbeiter/innen in bestimmten Zeitabschnitten anwesend sein müssen. Das Team ist verantwortlich, bestimmte Zeiten abzudecken (ab drei Personen).

Reduzierte Jahresarbeitszeit

- In Absprache mit dem Arbeitgeber wird eine Jahresarbeitszeit bestimmt. z.B. ein halbes Jahr 80% und das andere halbe Jahr 40%.

Anspruch auf Teilzeit und Umsetzung

2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten. Damit ist der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit für Arbeitnehmer/innen, auch in leidenden Positionen, besser abgesichert worden.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit besteht, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer/innen regelmäßig, unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit, beschäftigt. Darüber hinaus muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestehen. Voraussetzung für die Bewilligung von Teilzeit ist, dass der/die Arbeitnehmer/in den Antrag spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn stellt. Das Gesetz verlangt keine schriftliche Beantragung. Die Schriftform ist aber zu empfehlen, weil dadurch eine spätere Nachweismöglichkeit gegeben ist. Eine Begründung für den Antrag ist nicht notwendig, kann

aber hilfreich sein. Soweit betriebliche Gründe dem Wunsch der Arbeitnehmer nach Teilzeitarbeit nicht entgegenstehen, muss der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen. (§ 8 Abs. 1, Abs. 7 TzBfG)

Einige fördernde Aspekte für eine gute Umsetzung von Teilzeit

- Bei der Antragstellung können Arbeitnehmer/innen bereits im Sinne einer guten Umsetzung mitwirken. Sie können mitteilen, wie sie sich die Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitszeitmodell) wünschen und sich gut in den Betriebsablauf einpasst.
- Es empfiehlt sich die positiven Folgen des Teilzeitwunsches für das Unternehmen zusammenzustellen. (z.B. Teilzeitkräfte sind motivierter und zufriedener, dadurch steigt die Qualität der Arbeit. Teilzeitkräfte arbeiten zielorientierter und produktiver. Stoßzeiten können durch höhere Flexibilität aufgefangen werden.)
- Vorschläge zum Umgang mit veränderten betrieblichen Abläufen, z.B. bzgl. Abstimmung im Team, Erreichbarkeit in Notfällen unterstützen die Umsetzung. So können auch Akzeptanzprobleme mit Kolleg/innen vermindert werden.
- Bei Teilzeit (v.a. im Team oder als Job-Sharing Modell) sollte genügend Zeit für die Übergabe eingeplant werden. Das erleichtert die Arbeitsorganisation und dient auch als Gelegenheit an den informellen Informationsströmen im Unternehmen teilzuhaben.

Einige kritische Punkte der Teilzeit, auf die bei der Umsetzung geachtet werden sollte

- Erfahrungen zeigen, dass Teilzeit oftmals mit einer Arbeitsintensivierung einhergehen kann. Dann wird annähernd das gleiche Volumen an Arbeitsaufgaben wie bei der Vollzeitbeschäftigung bearbeitet. Daher sollte immer wieder darauf hingewiesen werden, dass Ersatzeinstellungen notwendig sind, damit die Arbeitsintensivierung von Teilzeitkräften nicht in eine neue Normalität übergeht.
- Teilzeit und Karriere: Die Umsetzung von Teilzeit bei Führungskräften oder hoch qualifizierten Beschäftigten ist noch gering verbreitet. Es herrscht die verbreitete Meinung vor, diese Stellen seien nicht teilbar. Eine geringe Arbeitszeitverkürzung im Sinne einer vollzeitnahen Teilzeit kann jedoch eine Möglichkeit sein, den Teilzeitwunsch umzusetzen. Gleichzeitig empfiehlt es sich für Führungskräfte oder hoch qualifizierte Beschäftigte nach guten Praxisbeispielen gelungener Teilzeit in vergleichbaren Bereichen zu suchen. Aus diesen Erfahrungen kann für die eigene Umsetzung gelernt werden, sie dienen auch als Diskussionsgrundlage im Aushandlungsprozess mit dem Arbeitgeber.
- Teilzeit und Weiterbildung: Im Sinne des Diskriminierungsverbots hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, die Vollzeitbeschäftigten angeboten werden. In der Praxis werden bisher weitaus weniger teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen berücksichtigt als Vollzeitbeschäftigte. Dies hat dazu geführt, dass für Teilzeitbeschäftigte berufliche Aufstiegsmöglichkeiten nicht in demselben Umfang wie Vollzeitbeschäftigten gegeben sind.