

Oldenburg, Mai 1988

Herausgeber: Europäische Kooperation zur Förderung neuer Formen der Teilzeitarbeit e.V. (Job-Splitting, Job-Sharing, Split-Level-Sharing und Job-Pairing¹) (EURO-TZA);
Adresse: Postfach 1728, 2900 Oldenburg;
Bankverbindung: Landesparkasse zu Oldenburg (BLZ 28050100)
Konto-Nr. 010-402329

Praesidium: Marie-Therese Herbers, Diplom-Ökonom und Doktorandin an der Universität Oldenburg (Präsidentin); Doris Klaus, Diplom-Kaufmann, Handelslehrerin und Doktorandin an der Universität Oldenburg, Jörg-Rüdiger Fischbeck, Diplom-Kaufmann und Jürgen Soppart, Diplom-Ökonom (Vizepräsidenten).



Verantwortlich für die vorliegende Ausgabe von TEILZEIT (Nr.1):
Marie-Therese Herbers und Doris Klaus.

Inhaltsverzeichnis

- 0. Vorwort
- I. Ziel und Zweck der Europäischen Kooperation
- II. Notwendigkeit der Förderung der Teilzeitarbeit
- III. Formen der unkonventionellen Teilzeitarbeit
- IV. Zur Verbreitung der Teilzeitarbeit in der Praxis
- V. Stand der Forschung
- VI. Aufbau und Inhalt eines Projektes zur Analyse von unkonventioneller Teilzeitarbeit

¹ Zur Definition der genannten Begriffe vgl. Punkt III

0. Vorwort

Die Europäische Kooperation zur Förderung neuer Formen der Teilzeitarbeit e.V. (Job-Splitting, Job-Sharing, Split-Level-Sharing und Job-Pairing) (EURO-TZA) wurde im November 1987 von Wirtschaftswissenschaftlern der Universität Oldenburg gegründet, die sich zum Ziel gesetzt haben, die unkonventionellen Formen der Teilzeitarbeit² zu fördern. Die Idee zu dieser Gründung geht zurück auf die Präsidentin, die sich im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes beim Europäischen Parlament in Luxemburg zusammen mit einer Gruppe europäischer Wissenschaftler mit Teilzeitarbeit auf internationaler Ebene beschäftigte. Die anderen, auf europäischer Ebene mit Job-Sharing-Konzepten befaßten Wissenschaftler haben sich der Euro-TZA angeschlossen.

Der Verein versucht, unter anderem durch die vorliegende und weitere geplante "INFORMATIONEN", die Öffentlichkeit über sein Anliegen und seine Ziele zu informieren (s.I) und Forschung und Praxis auf dem Gebiet der Teilzeit voranzutreiben.

Die vorliegende Schrift dient insbesondere dazu, die Öffentlichkeit auf die Notwendigkeit der Teilzeitarbeit hinzuweisen (s.II) , auf Defizite in der Forschung (V) und die mangelnde Verbreitung von Teilzeitarbeit aufmerksam zu machen (IV). Außerdem sind die unterschiedlichen Teilzeit-Konzepte begrifflich abzugrenzen (s. III).

Wesentlich ist auch darauf hinzuweisen, daß der Verein gerne weitere Mitglieder aufnimmt, die die Förderung der Teilzeitarbeit unterstützen. Außerdem ist die "Europäische Kooperation zur Förderung der Teilzeitarbeit" sehr daran interessiert, Unternehmen zur Mitarbeit zu gewinnen: Dabei sollte es sich um Unternehmen handeln, die daran interessiert sind oder bereits dabei sind, Job-Sharing-Systeme in ihren Betrieben einzuführen. Der Verein ist daran interessiert, geplante Teilzeitaktionen zu begleiten, auszuwerten bzw. beratend tätig zu werden.

Selbstverständlich brauchen wird für die Durchführung unserer Ziele finanzielle Mittel. Wir würden uns darum sehr über (auch geringe) finanzielle Unterstützung durch interessierte Unternehmen, offizielle und private Stellen freuen.

I. Ziel und Zweck der Europäischen Kooperation

Die "Europäische Kooperation zur Förderung neuer Formen der Teilzeitarbeit e.V. (Job-Splitting, Job-Sharing, Split-Level-Sharing und Job-Pairing)" (EURO-TZA) sieht ihre Hauptaufgabe in der

- Förderung von Forschungsvorhaben, die sich mit den verschiedenen Formen der unkonventionellen Teilzeitarbeit beschäftigen.

Weitere Ziele dieser Kooperation sind:

² vgl. zur Definition dieses Begriffes ebenda

- Institutionen und Einzelpersonen innerhalb Europas zu bewegen, Forschungen auf diesem Gebiet zu betreiben und die Institutionen etc. bei ihren Forschungsarbeiten zu unterstützen.

- Der Verein übernimmt auch selber Forschungsaufträge auf dem genannten Gebiet, sofern die benötigten Mittel zur Verfügung stehen.

- Der Verein fördert den Austausch zwischen Forschung, Wirtschaft und Gewerkschaft im Bereich der unkonventionellen Teilzeitarbeit und vermittelt Kontakte zwischen diesen Gruppen.

- Er strebt den Aufbau einer Literaturdokumentation für jeden Mitgliedsstaat an mit den Publikationen über die Formen der Teilzeitarbeit, deren Einsatzmöglichkeiten und kritische Stellungnahmen. Die Sammlung soll interessierten Personen zur Einsicht zur Verfügung stehen. Der Verein sammelt aber nicht nur die Ergebnisse einschlägiger Untersuchungen im Inland und europäischen Ausland, er arbeitet auch die Charakteristika dieser Analysen heraus.

- Der Europäischen Kooperation zur Förderung neuer Formen der Teilzeitarbeit können sich "Job-Sharing-Vereine", die in anderen Ländern gegründet wurden bzw. noch werden, angliedern, um einen Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene herzustellen.

- Der Verein ist Herausgeber einer Schriftenreihe zur Thematik der unkonventionellen Teilzeitarbeit.³

II. Notwendigkeit der Förderung der Teilzeitarbeit

Die Durchführung von Teilzeitprojekten ist zum einen aus sozialen Gründen zu fördern. Teilzeitarbeit kann angesichts hoher Anforderungen an den einzelnen im modernen Produktionsprozeß eine deutliche Humanisierung der Arbeitsbedingungen bieten. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist auch die Möglichkeit, bisher nicht berufstätigen Frauen mit Kindern verstärkt den Weg in das Berufsleben zu öffnen, bzw. beiden Partnern die Möglichkeit zu geben, zu gleichen Teilen am Arbeits- und Familienleben teilzunehmen.

Die Notwendigkeit der Förderung von Teilzeitarbeit ist aber vor allem unter einem noch dringlicheren Aspekt zu betrachten: Sie muß als Mittel zur Beseitigung der hohen Arbeitslosigkeit gesehen werden und wird hier im Rahmen der Erfordernis

³ Diese Schriftenreihe trägt den Titel: TEILZEIT. Als erste Ausgabe dieser Schriftenreihe kann das vorliegende, im Manuskript vervielfältigte, Exemplar angesehen werden.

gesamtwirtschaftlicher als eine spezielle, sinnvolle Form der Verkürzung der Arbeitszeit verstanden.

Die Notwendigkeit einer gesamtwirtschaftlichen Verkürzung der Arbeitszeit ergibt sich aus der Analyse der Entwicklung von Produktion, Produktivität und Beschäftigung der letzten 15 Jahre: Die langanhaltend hohen Arbeitslosenzahlen, die geringeren Steigerungsraten beim Produktionswachstum im Vergleich zum Produktivitätszuwachs und die hohe Zahl an Arbeitssuchenden bei einer geringeren Zahl an offenen Stellen weisen daraufhin, daß die Beschäftigungsprobleme nicht mehr mit konjunkturellen⁴ oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen⁵ allein zu beseitigen sind. Eine Politik, die auf die Selbstheilungskräfte des Marktes vertraut, kann in einer Situation langfristiger Nachfrageschwäche nur zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme führen.⁶

Die mit der hohen Arbeitslosigkeit verbundenen sozialen und auch ökonomischen Probleme erfordern dringend politische Maßnahmen, wobei unterschiedliche Angriffspunkte denkbar sind.⁷ Ein wesentliches und sinnvolles Mittel ist die Verkürzung der Arbeitszeit, die im Vergleich zu anderen Maßnahmen (, wie der - auch notwendigen - Forcierung eines qualitativen Wachstums,) unter anderem den Vorteil einer wesentlich geringeren finanziellen Belastung der öffentlichen Haushalte mit sich bringt.

Zum einen ist eine generelle, pauschale Verkürzung der Arbeitszeit sehr wichtig; pauschale Zeit-Regelungen, die eine Verkürzung der Arbeitszeit bewirken, sind erforderlich, um die hohe Unterbeschäftigung abzubauen. Eine Arbeitszeitverkürzung, die vermehrte Teilzeitarbeitsplätze mit sich bringt und die mit einer flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit einhergeht, ist jedoch im Hinblick auf viele Probleme als sinnvoller einzuschätzen.⁸ In der Praxis könnte man die Verbreitung von Teilzeitarbeit und - dadurch größtenteils auch erreichbarer Arbeitszeitflexibilisierung - dadurch forcieren, daß die notwendigen pauschalen Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit in den Tarifverträgen so ausgestaltet werden, daß den Unternehmen Freiräume bei der Organisation des Arbeitseinsatzes bleiben: Das könnte im konkreten Fall so aussehen, daß man ein Wahlrecht einräumt, generell die 35-Stunden-Woche einzurichten und/oder für einzelne Mitarbeitergruppen Teilzeitprojekte in einem Umfang durchzuführen, welcher gewährleistet, daß das Volumen an neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Falle der "Pauschalverkürzung" und des Einsatzes von Teilzeitarbeit vergleichbar ist. Durch Teilzeitprojekte wird den betroffenen Mitarbeitern ein

⁴ also kurzfristige, antizyklische Maßnahmen zur Investitions- und Nachfragesteigerung

⁵ d.h. Maßnahmen der Mobilitätsförderung, Umschulung etc.

⁶ vgl. Klaus, Doris: Konjunkturelle und strukturelle Elemente der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland in den siebziger Jahren, Dissertation Universität Oldenburg 1988 (Veröffentlichung in Kürze).

⁷ vgl. Fußnote 6, Kapitel 4

⁸ s. im folgenden

überdurchschnittliches Ausmaß an Freizeit und Freiraum bei der Einteilung ihres Tages gelassen und den Betrieben entstünden Vorteile durch flexiblen, bedarfsabhängigen Arbeitseinsatz, die sich in Kosteneinsparungen und Produktivitätssteigerungen bemerkbar machen. Die starke Reduktion an Arbeitszeit, die für den einzelnen Arbeitnehmer bei Job-Sharing-Projekten etc. möglich ist, kommt auch den Unternehmerinteressen an tarifvertraglichen Regelungen entgegen, die einen möglichst flexiblen Arbeitseinsatz ermöglichen: Wenn der einzelne nur 80 - 120 Stunden im Monat arbeitet, wird er eher bereit sein, auch gelegentlich abends und am Wochenende zu arbeiten. Dabei könnte die wöchentliche oder auch monatliche Arbeitszeit dem jeweiligen Unternehmensbedarf angepaßt werden, solange ein längerfristiger Durchschnitt nicht überschritten wird. Dies würde eine optimale Ausnutzung moderner Produktionsanlagen etc. ermöglichen.

Das hier beschriebene Vorgehen würde also sowohl unternehmenspolitischen Belangen als auch den Arbeitnehmerinteressen und volkswirtschaftlichen Erfordernissen entsprechen. Aus diesem Grunde befürworten auch die Arbeitgeber die Teilzeitarbeit:

„Mit Teilzeitarbeit gegen Arbeitslosigkeit“

Arbeitgeber fordern mehr Mobilität

dpa **Baden-Baden.** Im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit wollen die Arbeitgeber der Teilzeitarbeit künftig mehr Beachtung schenken. Für ihn sei es das größte Potential, den Arbeitsmarkt auch bei schwächer werdender Konjunktur zu entlasten, sagte Arbeitgeberpräsident Klaus Murmann gestern in Baden-Baden vor der Geschäftsführerkonferenz der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Hunderttausende wollten weniger arbeiten und seien bereit, auch weniger zu verdienen.

In den Betrieben seien jedoch die personellen Strukturen dafür nicht vorbereitet, sagte Mur-

mann. Dabei könne Teilzeitarbeit mit kürzerer täglicher Arbeitszeit auch eine Steigerung der Produktivität bringen. Untersuchungen hätten gezeigt, daß rund sechs Millionen Arbeitsplätze für Teilzeitarbeit geeignet wären, berichtete Fritz Heinrich Himmelreich, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung.

Murmann forderte zum Abbau der Arbeitslosigkeit auch mehr Mobilität bei Betrieben und Arbeitnehmern. Wenn es am Arbeitsmarkt Probleme gebe, sollten sich die Unternehmen aber auch überlegen, mit kleineren Einheiten in strukturschwache Gebiete zu gehen.

Quelle: Nordwestzeitung 1987

Aufgrund dieser positiven Bedingungen würde in der Folge von Teilzeitprojekten die Zahl der zusätzlich geschaffenen Arbeitsplätze erhöht, - wesentlich stärker als bei rein pauschaler Arbeitszeitverkürzung.

Da im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit auch mit unmittelbareren Zunahmen der Beschäftigungszahlen zu rechnen ist - bei Lohnausgleichen, die den produktivitätszuwächsen entsprechen,

ist weiterhin damit zu rechnen, daß keine merklichen volkswirtschaftlichen Nachfragerückgänge auftreten. Vielmehr sind Nachfragezuwächse infolge der erhöhten Beschäftigungszahlen und gleichmäßigerer Einkommens- und Freizeitverteilung zu erwarten, was das gesamtwirtschaftliche Wachstum positiv beeinflussen wird.

Durch den verstärkten Einsatz von Teilzeitprojekten ließe sich auch die Frage des Lohnausgleichs, die zur Zeit stark hemmend auf die Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung wirkt, für alle Beteiligten zufriedenstellender als bisher lösen: Für die überdurchschnittlichen Freiräume bei ihrer Arbeitsgestaltung wären sicherlich viele Arbeitnehmer/-rinnen bereit, auf einen dem Stundenausfall ihres ursprünglichen Lohnes entsprechenden Teil zu verzichten. Die Arbeitgeber andererseits wären voraussichtlich bereit, durch die ihnen im Zusammenhang mit der Arbeitsflexibilisierung entstehenden Vorteile (, wie z.B. Produktivitätssteigerungen) einen teilweisen Lohnausgleich zu gewähren, bzw. kostensparende Effekte flexibler Arbeitszeit bei Lohnsteigerungen zu berücksichtigen.⁹

Arbeitszeitmaßnahmen, die gleichzeitig die Chance zu deren Flexibilisierung mit sich bringen, weisen also gegenüber einer reinen Pauschalregelung wesentliche Vorteile auf:

- Sie werden bei den Tarifpartnern eher durchzusetzen sein,
- sie helfen, bestehende Einführungshemmnisse abzuschwächen und
- sie werden gerade aufgrund dieser Vorteile dazu beitragen, zahlreichere neue Arbeitsplätze zu schaffen als ohne Flexibilisierung.

Es sind also dringend tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen, sowie wirtschaftspolitische Entscheidungen gefragt, die flexible Arbeitszeitregelungen im genannten Sinne ermöglichen. Die gezielte Förderung der unkonventionellen Teilzeitarbeit ¹⁰ in diesem Zusammenhang als ein wesentlicher Schritt auf Arbeitsplatzflexibilisierung und Arbeitsplatzschaffung zu verstehen.

Ein wesentliches Problem in der Praxis ist jedoch, daß die Durchsetzung von Teilzeitprojekten nicht allein durch Entscheidungen auf bundespolitischer Ebene oder durch Regelungen der Tarifpartner herbeigeführt werden kann. Gesetze können nur die nötige Basis schaffen. In diesem Sinne ist das Beschäftigungsförderungsgesetz (BESCHFG) vom 01.Mai 1985 zu sehen, das das Job-Sharing (Arbeitsplatzteilung) als Rechstinstitut anerkennt. Die Ausnutzung rechtlicher Möglichkeiten, die Vereinbarung von tarifvertraglichen Regelungen, wie sie oben angedeutet wurden, kann aber nicht per Staatsakt beschlossen werden. Selbst wenn eine ausreichende gesetzliche und vertragliche Basis gelegt ist, können immer

⁹ vgl. Fußnote 6

¹⁰ zur Definition, vgl. III

noch Hemmnisse gegen die Verwirklichung von Teilzeitprojekten v.a. von Unternehmerseite vorliegen. Wie aus der gegenwärtigen breiten Diskussion um Arbeitszeitverkürzung ersichtlich, liegen bei den Unternehmen starke Widerstände gegen grundlegende Umorganisationen vor, wie sie der Einsatz von Teilzeit- oder genereller Arbeitszeitverkürzung nun einmal erfordert. Aus diesem Grunde sind praktische Studien und Hilfestellungen der Unternehmen bei der Erprobung der Teilzeitarbeit erforderlich. Wenn sich geeignete Projekte erst einmal bewährt haben, werden dann immer mehr Betriebe zur Einführung von Teilzeitarbeit bereit sein.

Aufgrund der hier gemachten Ausführungen über die Notwendigkeit der Förderung von Teilzeitprojekten und den im einzelnen zu beachtenden Aspekten kann festgehalten werden, daß

- sowohl die volkswirtschaftlichen Folgen (für Produktion, Arbeitsnachfrage, Beschäftigung, Einkommen etc.) zu untersuchen sind,
- als auch die betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen ihres Einsatzes.
- Schließlich sind neben theoretischer Erforschung auch praktische Vorhaben zu unterstützen, die einzelne Betriebe bei ihrem Versuch der Durchführung konkreter Projekte unterstützen. Ein Forschungsprojekt, daß in diesem Sinne für die Praxis brauchbare Ergebnisse bringen soll, muß alle diese Aspekte berücksichtigen.

Ein solches Konzept wurde in Punkt VI berücksichtigt.

III. Formen der unkonventionellen Teilzeitarbeit

Arbeitszeitformen wie das Job-Sharing stehen seit Beginn der 80er Jahre in der öffentlichen Diskussion. Weder in der Bundesrepublik Deutschland noch in anderen europäischen Ländern liegt jedoch eine einheitliche Definition des Begriffes "Job-Sharing" vor.

Bei der Unterscheidung der einzelnen Modelle und ihrer Einführung sind unter anderem arbeitsrechtliche Fragen von Bedeutung. Dementsprechend sind bei der Einführung von Teilzeitarbeit zahlreiche rechtliche Probleme zu klären. Erst in jüngster Zeit werden vereinzelt Teilzeit-Arbeitsverträge entwickelt. Auch die Sozialversicherungen in Europa und in der Bundesrepublik Deutschland¹¹ waren und sind nur unzureichend auf Teilzeitarbeit eingerichtet. Bisher sind Arbeitnehmer, die nur wenige Stunden pro Woche arbeiten, sozial unzureichend abgesichert. Aus diesem Grunde waren die ursprünglich in den USA entwickelten Modelle von Teilzeitarbeit nicht ohne weiteres auf Europa und die Bundesrepublik übertragbar. Die Gesetzgebung geht aber dahin, "geringfügig Beschäftigte" zunehmend abzusichern.: Immerhin herrscht bei einer Arbeitszeit

von mindestens 15 Stdn./Woche bzw. bei einem Einkommen von 440 DM/Monat Sozialversicherungspflicht; Arbeitslosenversicherung ist dagegen erst bei einer Arbeitszeit von 18 Stdn./Woche (vor dem 01.01.88: 19 Stunden) zu zahlen.

Europas Sozialversicherungen nicht auf „jobsharing“ eingestellt

KARRIERE, 20.6.1986. Ausgangspunkt für die Vergleiche und Gegenüberstellungen von Frau Hörburger sind beispielsweise die Konsequenzen der unterschiedlichen Sozialversicherungs- und Steuergesetze. Dabei zeigt sich: Wird ein Vollarbeitsplatz geteilt und mit „Jobsharern“ besetzt, so kann es sein, daß die Sozialversicherungspflicht entfällt und die „Jobsharer“ völlig aus dem System der sozialen Sicherheit fallen.

Ursächlich dafür sind die unterschiedlichen europäischen Sozialversicherungsgesetze: Bei der Zweiteilung eines 40 Wochenstunden-Arbeitsplatzes sind die Arbeitnehmer in der Regel sozialversichert. Jedoch schon bei der Teilung eines 39 Stunden-Jobs entfällt in der Bundesrepublik die Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit. In den anderen EG-Ländern liegen die Grenzen meist niedriger: So müssen in Irland mindestens 18 Stunden gearbeitet werden. In den Niederlanden müssen bei einer Arbeitszeit von über 16 Stunden Beiträge an die Arbeitslosenversicherung abgeführt werden.

Völlig unterschiedlich, oft sogar unklar ist die Regelung in den Fällen, in denen die Arbeitnehmer nicht täglich, sondern wöchentlich oder gar monatlich die Arbeitszeit wechseln. Frau Hörburger bringt die Rechtslage auf den Punkt: „Je länger der Wechsel-Rhythmus ist, desto größer sind die Probleme.“ Denn die europäischen Gesetze verlangen bestimmte, tatsächlich, also nicht über längere Perioden gemittelte Arbeitsleistungen, um eine soziale Absicherung zu gewährleisten. In Frankreich beispielsweise besteht der Anspruch auf Arbeitslosengeld erst nach 92 Arbeitstagen oder 520 Arbeitsstunden während der letzten sechs Monate. Wechseln sich zwei „Jobsharer“ in wöchentlichem Turnus ab, verdoppelt sich ihre Wartezeit bis sie anspruchsberechtigt sind. In Großbritannien müssen entweder 16 Stunden wöchentlich gearbeitet oder rund 90 Mark pro Woche verdient werden.

Probleme entstehen auch bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wenn monatlich gewechselt wird. Wird ein Arbeitnehmer, der

Die meisten Sozialversicherungssysteme Europas sind auf extrem flexible Arbeitszeitlösungen versicherungsrechtlich nicht eingerichtet. Zu diesem Schluß kommt eine Untersuchung mit dem Titel „Jobsharing — Probleme und Möglichkeiten“.

Die Autorin kennt die Problematik aus eigener Erfahrung: Fünf Jahre teilten sich Hortense Hörburger und ihr Mann den Arbeitsplatz einer(s) wissenschaftlichen Mitarbeiter(in) für Europa-Abgeordnete in Brüssel.

gerade einen Monat Freizeit genossen hat, in der ersten Woche seiner neuerlichen Tätigkeit krank, so wird in der Bundesrepublik und in Dänemark der Lohn der letzten vier Wochen zugrunde gelegt. Sein Anspruch wäre äußerst gering.

In den Niederlanden und Luxemburg gibt es hingegen keine Probleme, da in diesen Staaten der gerade erzielte Tageslohn zur Berechnung der Lohnfortzahlung herangezogen wird. Andererseits ist hier unklar, was der Arbeitnehmer beziehen würde, wenn er während seines freien Monats erkrankt würde.

In ihrer Studie kommt die Autorin zu dem Ergebnis, daß die obere Beitragsbemessungsgrenze für Individualverdiener mit höherem Einkommen besonders jobsharingfeindlich sind: So zählt ein in der Bundesrepublik Beschäftigter mit einem Jahresgehalt von 100 000 DM jährlich 8698 DM an Sozialversicherungsbeiträgen, gemessen an den Grundlagen der Bemessungsgrenzen von 1982. Würde dieser Angestellte seine Arbeitszeit halbieren und 50 000 DM verdienen, läge die Jahres-

summe seiner Sozialversicherungspflicht geringfügig niedriger bei 8036 DM. Ausgehend von dem Fall Hörburger, wo sich die Ehepartner einen Arbeitsplatz teilen, würde dies für die beiden „Jobsharer“ eine deutlich höhere Sozialversicherungsbelastung bedeuten.

Die Autorin klagt: Die Sozialversicherungssysteme sind mehrheitlich an der Idee des alleinverdienenden Mannes orientiert und berücksichtigen meist nur die gering dazu verdienende Ehefrau. Bei den bestehenden Richtlinien erleiden die Eheleute mithin während des „Jobsharens“ erhebliche monatliche Einkommensverluste, für die sie allerdings durch eigene Ansprüche auf Alterssicherung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall „entlohnt“ werden.

Die Chance, daß sich die für die Teilzeitarbeiter ungünstige Konstellation ändern läßt, erscheint Frau Hörburger fraglich. Ohne die Position der Arbeitgeber zu berücksichtigen, werden schon allein die Sozialversicherungsträger aufgrund ihrer weit verbreiteten Finanzierungsprobleme kein Interesse an einer Änderung der bestehenden Ordnung haben, meint sie und folgert: Dem Wunsch der Sozialversicherung nach möglichst hoch angesetzten oberen Beitragsbemessungsgrenzen und nach relativ niedrigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen stehen die Interessen der „Jobsharer“ entgegen.

Die „Jobsharingfreundlichkeit“ des Steuersystems an sich wird bestimmt von der Ausgestaltung der Progression und den Steuerfreibeträgen. Interessenten, die eine qualifizierte und gut dotierte Tätigkeit ausüben, werden demotiviert, wenn das Steuersystem bei niedrigen und mittleren Einkommen einen relativ hohen Steuersatz und bei höheren Einkommen eine abflachende Progression vorsieht. Umgekehrt kann es steuerlich vorteilhaft sein, wenn die unteren und mittleren Einkommen mit einem geringen Satz belegt sind und die Progression sprunghaft oder überproportional bei hohen Einkommen positiv steigt. jh

Quelle: Karriere vom 20. 06. 1986

In der juristischen, wie auch teilweise in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur der Bundesrepublik wird das Job-Sharing häufig mit den Formen des Job-Splitting, Split-Level-Sharing und Job-Pairing gleichgesetzt bzw. letztere werden als Unterformen des Job-Sharing betrachtet. Die (rechtlichen) Unterschiede werden nicht deutlich gekennzeichnet. Dadurch sind auch die daraus zu ziehenden rechtlichen Folgerungen für Arbeitsverträge etc. nicht

getroffen worden. Im Rahmen seiner Dissertation über Job-Sharing hat dagegen Danne die Unterschiede zwischen den einzelnen Modellen herausgearbeitet. Er weist daraufhin, daß sich die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilzeit-Modellen aus den arbeitsvertraglichen (rechtlichen) Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben - "oder folgendzwingend aus den vorhandenen Gegebenheiten des dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatzes."¹¹

Der wesentliche Unterschied zwischen der unkonventionellen und der konventionellen Teilzeitarbeit besteht darin, daß die Teilzeitplätze im erstgenannten Falle aus Vollzeitarbeitsplätzen hervorgegangen sind; sie wurden nicht von vornherein als Teilzeitplätze eingerichtet.

Die Forcierung dieser speziellen Form von Teilzeit ist in der gegebenen wirtschaftlichen Situation der Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze bzw. die Wirksamkeit der Teilzeitarbeit im Hinblick auf den Abbau der Arbeitslosigkeit von besonderer Bedeutung. Wenn sich Teilzeitprojekte erst einmal bewährt haben, wird man für die Zukunft dagegen vermehrt Arbeitsplätze von vornherein als Teilzeitplätze planen. Diese Entwicklung wird dann dazu beitragen, Unterbeschäftigungsprobleme auch zukünftig zu lösen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen und gleichzeitig die Lebens- und Arbeitsqualität zu verbessern. Die Erforschung und Durchführung von Projekten, die bisherige Vollzeit-Arbeitsplätzen aufspalten, ist als Grundlage zu sehen, um auf lange Sicht insgesamt mehr und humanere Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Im folgenden sei nun ein Überblick über die differenzierte Definition der verschiedenen Arbeitszeitformen der unkonventionellen Teilzeitarbeit gegeben¹²:

- (1) Beim JOB-SPLITTING wird eine Vollzeitstelle in zwei voneinander unabhängige Teilzeitstellen geteilt.
- (2) Beim JOB-SHARING sind die Arbeitsplätze jeweils in sich geschlossen wie beim JOB-Splitting; darüber hinaus verfügt diese Form aber über eine arbeitszeitliche Selbstbestimmung und eine Arbeitszeitabstimmung mit dem Partner.
- (3) Beim SPLIT-LEVEL-SHARING erfolgt neben der arbeitszeitlichen Selbstbestimmung und der Arbeitszeitabstimmung mit dem Partner eine (funktionelle) Teilung in bezug auf den Inhalt der Arbeit bei den Partnern.

¹¹ Danne, H.TH.: Job-Sharing - Seine arbeitsrechtliche Bedeutung nach Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 01. Mai 1985, Darmstadt, Neuwied 1986, S.13.

¹² Diese Definitionen lehnen sich an an Danne 1986,- s. vorher.

Eine gemeinsame Entscheidungsfindung und die dafür getragene Verantwortung beider Partner kann Bestandteil dieses Systems sein, ist aber nicht Bedingung.

(4) Beim JOB-PAIRING übernehmen die Arbeitnehmer im Rahmen der selbstbestimmten zeitlichen und eventuell funktionalen Aufteilung des Vollzeitarbeitsplatzes für die Erledigung der Arbeit gemeinsam die Verantwortung.

IV Zur Verbreitung der Teilzeitarbeit in der Praxis

In der Praxis stecken die Teilzeitarbeitsformen erst in den Anfängen. Aufgrund der oft falsch wiedergegebenen Definition dieser Arbeitszeitform in der Bundesrepublik Deutschland, wie auch in anderen europäischen Ländern wissen Firmen oftmals selber nicht, ob sie Job-Sharing nun praktizieren oder nicht. Dies hat zur Folge, daß sich das Potential an praktiziertem Job-Sharing kaum bzw. gar nicht erfassen läßt. So teilten viele Firmen, die im Rahmen einer Job-Sharing-Analyse befragt wurden¹³, mit, sie betrieben kein Job-Sharing, wie in der definition angegeben, da ihre Beschäftigten über einen eigenen Arbeitsvertrag verfügen und es würde auch keine Vertretungspflicht der einzelnen Teilzeit-Beschäftigten untereinander bestehen. Dabei handelte es sich jedoch immer um die Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes. In den für die erwähnte Job-Sharing-Analyse befragten Firmen gab es jedoch immer nur Einzelfälle von Job-Sharing-Arbeitsplätzen; lediglich eine Firma wies eine Anzahl von 50 Job-Sharern auf.

Das Bundesministerium für Forschung und Technologie förderte im Jahre 1984 das Projekt "Praktizierte flexible Arbeitszeitformen", das sich unter anderem auch mit der Arbeitsplatzteilung beschäftigte. Diese Untersuchung kam zu der Feststellung, daß eine Informationsbeschaffung über praktische Arbeitsplatzteilungen (Job-Sharing-Fälle) ohne größeren Aufwand jedoch schwierig sei, "da sich Arbeitsplatzteilung vor allem über innerbetriebliche Arbeitsmärkte abzuwickeln scheint und Kunde darüber im Zweifelsfall nicht nach außen dringt."¹⁴ Diese Erhebung deckt auch auf, daß Job-Sharing etc. fast ausschließlich in Einzelfällen vorliegt. Im allgemeinen wird von 1 - 2 geteilten Arbeitsplätzen berichtet, ganz selten geht es um mehr Plätze. In allen Betrieben teilten sich zwei Mitarbeiter einen Arbeitsplatz; Fälle, in denen mehr Mitarbeiter beteiligt waren, wurden nicht festgestellt.

Die Suche nach Job-Sharing-Stellenangeboten in den überregionalen Zeitungen (Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frankfurter Rundschau, Die Welt) im letzten Jahr zeigte, daß vereinzelt Stellen in Teilzeitform angeboten werden. Es fällt auf, daß von den soeben

¹³ vgl. Herbers, Marie-Therese: Job-Sharing-Analyse, Dissertation Universität Oldenburg 1988, Veröffentlichung in Kürze.

¹⁴ Flexible Arbeitszeiten, Frankfurt 1985, bzw. Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens, Bd. 68.

genannten, untersuchten Zeitungen nur die Frankfurter Rundschau Job-Sharing-Stellenangebote enthält, die regional auf den Frankfurter Raum konzentriert sind.

Einige Beispiele für Stellen-Ausschreibungen:

- Beispiel 1: Mitarbeiterinnen im Job-Sharing-System für den Bereich Customer Service, Arbeitszeit: 8.00 - 12.30 bzw. 12.30 - 17.00 Uhr.
- Beispiel 2: Job-Sharing für zwei Telefonistinnen Arbeitszeit: 8 - 13 und 13 - 18 Uhr, Vertretungspflicht im Urlaubs- und Krankheitsfall.
- Beispiel 3: Sachbearbeiterin/Verkauf, Job-Sharing, 5 Stunden, Unternehmensbereich Medizinelektronik, Zusammenarbeit mit der Job-Sharing-Partnerin abwechselnd nach Absprache sowohl vormittags als auch nachmittags.
- Beispiel 4: Sachbearbeiter(innen), Job-Sharing, 4 Stunden für Organisation und Verwaltung des Ersatzteillagers.

Bei den Beispielen fällt ins Auge, daß in erster Linie Frauen gesucht werden; lediglich in Fall 4 werden auch Männer in das Job-Sharing einbezogen. Im allgemeinen wird davon ausgegangen, daß hauptsächlich weibliche Arbeitnehmer eine Teilzeitbeschäftigung anstreben. Auch die Aufgabenstellung der Arbeitsplätze, die man für Job-Sharing für geeignet hält, ist häufig so, daß Frauen dafür gesucht werden.

Bei der Arbeitszeitregelung wird grundsätzlich von einem halbtägigen Wechsel ausgegangen, der entweder eine Vor- oder eine Nachmittagsstelle beinhaltet. Im Beispiel 3 ist diese Regelung dahingehend klassifiziert, daß die Zusammenarbeit mit der Job-Sharing-Partnerin abwechselnd nach Absprache sowohl vor- als auch nachmittags erfolgen kann. Die Job-Sharerin kann ihre Arbeitszeit mit der Partnerin flexibel absprechen. Im Beispiel 2 besteht für den Job-Sharer eine Vertretungspflicht im Urlaubs- und Krankheitsfall. Eine derartige Vertretungspflicht kann Bestandteil des Vertrages sein, ist aber kein notwendigerweise Element des Job-Sharing-Systems.

V. Stand der Forschung

Die Forschung des Job-Sharing/ Job-Pairing etc. beschränkt sich sowohl in der Bundesrepublik Deutschland als auch im übrigen Europa auf überwiegend theoretische Analysen.

Die Studien, die über Job-Sharing erstellt wurden, befassen sich mit den Bereichen des Arbeitsrechts, der Organisation und des Personalmangements, sowie mit der arbeitsorganisatorischen Gestaltung von Job-Sharing-Arbeitsplätzen. Die Erforschung der Teilzeitarbeit weist dennoch große Defizite auf:

Obwohl die Form des Job-Sharing vereinzelt in den Firmen praktiziert wird, wurde aber bisher keine umfassende Auswertung

bzw. Bewertung dieser Arbeitszeitform vorgenommen. Bislang liegt noch keine Untersuchung vor, die sich explizit mit der Einführung/Durchführung und Auswertung des Job-Sharing beschäftigt (anhand von Fallbeispielen in Betrieben), das in den verschiedenen Branchen (Produktion, Handel, Dienstleistungen etc.) praktiziert wird. Letzteres wurde ansatzweise in einer Dissertation zum Job-Sharing versucht.¹⁵ Es fehlen aber sowohl ausreichende theoretische Analysen in der betriebswirtschaftlichen Literatur als auch praxisorientierte Abhandlungen, vor allem solche, die den Betrieben konkrete Hilfestellungen bei Konzeption und Einsatz von Teilzeitprojekten geben. Auch wurden in der Forschung die einzelnen Formen der unkonventionellen Teilzeitarbeit kaum differenziert untersucht. So fehlt z.B. eine ausführliche Auseinandersetzung über das Job-Pairing, das eine Besetzung von qualifizierten Tätigkeiten in Teilzeitform beinhaltet. Auch darauf ist zurückzuführen, daß, wenn Teilzeitprojekte durchgeführt wurden, fast nur bekannte (Job-Sharing)-Konzepte verwendet wurden. Ob Argumente, wie sie gegen einzelne Teilzeitkonzeptionen derzeit noch angeführt werden¹⁶, längerfristig haltbar sind, wird sich aber erst zeigen, wenn eine ausreichende Aufarbeitung aller Teilzeitarbeitsformen erfolgt ist. Dazu gehört der Entwurf praktischer, situationsbezogener Konzeptvorschläge und deren Auswertung im Anschluß an praktische Erfahrungen, die bei der Durchführung gemacht wurden.

Auch liegt noch keine fundierte Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen vermehrter Teilzeitarbeit auf die Gesamtbeschäftigung bzw. die Arbeitslosenquote und andere wesentliche gesamtwirtschaftliche Größen vor bei Berücksichtigung unterschiedlicher Bedingungen (wie verschiedene Lohnkonzepte, unterschiedliche Ausbreitung der Teilzeitarbeit etc.).

Auch auf rechtlicher, versicherungstechnischer und tarifvertraglicher Ebene sind noch Probleme zu klären und Möglichkeiten aufzudecken.

Alle diese Defizite auf theoretischer wie praktischer Ebene gilt es in nächster Zukunft auszugleichen, - wenn es gelingen soll, sowohl humanere Arbeitsbedingungen zu schaffen als auch eine Verbesserung der volkswirtschaftlichen Beschäftigungssituation zu erreichen.

Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde ein Vorschlag für ein umfassendes, praxisbezogenes Forschungsprojekt erarbeitet, das im folgenden skizziert wird.

VI. Aufbau und Inhalt eines Projektes zur Analyse von unkonventioneller Teilzeitarbeit

¹⁵ vgl. Fußnote 13

¹⁶ Das Hauptargument gegen das Job-Pairing z.B. ist, daß eine Durchführung dieser Arbeitszeitform nicht zu realisieren wäre, da ein "einheitliches Arbeitsverhältnis" nicht vertretbar sei und es bestünde keine Akzeptanz bei Teilzeitarbeit auf Führungsebene.

Ein Teilzeit-Projekt kann sich nach dem zuvor Gesagten sinnvollerweise in folgende Bereiche gliedern¹⁷:

(1) (Weitere) Untersuchung volkswirtschaftlicher Beschäftigungs- und Arbeitsmarkttheorien, die die Beschäftigungsproblematik erklären und aufgrund derer versucht werden kann, die Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierungen auf die Gesamtwirtschaft abzuschätzen.¹⁸ In diesem Zusammenhang interessieren insbesondere folgende Aspekte:

Prüfung der Auswirkungen der untersuchten Formen der TZA bei verschiedenen Formen des Lohnausgleichs auf

- das Angebot an Arbeitsplätzen in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt und bei einzelnen Unternehmen,
- auf das Bruttosozialprodukt,
- auf die Einkommensverteilung in der Gesamtwirtschaft und bei einzelnen Gruppen,
- die finanzielle Situation der öffentlichen Haushalte, der Sozial- und Rentenversicherung und der Unternehmen.

Als Methoden dienen dazu die Untersuchung von Beschäftigungs- und Arbeitsmarkttheorien und darauf aufbauende theoretische Modellrechnungen - u.a. unter Berücksichtigung von selbst gewonnenen betrieblichen Daten.

(2) Von der betriebswirtschaftlichen Seite her sind folgende Teilaufgaben auszuführen¹⁹:

- (2.1) Untersuchung der Kosten, wie sie bei der Durchführung von Job-Sharing/Job-Paring-Projekten etc. für den Betrieb entstehen
 - (2.2) Umfragen über das Interesse am Einsatz von Teilzeitformen, über Einsatzhemmnisse und die Beurteilung der Vorteile (bei Betrieben, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften).
 - (2.3) Untersuchung einzelner Betriebe im Hinblick auf einsetzbare Teilzeitprojekte, Abschätzung der möglichen Lösungen.
 - (2.4) Durchführung einer geeigneten Teilzeitform in einzelnen, kooperationsbereiten Betrieben.
 - (2.5) Auswertung der Fallbeispiele aus (2.4)
- (3) Was die rechtlichen/versicherungstechnischen Grundlagen angeht, so sind

¹⁷ Ein Teilzeit-Projekt, wie das hier vorgestellte, wurde unter dem Namen Job-Sharing-/Job-Pairing-Projekt über die Universität Nijmegen (Niederlande) bei der Europäischen Gemeinschaft (EG) und beim Sozialministerium zur Finanzierung beantragt.

¹⁸ ausgehend von der in Fußnote 5 genannten Dissertation

¹⁹ aufbauend auf der in Fußnote 9 genannten Dissertation

- neue Arbeitsverträge für verschiedene Teilzeit-Formen auszuarbeiten,
 - die Möglichkeiten der Lösung der Sozialversicherungsfrage zu klären,
 - die Möglichkeiten zu untersuchen, wie Arbeitszeitverkürzung in Tarifverträgen verankert werden kann, wie Kombinationen mit pauschalen Arbeitszeitverkürzungen möglich sind etc.
- (4) Schließlich wären noch die soziologischen/psychologischen Probleme, die bei den Betroffenen durch die Einführung von Teilzeitarbeit entstehen könnten, zu analysieren. Dazu sind die Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu befragen, die sich an Teilzeitmaßnahmen beteiligen.

#