

Walwei, Ulrich; Werner, Heinz

Article — Digitized Version

Mehr Teilzeitarbeit als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Walwei, Ulrich; Werner, Heinz (1996) : Mehr Teilzeitarbeit als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 76, Iss. 3, pp. 131-138

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137333>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ulrich Walwei, Heinz Werner

Mehr Teilzeitarbeit als Mittel gegen die Arbeitslosigkeit?

Die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen wird in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion häufig als ein Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit angeführt. Wie sieht der deutsche Teilzeitarbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Industrieländern aus? Kann Teilzeitarbeit einen wichtigen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze leisten? Wie kann Teilzeitbeschäftigung gefördert werden?

Teilzeitarbeit steht seit einiger Zeit im Blickpunkt der beschäftigungspolitischen Diskussion. Optimistische Prognosen gehen davon aus, daß in Deutschland noch beträchtliche Teilzeitarbeitpotentiale brachliegen. Untermauert wird dies von Umfrageergebnissen, die Hinweise darauf geben, daß sowohl viele Vollzeitbeschäftigte an Teilzeitarbeit interessiert wären als auch Unternehmen wirtschaftliche Vorteile eines stärkeren Einsatzes von Teilzeitbeschäftigung sehen würden¹. Besonders weit vorgewagt hat sich dabei die Unternehmensberatungsfirma McKinsey, die von fast 2 Mill. zusätzlichen Teilzeitstellen ausgeht, wenn arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Wünsche realisiert würden². Zu ähnlichen Größenordnungen kommen Modellrechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft, die von einer Übertragung der hohen niederländischen Teilzeitquote auf die Bundesrepublik ausgehen³.

Mehr Teilzeitbeschäftigung ist vor allem Ausdruck eines veränderten Erwerbsverhaltens, z. B. der Wunsch nach einer besseren Vereinbarung von Berufstätigkeit mit anderen Aktivitäten wie Familie, Bildung, Hobby usw. Teilzeitarbeit kann daneben als Übergangsstufe zwischen zwei Erwerbsstadien fungieren: Sie kann zu einem leichteren Einstieg von Berufsanfängern und Berufsrückkehrer(inne)n beitragen. Oder es kann am Ende des Erwerbslebens ein gleitender Übergang in den Ruhestand realisiert werden. Allerdings werden mit verstärkter Teilzeitarbeit

nicht nur Wünsche abgedeckt, sondern auch Befürchtungen geweckt, denn sie kann auch unfreiwillig sein, wenn keine anderen Beschäftigungsalternativen bestehen. Weiterhin besteht die Gefahr eines geringeren sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzes der Teilzeitarbeitsverhältnisse, z. B. bei geringfügiger Beschäftigung.

Teilzeitarbeit kann auch im Interesse der Betriebe liegen. Teilzeitbeschäftigung erlaubt eine flexiblere Anpassung der personellen Kapazitäten an die Bedürfnisse der Produktion bzw. der Kunden im Falle von Dienstleistungsbetrieben. Durch einen flexiblen Einsatz von Teilzeitbeschäftigten können daneben teure Überstunden eingespart werden. Weiterhin wird immer wieder auf die höhere Produktivität von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten hingewiesen⁴. Begründet wird dies vor allem mit der größeren Ermüdung und häufigeren krankheitsbedingten Abwesenheiten von Vollzeitbeschäftigten. Es gibt aber ebenso Gründe, warum Betriebe nicht oder nur in geringem Umfang vom Einsatz der Teilzeitbeschäftigten Gebrauch machen, z.B. Probleme der Teilbarkeit von Aufgaben oder ein höherer

¹ Vgl. u.a. E. Holst, J. Schupp: Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg?, in: DIW-Wochenbericht, 61. Jg. (1994), H. 35, S. 618 ff.; H. Kohler, E. Spitznagel: Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27. Jg. (1995), H. 3, S. 339 ff.

² Vgl. Mc Kinsey: Teilen und Gewinnen. Das Potential der flexiblen Arbeitszeitverkürzung, München 1994 (mimeo), S. 7-8.

³ Vgl. B. Hof: Von der Voll- zur Teilzeit. Internationale Erfahrungen und Perspektiven, in: Iw-Trends, 21. Jg. (1994), H. 1, S. 1.

⁴ Vgl. u.a. Mc Kinsey, a.a.O., S. 10 f.; H. Kohler, E. Spitznagel, a.a.O.

Dr. Ulrich Walwei, 37, und Dr. Heinz Werner, 54, sind wissenschaftliche Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

Koordinations- und Verwaltungsaufwand bei einer größeren Beschäftigtenzahl.

Ein internationaler Vergleich

Im internationalen Vergleich unterscheiden sich Ausmaß und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Ländern beträchtlich. Die Abbildung 1 gibt die Situation in ausgewählten Ländern zwischen 1973 und 1993 wieder. Darin wird die Zahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen auf die Summe aller Erwerbstätigen bezogen. Die Teilzeitquoten zeigen seit 1973 in allen hier einbezogenen Ländern eine mehr oder weniger stark steigende Tendenz. Die Entwicklung zwischen 1983 und 1993 zeigt aber auch, daß rückläufige Teilzeitquoten (z.B. in den USA und Dänemark) nicht ausgeschlossen sind. Im Jahre 1993 nahm Westdeutschland mit fast 17% eine mittlere Stellung in der Gruppe der hier ausgewählten Länder ein.

Allerdings ist bei uns – noch mehr als in den meisten anderen Ländern – die Teilzeitbeschäftigung im wesentlichen eine Frauendomäne. Die Mittelmeerländer haben eine niedrigere Teilzeitquote, die skandinavischen Länder und eine Reihe anderer Industriestaaten wie Großbritannien, die USA und die Niederlande liegen darüber. Insbesondere die Niederlande fallen aus dem Rahmen: über 60% der Frauen und mehr als 15% der Männer sind dort teilzeitbeschäftigt. Außerdem verzeichneten sie zwischen 1973 und 1993 das mit Abstand höchste Wachstum an Teilzeitarbeitsplätzen der westlichen Welt.

Die Angaben in den Arbeitskräfteerhebungen zur Teilzeitbeschäftigung beruhen überwiegend auf dem

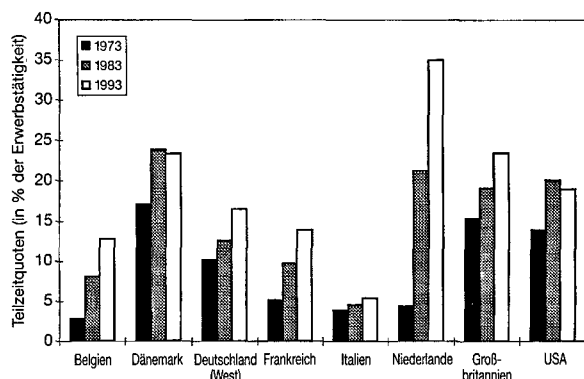
Prinzip der Selbsteinschätzung, d.h., die Befragten können sich selbst als Teilzeitbeschäftigte einstufen. Aufgrund der – eingangs erwähnten – vielfältigen Ausgestaltungsmöglichkeiten von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen können Abgrenzungsprobleme und Verzerrungen der Quoten auftreten. Beispielsweise werden unterjährige Vollzeitverhältnisse (z.B. bestimmte Saisonjobs) in den Niederlanden unter der Kategorie „flexible Teilzeitbeschäftigung“ erfaßt⁵. Ein anderes (Erfassungs-)Problem betrifft den Umfang der sogenannten „geringfügigen Beschäftigung“, also Teilzeitarbeitsverhältnisse mit geringem Stundenumfang. Sowohl in den Niederlanden als auch bei uns waren (geringfügige) Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse 1983 im Vergleich zu 1993 stark untererfaßt, weil diese Beschäftigten sich nicht immer als Erwerbstätige einstufen. Die während dieses Zeitraums vorgenommenen Korrekturen der Erfassungsmethoden erklären in beiden Ländern einen nicht unbeträchtlichen Teil (von jeweils etwas mehr als einem Drittel) des Anstiegs der Zahl der Teilzeitbeschäftigten und der Teilzeitquote.

Ursachen der Arbeitslosigkeit

Eine der Ursachen des Beschäftigungsproblems in Westeuropa wird in der zu niedrigen Beschäftigungsintensität des Wirtschaftswachstums gesehen⁶. Die Verteilung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeit auf mehr Beschäftigte, z. B. über mehr Teilzeitarbeit, könnte ein Weg sein, um mehr Menschen in Beschäftigung zu halten bzw. zu bringen und um damit Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu verringern.

Als weiterer Indikator zur Beurteilung der Fähigkeit einer Volkswirtschaft, Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, kommt das Arbeitsvolumen in Betracht, d.h. die durchschnittlich geleistete jährliche Arbeitszeit pro Beschäftigten multipliziert mit der Gesamtzahl der Beschäftigten. Für eine Reihe von Ländern ist es möglich, Arbeitsvolumina zu errechnen und der

Abbildung 1
Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten OECD-Ländern 1973 - 1993



Quelle: OECD: Employment Outlook, Paris 1995; Eurostat: European Labour Force Survey 1993, Luxemburg 1995.

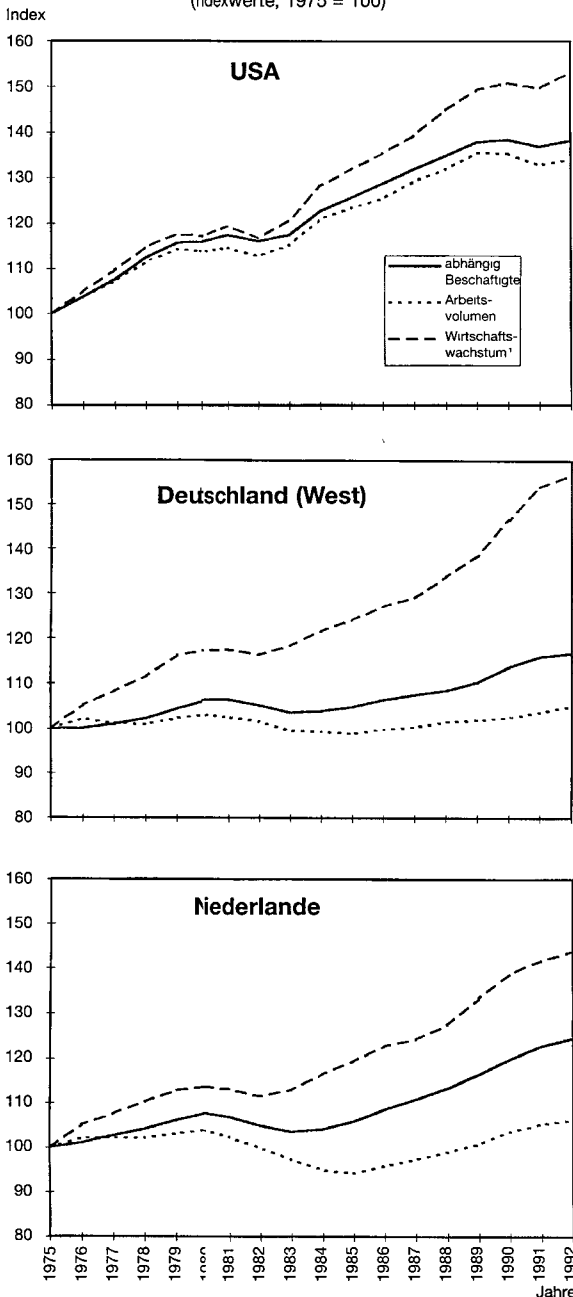
⁵ Vgl. L. Bodelier: Teilzeitarbeit in den Niederlanden und in Deutschland: Modelle für die Praxis. Einleitung, Arbeitsunterlage für die Fachtagung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) am 28.6.1994 in Düsseldorf, S. 1; U. Walwei: Lehre aus dem niederländischen Beschäftigungswunder: In den Köpfen muß sich etwas ändern, in: Randstadkorrespondenz, 25. Jg. (1995), H. 3, S. 2.

⁶ Die Beschäftigungsintensität gibt an, um welchen Prozentsatz die Beschäftigung zunimmt (abnimmt), wenn sich das Wirtschaftswachstum um 1% erhöht (vermindert). Aus diesem Zusammenhang läßt sich z. B. ersehen, in welchem Umfang die Beschäftigung bei einem Aufschwung wahrscheinlich zunehmen wird oder welche Wachstumsrate nötig ist, um ein bestimmtes Beschäftigungswachstum zu erzielen. Vgl. hierzu auch Europäische Kommission: Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung (Weißbuch), Brüssel-Luxemburg 1994.

Beschäftigungsentwicklung gegenüberzustellen (vgl. Abbildung 2). Damit kann z. B. eine Aussage darüber gemacht werden, ob die Beschäftigungszunahme (in Personen) mit einer Ausweitung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens verbunden war oder ob

dieses nur auf mehr Köpfe verteilt wurde. Im letzteren Fall der Aufteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens auf mehr Beschäftigte kann es sich um eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit (für Vollzeitbeschäftigte) oder/und um eine vermehrte Zunahme der Teilzeitarbeit handeln.

Abbildung 2
Beschäftigung, Arbeitsvolumen,
Wirtschaftswachstum 1975 - 1992
(Indexwerte, 1975 = 100)



¹ BIP in Preisen und Kaufkraftstandards von 1985.

Quelle: OECD: Labou Force Statistics 1972-1992; OECD: Dokument DEELSA/ELSA/WP7(94)6 von 12. 8. 1994; Eurostat-CD 1/1994, OECD National Accounts, Vol. I, 1960-1992 Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bei den meisten europäischen Ländern liegen die Beschäftigungszunahmen seit 1975 nur geringfügig über der Entwicklung des Arbeitsvolumens. Als Ausnahme fallen aber wiederum die Niederlande ins Auge. Sie weisen von allen europäischen Ländern den höchsten Zuwachs der Beschäftigung auf. Diese Zunahme ist auf drei Faktoren zurückzuführen: Erstens erfolgte eine generelle Verkürzung der (Vollzeit-)Jahresarbeitszeit. Sie sank von 1886 Stunden auf 1796 Stunden⁷. Die Zahl der Vollzeitarbeitnehmer stieg im gleichen Zeitraum von 3445000 auf 3855000. Zweitens verteilte sich die gesamtwirtschaftliche Arbeitszeit durch eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung auf mehr Köpfe. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nahm von 908000 auf 2085000 zu. Dies kommt in der gestiegenen Teilzeitquote zum Ausdruck. Drittens stieg auch das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen, und zwar merklich stärker als in den anderen europäischen Ländern.

Anders verhält es sich bei den USA. Die erhebliche Zunahme der Beschäftigung ging dort nicht mit einer verringerten Arbeitszeit einher. Vielmehr lief die Beschäftigungsentwicklung mit der Entwicklung des Arbeitsvolumens fast parallel. Da die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit pro Beschäftigten seit 1975 sogar geringfügig zugenommen hat, ist die Steigerung der Beschäftigung nicht auf eine verstärkte Teilzeitarbeit oder eine Arbeitszeitverkürzung bei den Vollzeitbeschäftigten zurückzuführen. Dies bestätigen auch die im Zeitablauf nahezu gleichgebliebenen Teilzeitquoten der USA (vgl. Abbildung 1). Damit ergaben sich für die USA andere Konsequenzen als für die europäischen Ländern: Bei letzteren verteilte sich das erwirtschaftete BIP auf mehr Personen entsprechend der Verringerung der individuellen Arbeitszeiten (Vollzeit und/oder Teilzeit). In den USA hingegen verteilte sich das Volkseinkommen auf mehr Personen

⁷ Vgl. Eurostat: Arbeitsorganisation und Arbeitszeit 1983-1992, Brüssel, Luxemburg 1995, S. 74.

⁸ Daraus ergeben sich zum Teil erheblich geringere Reallöhne der amerikanischen Arbeitnehmer im Vergleich zu ihren europäischen Kollegen; vgl. hierzu u.a. OECD: Wirtschaftsausblick, Paris 1994, S. 23. Für die unteren und viele mittleren Einkommensgruppen in den USA ist das Einkommen sogar real gesunken. Vgl. hierzu u.a. P. Auer: Das amerikanische Beschäftigungswunder, in: Europäische Kommission: INFORMISEP Nr. 49, Frühjahr 1995, S. 21 ff.

bei im Zeitablauf fast gleichgebliebenen Arbeitszeiten und Teilzeitquoten⁹.

Mehr Beschäftigung durch Teilzeit

Grundsätzlich dürfte gelten, daß Teilzeitarbeit immer noch besser ist als Arbeitslosigkeit. Teilzeitbeschäftigte halten immerhin – anders als Vollzeit-arbeitslose – Kontakt zum Erwerbsleben, erwerben gegebenenfalls neue berufliche Erfahrungen und Qualifikationen, verhindern damit eine Entwertung ihres Humankapitals und erhalten eine Chance zur Bewährung. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, ob ein konkret angebotenes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eine Brücke zur dauerhaften Arbeitsmarktintegration darstellt oder einen instabilen Erwerbsverlauf erst hervorruft oder begünstigt.

Wie ist anhand des internationalen Vergleichs der Einfluß der Teilzeitarbeit auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit einzuschätzen? Würde man länderweise die Teilzeitquote der jeweiligen Arbeitslosenquote gegenüberstellen, dann ergäbe sich kaum ein Zusammenhang, d.h., Länder mit hoher Teilzeitbeschäftigung haben nicht notwendigerweise auch eine niedrige Arbeitslosenquote. Ein gewisser Zusammenhang zwischen den beiden Größen wird jedoch erkennbar, wenn man den Teilzeitquoten der Frauen ihre jeweiligen Arbeitslosenquoten gegenüberstellt (vgl. Abbildung 3).

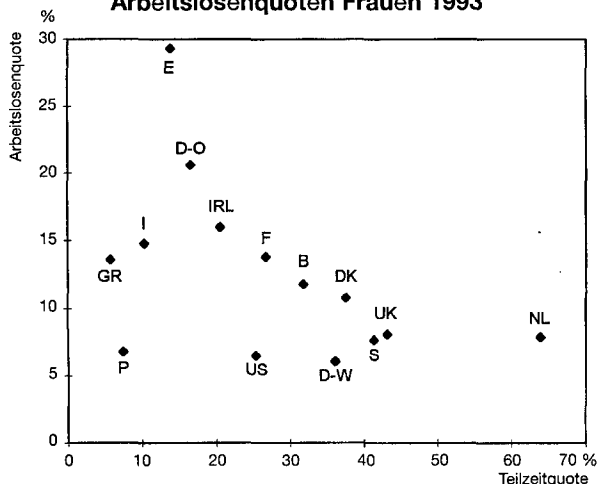
Vergleicht man beispielsweise die niederländischen und die deutschen Arbeitslosenquoten insgesamt, dann fällt auf, daß beide Kurven einen ähnlichen

Verlauf – wenn auch nicht das gleiche Niveau – haben. Das Niveau der Arbeitslosigkeit ist in den Niederlanden durchweg höher als bei uns geblieben, und der Abstand hat sich im Zeitablauf nur wenig verringert. Allerdings gilt dies nur für die Gesamtquote, nicht aber für die Arbeitslosenquote der Frauen (vgl. Abbildung 4): Diese Quote lag zwar von 1979 bis 1991 für die Niederlande immer über der deutschen. Allerdings haben sich seit 1988 die Arbeitslosenquoten der Frauen in beiden Ländern zunehmend angenähert. Seit 1993 ist die holländische Frauenarbeitslosenquote sogar geringer als die deutsche, was auch auf die Expansion der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sein dürfte.

Abbau der Arbeitslosigkeit?

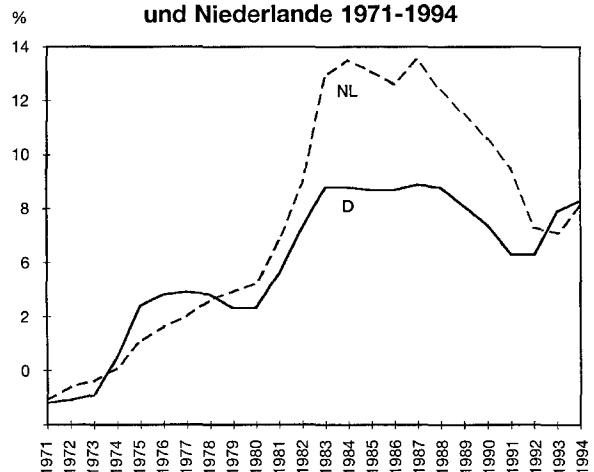
Im Konjunkturverlauf ist festzustellen, daß sich ein Beschäftigungsanstieg nur zu einem Teil aus der Arbeitslosigkeit speist. Für die EU berechnete die Europäische Kommission, daß während des Beschäftigungsaufschwungs von 1985 bis 1990 nur etwa 30% der neuen Arbeitsplätze mit Arbeitslosen besetzt werden⁹. Der größere Rest der neu Beschäftigten waren vorher Nicht-Erwerbspersonen, kommen aus der sogenannten Stillen Reserve oder stellen Neu-/Wiedereintritte ins Erwerbsleben dar. Ein ähnlicher Mechanismus dürfte auch bei einem vermehrten Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu erwarten sein. Die Niederlande liefern hierzu ein Anschauungsbeispiel. Der rasante Aufholprozeß bei der Frauenerwerbsbeteiligung war der „Motor der Teilzeitdynamik“. Die niederländische Frauenerwerbs-

Abbildung 3
Teilzeitquoten und
Arbeitslosenquoten Frauen 1993



Quelle: Eurostat: Arbeitskräfteerhebung 1993; U.S. Department of Commerce: Statistical Abstract of the United States; Statistika Centrabryran; Statistical Yearbook of Sweden.

Abbildung 4
Arbeitslosenquoten Frauen Deutschland (West)
und Niederlande 1971-1994



Quelle: OECD: Labour Force Statistics 1972-1992; 1973-1993; Quarterly Labour Force Statistics 2/1995; Bundesanstalt für Arbeit: Jahreszahlen 1994.

quote war noch Mitte der siebziger Jahre die niedrigste aller OECD-Länder. Inzwischen liegt sie im Mittelfeld der EU-Länder.

Abschließend läßt sich festhalten, daß auf ein stärkeres Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen durch die Unternehmen unterschiedliche Personengruppen reagieren können: die bereits Beschäftigten, die Arbeitslosen oder Personen, die erstmals (z.B. Jugendliche) oder wieder (z. B. Frauen mit Kindern) einen Arbeitsplatz suchen⁹. Je nach Verfügbarkeit der Arbeitskräfte und dem Grad der Übereinstimmung ihrer Qualifikationsprofile mit den Arbeitsplatzanforderungen werden andere Erwerbersonengruppen Teilzeitarbeitsplätze einnehmen. Hat z. B. wegen lang andauernder hoher Arbeitslosigkeit bereits ein „Aussortierprozeß“ unter den Arbeitslosen stattgefunden, werden diese weniger zum Zuge kommen als die erstmals oder wieder Arbeit Suchenden. Ihre Zahl hängt auch von demographischen Faktoren und dem Erwerbsverhalten ab. Das Erwerbsverhalten drückt sich in der Erwerbsquote aus, d. h. dem Prozentsatz der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Ist z. B. die Frauenerwerbsquote noch niedrig, besteht – unter sonst gleichen Bedingungen – ein höheres Potential an verfügbaren Arbeitskräften als bei schon relativ hoher Erwerbs-

quote. Bei niedrigen Erwerbsquoten kann sich ein Beschäftigungsaufschwung stärker aus der sogenannten Stillen Reserve speisen als aus der Arbeitslosigkeit. Im Vergleich zu den USA, Japan, Großbritannien und den skandinavischen Staaten liegen die Erwerbsquoten in den übrigen europäischen Ländern meist niedriger. Im folgenden soll danach gefragt werden, welche Faktoren die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung beeinflussen haben und welche Faktoren für die zukünftige Entwicklung dieser Beschäftigungsform eine Rolle spielen könnten.

Sektoraler Strukturwandel als Motor?

Der auf den Daten der Europäischen Arbeitskräftestichprobe basierende Vergleich von Teilzeitquoten nach Wirtschaftsbereichen ergibt, daß diese im Dienstleistungsbereich am höchsten und im Produzierenden Gewerbe eher gering ausfallen. In welchem Umfang sektorale Verschiebungen der Beschäftigungsstruktur zwischen den Bereichen Landwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungen die Dynamik der Teilzeitbeschäftigung beeinflussen haben, läßt sich mit Hilfe von Shift-Share-Analysen beantworten. Gefragt wird danach, ob die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung eher auf Veränderungen der Wirtschaftsstruktur (Struktureffekt) oder eher auf ein stärkeres Vordringen von Teilzeitbeschäftigung in einzelne oder alle Sektoren (Diffusionseffekt) zurückzuführen ist. Rechnerisch wird der Struktureffekt dadurch ermittelt, daß im Zeitablauf konstante Teilzeitquoten je Sektor unter-

⁹ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Beschäftigung in Europa, Brüssel 1991, S. 25.

¹⁰ Vgl. OECD: The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations, Paris 1994, Teil II, S. 99.

Hans-Volkhard Lempp

Sozialdumping – eine »unangemessene« Handelspraktik?

Extraterritoriale Arbeitnehmerrechte im Recht der Vereinigten Staaten.

Eine Untersuchung im Lichte des »GATT 1994« und des Völkergewohnheitsrechts

Durch die Bezugnahme auf wesentliche Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation entwickelt der Autor einen Vorschlag zur Eingrenzung des Sozialdumpingbegriffs. Er erläutert und prüft die verschiedenen Initiativen des U.S.-amerikanischen Gesetzgebers, durch die Androhung wirtschaftlicher Vergeltungsmaßnahmen die Achtung extraterritorialer Arbeitnehmerrechte zu fördern. Die gegenwärtige Welthandelsordnung läßt jedoch nach Ansicht des Autors den nationalen Alleingang nicht zu. Statt dessen hart das Problem einer Lösung im multilateralen Kontext.

1995, 218 S., brosch., 64,- DM, 474,- öS, 64,- sFr; ISBN 3-7890-4016-9
(Völkerrecht und Internationales Wirtschaftsrecht, Bd. 16)



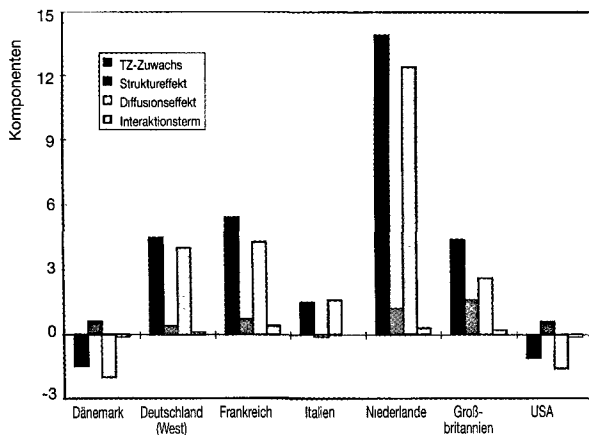
Nomos Verlagsgesellschaft · 76520 Baden-Baden



stellt werden. Dagegen werden bei der Berechnung des Diffusionseffektes die Sektoranteile des Ausgangsjahres konstant gehalten und mit den aktuellen Teilzeitquoten multipliziert. Schließlich verbleibt ein in der Regel kleiner Rest, der sich aus der Verknüpfung beider Effekte ergibt (sogenannter „Interaktionsterm“).

Das Datenmaterial der europäischen und amerikanischen Arbeitskräfteerhebungen läßt Shift-Share-Analysen des sektoralen Strukturwandels zu (vgl. Abbildung 5). Verantwortlich für die Entwicklung der Teilzeitquote ist danach vor allem der Diffusionseffekt. Mehr oder weniger in allen Sektoren vereinbaren Betriebe und Beschäftigte immer häufiger (oder in einigen Ländern auch seltener) Teilzeitarbeitsverhältnisse, was auf Verhaltensänderungen hindeutet. Daneben ist zwar auch ein überwiegend positiver Struktureffekt meßbar, er fällt aber verhältnismäßig klein aus. Lediglich in Großbritannien erreicht der Struktureffekt mit rund einem Drittel aufgrund des starken Wachstums des teilzeitintensiven Dienstleistungssektors und des rasanten Rückgangs des wenig teilzeitintensiven Produzierenden Gewerbes eine nennenswerte Größe. In Dänemark und den Vereinigten Staaten hat der positive Struktureffekt ein noch stärkeres Absinken der Teilzeitquote verhindert. Hinzuweisen ist auch noch auf den negativen Struktureffekt in Italien. Dieser kommt dadurch zustande, daß in dem dort teilzeitintensivsten Sektor, der Landwirtschaft, die Beschäftigung zurückgegangen ist und in den in Italien weniger teilzeitintensiven Sektoren (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen) Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Abbildung 5
Sektoraler Strukturwandel
und Teilzeitdynamik 1983-1993
(Shift-Share Analyse)



Quelle: OECD: Employment Outlook, Paris 1995; Eurostat: European Labour Force Survey 1993, Luxemburg 1995.

Auch ohne Strukturveränderungen hätte sich die Teilzeitbeschäftigung in einem nur unwesentlich geringeren Umfang und in dieselbe Richtung entwickelt. Verantwortlich dafür sind Präferenzverschiebungen in bestimmten Wirtschaftssektoren (vor allem im Dienstleistungsbereich) und bei bestimmten Beschäftigtengruppen (vor allem bei den Frauen). Deshalb ist danach zu fragen, ob eher arbeitnehmer- oder mehr betriebsorientierte Faktoren die Diffusion der Teilzeitarbeit vorantreiben.

Freiwilligkeit dominiert

Wird nach den Motiven der Teilzeitbeschäftigten gefragt, liefern die Ergebnisse der Arbeitskräftestichproben ein klares Bild. Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten gibt an, diese Beschäftigungsform freiwillig gewählt zu haben. Ein dauerhaftes oder auch nur vorübergehendes Interesse an Teilzeitarbeit kann bestehen, wenn Vollzeitarbeit mit anderen Aktivitäten nicht vereinbar ist. Beispiele hierfür sind Familienarbeit (z.B. Kinderbetreuung, Altenpflege), Ausbildung (z.B. Schule und Studium) oder selbständige Tätigkeit (z.B. bei Landwirten).

Daneben gibt es aber auch Fälle, in denen Teilzeitarbeit aufgenommen wird, weil kein Vollzeit-arbeitsplatz angeboten wird. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn das gewünschte Vollzeitbeschäftigungsverhältnis mangels fehlender Angebote nicht gewählt werden kann¹¹. Bezogen auf die Gesamtzahl der Erwerbstätigen traf dies 1993 am häufigsten in den USA (mit einer Quote der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung von über 5%) zu, gefolgt von Frankreich (4,8%) sowie Dänemark (4%) und Belgien (3,7%). Eine relativ große Rolle spielt unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung mit rund einem Drittel an allen Teilzeitbeschäftigten vor allem in Ländern mit einer insgesamt noch geringen Teilzeitquote, z.B. in Italien. Letzteres dürfte auch mit den noch geringen Einkommen in den genannten Ländern zusammenhängen. Viele Beschäftigte sind dort zur Sicherung ihres Lebensunterhalts auf eine Vollzeitbeschäftigung angewiesen. Dies dürfte auch ein wichtiger Erklärungsfaktor für die noch geringere Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung in den ostdeutschen Bundesländern sein.

Die Analyse des Teilzeitwachstums zwischen 1983 und 1993 zeigt, daß dieses zwar überwiegend auf einen Anstieg der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung, je nach nationalen Gegebenheiten aber auch auf einen

¹¹ Vgl. OECD: Employment Outlook, Paris 1995, S. 65 ff.

Anstieg der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung zurückgeführt werden kann (vgl. Abbildung 6). In der Mehrzahl der Länder (Italien, Westdeutschland, die Niederlande, Großbritannien) hat sich die Quote der unfreiwillig Teilzeithäftigten nur unwesentlich verändert; in den USA sind der Rückgang der Gesamtteilzeitquote und der Quote der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten nahezu identisch. Allerdings hat in drei Ländern (Belgien, Dänemark und insbesondere Frankreich) die Bedeutung der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung stärker zugenommen und in nicht unbeträchtlichem Umfang zum Teilzeitwachstum beigetragen.

International vergleichende Betriebsbefragungen zeigen, daß der Einsatz von Teilzeitbeschäftigung vor allem eine flexible und effizientere Arbeitsorganisation und damit eine bessere Anpassung der personellen Kapazität an die Erfordernisse der Produktion ermöglicht¹². Interessanterweise werden bei der Einschätzung der Betriebe mögliche direkte Kostenvorteile (z.B. durch einen niedrigeren Stundenlohn oder geringere Sozialleistungen bzw. Sozialversicherungsbeiträge) als Motiv für den Einsatz der Teilzeitbeschäftigung erst deutlich später genannt.

Eine Ausnahme davon bildet allerdings Großbritannien, wo geringere (gesetzliche und betriebliche) Sozialleistungen sowie niedrigere Löhne von den Betrieben als ein durchaus wichtiger Vorteil der Teilzeitbeschäftigung genannt werden. Dennoch ist das Befragungsergebnis für die übrigen Länder inso-

fern bemerkenswert, als es dokumentiert, daß eine prinzipielle Gleichstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nicht unbedingt im Widerspruch zu betrieblichen Interessen stehen muß. Im Gegenteil, es könnte sogar durch Umsetzung der Prinzipien Freiwilligkeit und Gleichbehandlung nicht nur die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite wachsen, sondern bessere Bewerber (Wegfall der negativen Selektion bei weniger attraktiven Arbeitsplätzen) würden auch ein aus betrieblicher Sicht effektiveres Flexibilitätspotential bilden.

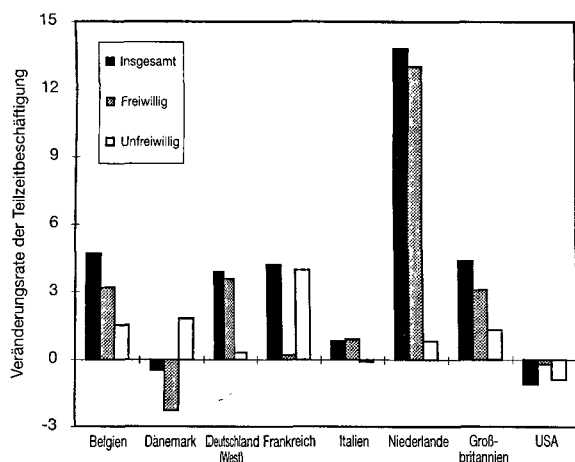
Fazit für die Arbeitsmarktpolitik

Die Ergebnisse des vorliegenden internationalen Vergleichs geben Hinweise darauf, daß auch bei uns noch beträchtliche ungenutzte Potentiale für Teilzeitarbeit vorhanden sind. Sie können aber nicht von heute auf morgen aktiviert werden. Selbst der zu erwartende Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft und die zu erwartende höhere Frauenerwerbsbeteiligung werden nach den Resultaten der Shift-Share-Analysen aller Voraussicht nach allein noch nicht zu einer wesentlich stärkeren Verbreitung der Teilzeitarbeit führen. Entscheidender für die Dynamik der Teilzeitarbeit erscheint vielmehr die Verhaltenskomponente, also die „Flexibilität in den Köpfen“ der unmittelbar beteiligten Arbeitsvertragsparteien sowie der sie vertretenden Verbände. Doch deren Umsetzung benötigt bekanntlich Zeit, so daß ein schneller Anstieg der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung nicht unbedingt realistisch erscheint. Für einen langsamen Anstieg spricht auch das mit einer Verteilung der Arbeit auf mehr Köpfe immer einhergehende Problem der Übereinstimmung von nachgefragten und angebotenen Qualifikationen¹³. Selbst wenn die Arbeitsplätze wirtschaftlich teilbar wären, müssen die Qualifikationen der – zwei oder gar mehr – Beschäftigten zum geteilten Arbeitsplatz passen.

Nicht nur wegen ihres zu erwartenden, eher langsamen Anstiegs kann eine Förderung der Teilzeitarbeit nicht als „Wundermittel“ zur nachhaltigen Verringerung der Arbeitslosigkeit gelten. Die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung, die mit den Wirkungen einer individuellen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich vergleichbar ist, geht – wie die betrieblichen Einsatzmotive nahelegen – mit einer höheren Produktivität der eingesetzten Arbeit einher¹⁴. Weichen

Abbildung 6

Entwicklung der freiwilligen und unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten OECD-Ländern 1983-1993



Quelle: OECD: Employment Outlook, Paris 1995; Eurostat: European Labour Force Survey 1993, Luxemburg 1995.

¹² Vgl. Infratest: New Forms of Work and Activity. Survey of Experiences at Establishment Level in Eight European Countries, München 1992, S. 96 ff.

¹³ Vgl. OECD: The OECD Jobs Study ..., a.a.O., Teil II, S. 100.

die neu geschaffenen Teilzeitarbeitsverhältnisse – wie vielfach von Arbeitnehmerseite gewünscht – nur gering vom Vollzeitarbeitsverhältnis ab, dann dürfte, unter Berücksichtigung des Produktivitätseffektes, der gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekt und damit auch der Arbeitslosigkeitentlastungseffekt eher niedrig ausfallen. Weichen die zusätzlich geschaffenen Teilzeitarbeitsverhältnisse dagegen stärker von dem Vollzeitarbeitsverhältnis ab, dann kann es zwar zu mehr Beschäftigung kommen, allerdings, wie auch das Beispiel des „Teilzeitarbeitweltmeisters“ Niederlande zeigt, nur zu einem geringeren Teil über einen Abbau der Arbeitslosigkeit, sondern vielmehr über eine Mobilisierung der sogenannten Stillen Reserve.

Damit soll keineswegs der Sinn von Initiativen zur Förderung der Teilzeitbeschäftigung in Abrede gestellt werden. Ihr Nutzen liegt aber wohl weniger in einem Abbau der Arbeitslosigkeit als vielmehr in der Sicherung bestehender Arbeitsplätze, im Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, in der Erhöhung der gesamt- und einzelwirtschaftlichen Produktivität und der sozialpolitisch erwünschten Verringerung der Stillen Reserve¹⁵.

Förderung der Teilzeitarbeit

Will man Teilzeitbeschäftigung fördern, gibt es eine Reihe von möglichen Ansatzpunkten. Auch in diesem Zusammenhang können Erfahrungen aus dem internationalen Vergleich herangezogen werden¹⁶. Sie zeigen, daß die *Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen* unter anderem mit darüber entscheidet, ob Frauen sich für Vollzeitarbeitsplätze, Teilzeitarbeitsplätze oder gegen eine Erwerbstätigkeit entscheiden. So wird z.B. der relativ geringe Anteil der sogenannten „geringfügig Beschäftigten“ in Schweden auch auf das große, weitgehend öffentlich finanzierte Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen zurückgeführt. Darüber hinaus können auch die *Möglichkeiten der Ausgestaltung des Elternerziehungsurlaubs* die Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung begünstigen. Können beispielsweise Eltern einen (Teilzeit-)Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, hat dies unwei-

gerlich Auswirkungen auf die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen.

Durch *finanzielle Anreize* kann die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen sowie ihre Besetzung direkt gefördert werden. Sie können einerseits auf die Entlastung der betrieblichen Arbeitskosten bei der Rekrutierung von Teilzeitbeschäftigten zielen. Beispielsweise verringern sich in Frankreich (seit 1993) die arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge um 30-50% pro Arbeitsplatz, wenn der Betrieb Teilzeitbeschäftigte neu einstellt bzw. Vollzeitbeschäftigte zur Teilzeitbeschäftigung wechseln. Finanzielle Anreize können aber andererseits auch darauf gerichtet sein, dem Arbeitnehmer eine Entscheidung zugunsten der Teilzeitbeschäftigung leichter zu machen. So behalten (ähnlich wie bei uns) Teilzeitbeschäftigte in den Niederlanden seit 1994, die von einem Vollzeit- zu einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis wechseln, drei Jahre lang einen Anspruch auf (Vollzeit-) Arbeitslosengeld.

Solche Anreize können auch auf eine direkte *Förderung bestimmter Zielgruppen* (z.B. Arbeitslose sowie jüngere oder ältere Arbeitnehmer) gerichtet sein. Erwähnenswert ist dabei die 1982 in Belgien geschaffene Möglichkeit, wonach Arbeitslose, die ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis aufnehmen, zusätzlich ein (Teilzeit-)Arbeitslosengeld erhalten können. Diese Maßnahme lief aber Ende 1995 aus, weil die Erfahrungen zeigten, daß diese gleichzeitig Teilzeitbeschäftigten und -arbeitslosen offenbar zu wenig Bereitschaft zeigten, wieder Vollzeit zu arbeiten. Darüber hinaus gibt es teilweise (wie z.B. in den Niederlanden) gesetzliche und/oder tarifvertragliche Regelungen, die durch das Instrument der Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig den Arbeitsmarkteintritt junger Menschen erleichtern und den Arbeitsmarktaustritt älterer Menschen flexibler gestalten wollen.

Obwohl es somit potentiell eine Reihe von Möglichkeiten der aktiven Teilzeitförderung gibt, sollte dabei beachtet werden, daß das Verhalten der Arbeitsmarktakteure für die Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung maßgeblich ist. Entscheidend dürfte für die zukünftige Entwicklung im Bereich der Teilzeitbeschäftigung sein, inwieweit es zu einem Interessenausgleich zwischen den Arbeitsmarktparteien kommt. Eine wichtige Aufgabe des institutionellen Rahmens der Teilzeitbeschäftigung würde also darin bestehen, das Zustandekommen der erwünschten freiwilligen Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu unterstützen oder zumindest nicht zu behindern und unfreiwillige Formen möglichst zu vermeiden oder zumindest auf sinnvolle Ausnahmen zu beschränken.

¹⁴ Vgl. Europäische Kommission: Flexibilität und Arbeitsorganisation, in: Soziales Europa, Beiheft 1/1995, S. 22; und H. Kohler, E. Spitznagel, a.a.O.

¹⁵ Vgl. hierzu auch A. Mouriki: The job creation effect of part-time work: a panacea for new employment opportunities in Europe?, Follow-up to the White Paper. Expert Working Group: Flexibility and Work Organization (mimeo).

¹⁶ Vgl. hierzu ausführlich J. O'Reilly: Labour Adjustments through Part-time Work (erscheint im WZB-Handbuch zur Politikevaluation).