

Teilzeitarbeit

Unter Teilzeitarbeit versteht man eine Abweichung der Arbeitszeit vom existenzsichernden Normalarbeitszeitstandard. In erster Linie meint Teilzeitarbeit also eine Variation der Dauer der Arbeitszeit nach unten, sie bietet allerdings (z.B. durch kürzere Tagesarbeitszeiten) ein großes Potenzial auch für eine stärkere Entkoppelung der Arbeits- und Betriebszeiten und damit für eine Variabilisierung der Lage der individuellen Arbeitszeit. Diese Reduzierung des Arbeitszeitvolumens stellt für viele Beschäftigte die einzige Möglichkeit dar, individuell ihre Arbeitszeit phasenweise oder auf Dauer deutlich zu reduzieren [1].

Chancen: Ermöglichen Sie als Führungskraft eine Beschäftigung in Teilzeit, so können Sie die Motivation Ihrer Mitarbeitenden steigern und Fehlzeiten und Fluktuation deutlich reduzieren. Denn dieses Arbeitszeitmodell bietet die größtmögliche Flexibilität sowohl für Ihre Beschäftigten als auch für Ihr Unternehmen: Private Belastungen der Beschäftigten können gemindert werden, da Mitarbeitende mit Familienpflichten Arbeitszeiten vereinbaren können, die auf ihre Betreuungssituation zugeschnitten sind. Teilzeit stellt damit besonders für Beschäftigte in der Lebensmitte ein wichtiges und wertvolles Arbeitszeitmodell dar. Zudem kann Teilzeit eine Beschäftigungsfähigkeit trotz gesundheitlicher Einschränkungen ermöglichen. So könnte Bernd trotz seiner körperlichen Beschwerden weiterhin seiner Tätigkeit als Produktionshelfer nachgehen, während er aufgrund der Reduzierung der Arbeitsstunden eine enorme körperliche Entlastung erfahren würde. Insgesamt können Teilzeitvereinbarungen das Stressniveau der Mitarbeitenden also deutlich senken, insbesondere dann, wenn das Privatleben auch erheblichen Einsatz fordert. Andererseits ist die Schwankungsbreite der geleisteten Arbeitszeit größer als bei Vollzeitkräften, sodass Sie als Arbeitgeber/in bzw. Führungskraft beispielsweise für Arbeitsspitzen Vollzeit und für Arbeitstälere Freizeit mit Ihren Mitarbeitenden vereinbaren können [2].

Kritische Aspekte: Es ist zu bedenken, dass die Einführung von Teilzeitbeschäftigung mit zusätzlichen Einarbeitungs-, Fort- und Weiterbildungskosten sowie mit einem leicht erhöhten Verwaltungsaufwand (z.B. Gehaltsabrechnungen, Beurteilungen etc.) verbunden ist. Dadurch dass sich häufig zwei Individuen einen Vollzeit-Arbeitsplatz teilen, muss Zeit für eine ordentliche Übergabe des Arbeitsplatzes sowie damit verbundene erhöhte Informations- und Kommunikationsanforderungen berücksichtigt werden. Letztere ergeben sich auch dadurch, dass die Anwesenheitszeiten eines/r Mitarbeitenden sowohl nach innen (z.B. für Kollegen/Kolleginnen, Lieferanten etc.) als auch nach außen (z.B. gegenüber Kundschaft) transparent gemacht werden müssen [2]. Andererseits gilt es zu berücksichtigen, dass Teilzeitarbeit für viele Arbeitnehmer/innen allein deshalb nicht infrage kommt, weil sie – insbesondere in Niedriglohnsektoren oder als Alleinverdiener – auf ein volles Gehalt zur Sicherung ihrer Existenz angewiesen sind. So wird Tom als Alleinverdiener einer fünfköpfigen Familie vermutlich nicht in der Lage sein, kürzer zu treten und auf einen Großteil seines Einkommens zu verzichten.



Voraussetzungen: Die Einführung von Teilzeitarbeit setzt voraus, dass die Arbeitsaufgabe dieses Arbeitszeitmodell auch zulässt. So muss z.B. eine zeitliche Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeit oder eine Vertretung möglich sein [2]. Außerdem können Teilzeitmodelle körperliche oder psychische Belastungen nur dann reduzieren und damit als gesundheitsförderlich gelten, wenn den Beschäftigten eine hohe Zeitautonomie ermöglicht wird; zumindest sollte jedoch eine Mitsprache bei der Lage und Länge der Arbeitszeit ermöglicht werden. Weiterhin sollten kritische Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht und am Wochenende möglichst vermieden werden, sofern der/die Mitarbeitende dies nicht ausdrücklich wünscht. Wird Teilzeit darüber hinaus gegen das Interesse der Beschäftigten eingeführt, kann dies dazu führen, dass diese aus finanziellen Gründen eine zweite Tätigkeit aufnehmen, was zu einer zusätzlichen Belastung führen kann [3].

Quelle:

[1] Hielscher, V. (2000). *Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie*, WZB Discussion Paper, NO FS II 00-201. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

[2] Fauth-Herkner (2004). *Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der „Work-Life-Balance“*, In Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003*. Berlin: Springer.

[3] Schulze Buschoff, K. & Rückert-John, J. (2000). *Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen*, WZB Discussion Paper, No. P 00-518. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).