

## IV. DIE ORGANISATION DER ARBEITSZEIT

Leben, nur um zu arbeiten, gilt heute selbst unter Männern nicht mehr als allgemein anerkannte Leitlinie. Berufstätigkeit ist aber nach wie vor mehr als materielle Existenzsicherung; sie sichert den sozioökonomischen Status und ist für viele Menschen ein wichtiger Teil der Identität.<sup>63</sup> Trotz der ideologischen „Wende“ zumindest kleiner Segmente der Gesellschaft weg von einer Arbeitsgesellschaft werden mit großer Beharrlichkeit Strukturen, welche die Identitätsfindung vorwiegend einer gesellschaftlichen Gruppe (Männern) fördern, gehegt und gegen Veränderungen verteidigt. Umgekehrt sollen Frauen ihre Identität weiterhin vorwiegend aus der reproduktiven Arbeit ziehen, in der Männer wenig identitätsstiftende Wirkung erkennen.

Eine gesellschaftspolitische Konsequenz der veränderten Einstellung gegenüber Erwerbsarbeit wäre, die Arbeitszeiten drastisch zu reduzieren, was neben der Aufwertung reproduktiver Tätigkeiten eine Reihe weiterer Effekte - vorwiegend umverteilender - hätte. Effekte könnten - die Bereitschaft der Männer vorausgesetzt - auch auf die Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen erzielt werden. Die Debatte über eine generelle Arbeitszeitreduktion ist derzeit jedoch passé beziehungsweise von der Flexibilisierungsdebatte abgelöst worden.

Vollzeitbeschäftigung - so wie sie derzeit organisiert ist - erschwert die Verbindung von Erwerbsarbeit und reproduktiver Arbeit eindeutig. Vor allem Frauen stehen unter dem Druck der Mehrfachbelastung in einer Arbeitswelt, die Zeit und Energie frisst und zuwenig Möglichkeiten bietet, mit alltäglichen und unvorhergesehenen Ereignissen des Lebens flexibel umzugehen. Gisela Erler beschreibt die Situation berufstätiger Mütter so:

"Krankheit des Kindes, Schulferien, Kindergeburtstage und dergleichen werden zum schuldbeladenen Hürdenlauf."<sup>64</sup>

Typischerweise wird die Situation von Müttern beschrieben, nicht die von Vätern, welche die genannten Ereignisse offenbar weniger belasten. Die häufig gewählte Konsequenz von Frauen, die sich nicht zwischen Beruf und Familie entscheiden wollen/können, ist die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung mit

---

<sup>63</sup> Schneider 1989: 124f

<sup>64</sup> Erler 1983: 13f

allen bekannten Nachteilen. Wie sehr dies zur Strategie von Frauen geworden ist, um sich am Erwerbsleben mindestens teilweise beteiligen zu können, zeigen Daten zur Erwerbsbeteiligung von Frauen: diese nimmt beispielsweise in den Staaten der Europäischen Union kontinuierlich zu, jedoch ist das Gros der Arbeitsplätze keine Vollzeitarbeit.

Nicht nur die Nachfrage, auch das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist gestiegen und das ist nicht ausschließlich positiv zu bewerten, da atypische Beschäftigungsverhältnisse in den meisten Branchen doch in erster Linie der Profitmaximierung der Unternehmen und nicht den Bedürfnissen der Beschäftigten dient (wenngleich sich beides manchmal trifft). Zwischen 1990 und 1993 nahm innerhalb der meisten EU-Staaten die Gesamtzahl der Beschäftigten ab, wobei vor allem die der Vollzeitbeschäftigten stark sank, während die Teilzeitbeschäftigung leicht zunahm. Ein Nebeneffekt ist, daß unter diesen Arbeitsmarktbedingungen auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer leicht anstieg. Männer geben sich mit Teilzeitarbeit aber nicht wirklich zufrieden: in einer Erhebung in EU-Staaten gaben zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Männer an, auf der Suche nach einer Vollzeitbeschäftigung zu sein, während zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen nicht Vollzeit arbeiten wollen. 90 Prozent arbeitsloser Männer suchen ebenfalls eine Vollzeitbeschäftigung, aber auch 75 Prozent arbeitsloser Frauen - was zeigt, daß Frauen nicht prinzipiell oder primär einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen wollen.<sup>65</sup>

Teilzeitarbeit bringt jedoch den Unternehmen nur bedingt Vorteile; in den letzten Jahren nehmen daher Überlegungen zur Flexibilisierung bis hin zur weitgehenden Auflösung von Arbeitszeitregelungen in der Arbeitszeitdiskussion einen immer größeren Stellenwert ein. Die betriebliche Flexibilisierung erlaube auch den Beschäftigten eine flexiblere Tages- oder Wochengestaltung und sei daher für beide Teile von Vorteil. Von einer weitgehenden Zeitautonomie, die ein Teil der Beschäftigten durchaus positiv sehen würde, sind die diskutierten Modelle jedoch meist weit entfernt. Eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten als eine Möglichkeit, berufliche und familiäre Arbeit besser miteinander verbinden zu können, kann aber nur unter dem Generalaspekt Zeitautonomie diskutiert werden. Eine Flexibilisierung, die vorwiegend betrieblichen Interessen folgt, wirkt sich u.E. auf die Vereinbarkeit negativer aus als bestehende Arbeitszeitformen.

---

<sup>65</sup> ten Geuzendam 1995: 80-82

Im folgenden setzen wir uns mit den Untersuchungsergebnissen zu folgenden Aspekten der Arbeitszeit auseinander:

- Rahmendaten: Arbeitszeit der Beschäftigten in den untersuchten Betrieben - Arbeitszeit der beschäftigten Männer mit Kindern
- Einflußmöglichkeiten auf die Arbeitszeitorganisation
- Arbeitszeitformen: Gleitzeit, Wechseldienst, flexible Arbeitszeiten; Überstunden, Teilzeitbeschäftigung - Möglichkeit, Ausmaß, Akzeptanz, - Gründe, Veränderungsmöglichkeiten

## 1. Männlicher Alltag: Normalarbeitszeit mit Spielräumen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt in acht der untersuchten Unternehmen 40 Stunden, in den übrigen sieben Betrieben zwischen 37 und 38,5 Stunden.

Tab.19: Wöchentliche Arbeitszeit in den befragten Unternehmen

Normalarbeitszeit	Absolut	In Prozent
37 - 38,5 Stunden	7	46,7%
40 Stunden	8	53,3%
Summe	15	100,0%

Quelle: Firmenfragebogen

### 1.1. Arbeitszeitorganisation - alle Beschäftigte

In sieben Firmen wird Gleitzeit angeboten. Durchschnittlich arbeiten 84 Prozent der Frauen und 77 Prozent der Männer in diesen Unternehmen in Gleitzeit.

Von den Beschäftigten aller untersuchten Betriebe arbeiten rund 30 Prozent in Gleitzeit - etwa 58 Prozent aller beschäftigten Frauen und 20 Prozent aller beschäftigten Männer. Bereinigt man - um Verzerrungen zu vermeiden - die Grundgesamtheit der Beschäftigten um jene einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes (mit 6.003 Beschäftigten im Wechseldienst und deutlichem Männerüberhang), hält sich der Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Gleitzeit unter allen Beschäftigten fast die Waage, und ist bei den Männern sogar geringfügig höher als bei Frauen: 77 Prozent der weiblichen und rund 79

Prozent der männlichen Beschäftigten arbeiten in Gleitzeit.<sup>66</sup> Theoretisch könnten sich daher viele Männer im selben Ausmaß wie Frauen zumindest an jenen familiären Aufgaben beteiligen, die außerhalb der vom Betrieb vorgegebenen Kernzeiten liegen - insbesondere zeitgebundene, wie die Kinder in den Kindergarten oder zur Schule bringen. Der Umfang der Beteiligung von Männern an der Hausarbeit und Kinderbetreuung, wie er in Zeitverwendungsstudien erhoben wurde, zeigt, daß dies in der Regel nicht der Fall ist.<sup>67</sup>

Tab.20: Gleitzeit nach Geschlecht (inklusive Dienststelle im öffentlichen Dienst)

Gleitzeit	Absolut	In Prozent, (jeweils bezogen auf alle weibl./männl. Beschäftigte)
Frauen	1.459	57,8 % (2.526)
Männer	1.482	20,5% (7.244)
Summe	2.941	30,1% (9.770)

Quelle: Firmenfragebogen

Tab.21: Gleitzeit nach Geschlecht (exklusive Dienststelle im öffentlichen Dienst)

Gleitzeit	Absolut	In Prozent, (jeweils bezogen auf alle weibl./männl. Beschäftigte)
Frauen	1.459	77% (1.894)
Männer	1.482	79,1% (1.873)
Summe	2.941	78,1% (3.767)

Quelle: Firmenfragebogen

In 14 der 15 untersuchten Unternehmen gibt es Teilzeitbeschäftigte. In acht Unternehmen liegt die Rate der Teilzeitbeschäftigten unter 20 Prozent, nur in zwei Unternehmen - einem Kinunternehmen und einem Unternehmen im Sozialbe-

<sup>66</sup> Ein Großunternehmen mit über 2.000 Beschäftigten schlüsselte seine Angaben bzgl. Gleitzeit nicht getrennt nach männlichen und weiblichen ArbeitnehmerInnen auf. Entsprechend der Angabe des Unternehmens arbeiten 89 Prozent der Beschäftigten in Gleitzeit. Wir gingen daher in diesem Fall von einer Gleichverteilung aus; d.h. wir bezogen jeweils 89 Prozent der weiblichen und männlichen Beschäftigten als in Gleitzeit arbeitend in die Auswertung mit ein.

<sup>67</sup> ÖSTAT: 1992

reich - über 40 Prozent. (Im Falle des Kinos dürfte der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten mehr branchen- als betriebsspezifisch sein). Auffallend gering ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der untersuchten Bank und einem Versicherungsunternehmen (unter 7 Prozent). Auffallend vor allem deshalb, weil der Frauenanteil unter den dort Beschäftigten<sup>68</sup> hoch ist und beide Bereiche sich als (im traditionellen Sinn) familienfreundlich.

Von allen Beschäftigten der untersuchten Betriebe sind rund 4 Prozent (358 Personen) teilzeitbeschäftigt; rechnet man die Beschäftigten der o.g. Dienststelle des öffentlichen Dienstes, in der generell keine Möglichkeit für Teilzeitarbeit besteht, nicht mit ein, so beträgt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 9,5 Prozent.

Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten rund 12 Prozent, von allen männlichen Beschäftigten 1 Prozent in Teilzeit. (Dieser Prozentsatz liegt vor allem bei den Frauen aber auch bei den Männern unter dem österreichischen Durchschnitt (20 Prozent : 1,5 Prozent).<sup>69</sup>

Unter den 358 Teilzeitbeschäftigten in den untersuchten Betrieben sind rund 84 Prozent Frauen, ihr Anteil ist signifikant höher als der Anteil der Männer (15,6 Prozent). Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten in Österreich beträgt ca. 89 Prozent, jener der Männer rund 11 Prozent.<sup>70</sup>

Unter den Teilzeitarbeitsmodellen dominieren in den untersuchten Betrieben Varianten des "Halbtagsstunden-Modells", d.h. eine verkürzte tägliche Arbeitszeit. In sieben der untersuchten Betriebe gibt es das Modell der täglich verringerten Arbeitszeit mit fixen Arbeitszeiten, in fünf Unternehmen "Teilzeitbeschäftigung mit freier Zeiteinteilung". In zwei Unternehmen findet man eine wöchentlich verkürzte Arbeitszeit, d.h. es wird an bestimmten Tagen in der Woche gearbeitet. Verkürzte Monats- oder Jahresarbeitszeiten finden sich in keinem der untersuchten Unternehmen. In einem Betrieb gibt es "individuelle Vereinbarungen", zwei Betriebe machten keine näheren Angaben.

Dieses Ergebnis zeigt, daß Teilzeitarbeit in allen in die Untersuchung einbezogenen Branchen möglich ist und auch praktiziert wird. Offiziell beschränkt sich Teilzeitarbeit auf die gesetzlich vorgesehenen Varianten. Die UnternehmerInnen und PersonalvertreterInnen vermittelten jedoch in den Interviews, daß es in den

---

<sup>68</sup> Frauenanteil an den Beschäftigten: Bank 51 Prozent, V ersicherung 43 Prozent

<sup>69</sup> Bartunek 1993: 10

<sup>70</sup> Bartunek 1993: 11

Betrieben - informell - eine Bandbreite von Teilzeitformen geben würde, darunter an das „Job-Sharing“ angelehnte „Teilzeit“-arrangements. In einem Kleinbetrieb (Dienstleistung) wird einmal pro Monat in einer Teamsitzung für die einzelnen Beschäftigten die Lage der Arbeitszeit festgelegt.

Das zeitliche Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist sehr unterschiedlich, teilweise den Erfordernissen des Betriebes, teilweise den Bedürfnissen der Beschäftigten angepaßt. Ein Betrieb ermöglicht beispielsweise Teilzeitbeschäftigten, entweder kontinuierlich drei Tage pro Woche zu arbeiten, oder ungefähr dreiviertel des Jahres täglich, dafür in den Sommermonaten nur zwei Tage pro Woche. In bestimmten Abteilungen (z.B. Wirtschaftsprüfung) sei es auch möglich, in den Sommermonaten überhaupt nicht zu arbeiten.

Die firmeninterne Nachfrage nach Teilarbeitsplätzen dürfte in den befragten Firmen erschöpft sein. Nur vier Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor geben an, daß eine Nachfrage nach mehr Teilzeitarbeitsplätzen bestehe, in drei dieser Unternehmen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten über 60 Prozent, in einem Unternehmen über 50 Prozent. Bei allen vier Betrieben handelt es sich um Unternehmen mittlerer Größe (Mittelbetriebe).

Tab.22: Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung

Gibt es Nachfrage nach mehr Teilzeitarbeitsplätzen?	Absolut	In Prozent
Ja	4	26,7%
Nein	11	73,3%
Summe	15	100,0%

Quelle: Firmenfragebogen

## 1.2. Arbeitszeitorganisation - Männer mit Kindern

In unsere Untersuchung wurden nur Männer einbezogen, die Kinder im Alter bis 15 Jahren haben. Von diesen Männern gingen bis auf drei alle einer Vollzeitbeschäftigung nach.<sup>71</sup> Das Stundenausmaß umfaßt bei einer knappen Mehrheit 40 Stunden, nicht ganz 40 Prozent der Beschäftigten haben eine Normalarbeitszeit im Ausmaß von 37,5 bis 38,5 Stunden pro Woche.

Tab.23: Normalarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten

Vollzeit: Stunden/Woche	Absolut	In Prozent
weniger als 37	2	1,5%
37,5 bis 38,5 Stunden	54	39,7%
40 Stunden	62	45,6%
mehr als 40 Stunden	9	6,6%
K.A.	9	6,6%
Summe	136	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Von den drei teilzeitbeschäftigten Männern arbeiten zwei 20 bzw. 30 Stunden pro Woche, der dritte machte über das Ausmaß seiner Arbeitszeit keine Angaben.

Gleitzeit nehmen 60 Prozent der befragten Männer mit Kindern in Anspruch, das liegt deutlich unter dem Durchschnitt aller in den Firmen beschäftigten Männer.

### **Zusammenfassung**

In den von uns befragten Unternehmen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit bei acht Firmen 40 Stunden, bei den restlichen sieben Betrieben liegt sie zwischen 37 und 38,5 Wochenstunden. Mit Ausnahme eines Unternehmens besteht in allen Betrieben die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Als Form der Teilzeitarbeit überwiegt die täglich reduzierte Arbeitszeit. In sieben Firmen gibt es Gleitzeit als Arbeitszeitmodell, die durchschnittlich von 77 Prozent der Männer und 84 Prozent der Frauen genutzt werden kann. In einem Unternehmen ar-

<sup>71</sup> n=140. Drei Befragte gaben an teilzeitbeschäftigt zu sein, ein Befragter machte keine Angaben zur Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung. Daraus ergibt sich bzgl. Vollzeitbeschäftigung eine Grundgesamtheit von 136.

beiten die Beschäftigten im Wechseldienst, in einem weiteren Betrieb gibt es im Produktionsbereich Schichtdienst.

Gleitzeit wird in den untersuchten Betrieben von Männern und Frauen in etwa demselben Ausmaß, Teilzeit vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Die von uns befragten Männer mit Kindern arbeiten fast zu 100 Prozent auf Vollzeitarbeitsplätzen, und - im Vergleich zu allen in den Betrieben beschäftigten Männern - unterdurchschnittlich oft in Gleitzeit. Männer, auch Männer mit Kindern, nutzen also flexiblere Strukturen mehrheitlich nur dort, wo sie die Normalarbeitszeit resp. die Vollzeitarbeit nicht tangieren.

## **2. Arbeitszeit zwischen Selbst- und Fremdbestimmung**

Eine der zentralen Fragen ist, ob und welche Männer dort, wo es möglich ist, Arbeitsstrukturen verändern, die die intensivere Beteiligung an familiären Aufgaben einschränken. Umgekehrt ist natürlich zu fragen, wie weit in den Betrieben zugelassen wird, Strukturen mitzugestalten, oder ob Bereitschaft besteht, Strukturen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ändern. Wir stellten in der schriftlichen Befragung den Männern also die Frage, ob sie grundsätzlich das Ausmaß und die Lage ihrer Arbeitszeit mitbestimmen können. Inwieweit sie diese Möglichkeiten tatsächlich nutzen und inwieweit im Sinne der Haus- und Familienarbeit nutzbar sind, wurde in der Fragebogenerhebung und in den mündlichen Interviews noch genauer nachgegangen (dargestellt in den nachfolgenden Kapiteln).

Nur ein Viertel der befragten Männer konnte nach eigener Aussage Einfluß darauf nehmen, ob sie im Betrieb Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Ebenfalls ein Viertel kann die Lage ihrer Arbeitszeit mitbestimmen; rechnet wenn man die Gleitzeitregelungen dazu, sind es 60 Prozent. Bei einigen geschieht die Festlegung der Arbeitszeit in Absprache mit den KollegInnen.

Gleitzeit bietet insofern einen Gestaltungsspielraum, als der Beginn bzw. das Ende der Arbeitszeit von den Beschäftigten selbst festgelegt werden kann, was prinzipiell Freiräume eröffnen könnte. Betrachtet man allerdings die Kernzeit, d.h. den Zeitraum in dem Anwesenheitspflicht besteht, so wird offensichtlich, daß Gleitzeit nicht automatisch als „familienfreundliche“ Regelung interpretiert werden kann. Manche Firmen haben den Beginn der Kernzeit mit 6 Uhr 30 festgelegt; wenig Gestaltungsspielraum bieten auch Kernzeiten von ca. 8 oder 9 Uhr bis 16 bzw. 17 Uhr. Wirklich „familienfreundliche“ Kernzeiten sollen nach

Empfehlungen von ExpertInnen über 6 Stunden nicht hinausgehen. Die englische Organisation "New Ways to Work" stuft sogar schon eine Kernzeit im Ausmaß von sechs Stunden als uneffektiv ein.<sup>72</sup>

Nahezu 19 Prozent der befragten Männer arbeiten im Schicht- bzw. "Radl-Dienst" und weitere 16 Prozent arbeiten ganztägig mit fix vorgegebenen Anwesenheitszeiten.

Tab.24: Lage der Arbeitszeit

Lage der Arbeitszeit	Absolut	In Prozent
auf Abruf	1	0,7%
ganztägig (mit fixen Zeiten)	23	16,4%
ganztägig mit Gleitzeit (Anwesenheitspflicht)	84	60,0%
Schichtdienst ("Radl"-Dienst)	26	18,6%
vormittags	3	2,1%
K.A.	3	2,1%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Tab.25: Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit

Wie kam Regelung der Arbeitszeit zustande?	Absolut	In Prozent
geschieht/geschah in Absprache mit KollegInnen	11	7,9%
kann/konnte ich mitbestimmen	24	17,1%
war vom Arbeitgeber vorgegeben	98	70,0%
K.A.	7	5,0%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

<sup>72</sup> Manche Befragten geben eine Kernzeit von nur drei bzw. vier Stunden an. Die Angaben bzgl. der Anwesenheitspflicht in Firmen mit Gleitzeitregelung sind insofern mit Vorsicht zu interpretieren, da einigen Befragten der Terminus "Kernzeit" nicht geläufig sein dürfte. Es wurden z.B. Kernzeiten von sechs bis 21 Uhr oder von 7 Uhr 30 bis 18 Uhr angegeben - hier wurde wahrscheinlich eher an den Gleitzeitrahmen gedacht.

Aus den Angaben der Arbeitnehmer bei den Interviews entsteht oft der Eindruck, daß die Gleitzeitregelungen in erster Linie für Frauen geschaffen wurde und diese auch von den Frauen eher in Anspruch genommen würden.

Für uns stellte sich die Frage, ob die Mitbestimmungsmöglichkeit mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit größer wird. Von den befragten Männern waren nur etwa 10 Prozent kürzer als ein Jahr im derzeitigen Betrieb beschäftigt, aber mehr als 35 Prozent elf bis 20 Jahre, in weiteres Viertel der ist zwischen sechs und zehn Jahren im Unternehmen tätig.

### **2.1. "Flexibilität" ohne Autonomie - Gleitzeit, Wechseldienst, freie Zeiteinteilung, Überstunden**

Von den 15 Interviewpartnern der qualitativen Befragung haben acht die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitszeit in Form von Gleitzeit flexibel zu gestalten. Zwei arbeiten in einem Wechseldienstsystem, im Unternehmen eines weiteren Beschäftigten wird ein variables Arbeitszeitsystem mit einem Jahresdurchrechnungszeitraum angewandt und drei Arbeitnehmer können die Arbeitszeit flexibel gestalten. Letztere verfügen über ein relativ hohes Ausmaß an Zeitautonomie. Wir möchten im folgenden auf die einzelnen Arbeitszeitformen näher eingehen. Insbesondere soll dargestellt werden, welche Vor- und Nachteile sich für die Beschäftigten daraus ergeben und wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dadurch gefördert bzw. behindert wird.

#### **2.1.1. Variabilität mit und ohne Grenzen - Gleitzeit**

Die meisten Männer, die mit Gleitzeit arbeiten, sind mit dieser Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung sehr zufrieden. Priorität bei der Einteilung der täglichen Arbeitszeit haben betriebsbezogene Interessen und weniger die familiären Aufgaben.

"... also wenn mehr Arbeit ist, arbeiten wir halt dementsprechend länger, beziehungsweise, wenn es sein muß, kann man natürlich auch früher heimgehen, ..." (5/AN/Computer: 2)

In einigen Firmen wird der vorgegebene Gleitzeitrahmen nicht sehr streng gehandhabt. Nach vorheriger Ankündigung kann der Beginn der Kernzeit überzogen bzw. der Betrieb während der Kernzeit verlassen werden. In einigen Unternehmen können Zeitguthaben einmal pro Monat in Form eines Blocktages genommen werden, die Männer müssen an einem solchen Tag auch während der Kernzeit nicht anwesend sein. Solche Regelungen bringen aber nur punktuelle Effekte puncto Haus- und Familienarbeit:

"Ein Mal im Monat kann man sich ein Zeitguthaben überhaupt in Form eines Blocktages nehmen, ... da ist man dann den ganzen Tag

zu Hause. Bringt mir persönlich nicht allzuviel für die Familie, außer ich habe irgendwelche im Haus tätigen Arbeiten, die ich verrichten muß, also meine Frau ist Lehrerin, die zwei Kinder sind in der Schule, also mir bringt es nicht viel, wenn ich sage, ich bin den ganzen Tag zu Hause, mir würde es mehr bringen, wenn ich sage, ich bin ab 14 Uhr zu Hause." (19/AN/Versicherung: 2)

Vorteile bringt Gleitzeit insofern, als für „Notfälle“ in der Familie nicht Urlaubstage herangezogen werden müssen, z.B. wenn ein Kind akut erkrankt.

"... nur hatte ich damals noch keine Gleitzeit, also das war damals von der Zeiteinteilung ein bißchen anders, da habe ich es mir nicht so aussuchen können, das war dann halt alles mit Urlaubstagen oder dergleichen verbunden, halber Urlaubstag, wenn so plötzliche Sachen waren wie, der Kindergarten hat angerufen, das Kind hat ein Loch im Kopf, na, dann hat man sich einen halben Urlaubstag genommen oder so irgendwas." (23/AN/Versicherung: 12)

Mehr Vorteile bringen Gleitzeitregelungen für Unternehmen, besonders für solche, die saisonbedingte Mehrbelastungen kennen. Der Hauptvorteil liegt darin, daß Gleitzeit informelle Wege dafür eröffnet, daß in Spitzenzeiten (die mitunter sehr lang dauern können) in größerem zeitlichen Umfang gearbeitet wird.

"Wir haben in der Auslegung unserer Gleitzeitrichtlinien, sind wir sehr, wie soll ich sagen, locker, nämlich von der Chefität, man dürfte nur zwei Stunden länger arbeiten am Tag, wenn es einmal vier sind, dann sind es vier. Sollte ich einmal einen dritten Gleittag oder einen vierten Gleittag brauchen als Eingriff in die Blockzeit, das ist mir gestattet, natürlich nach Absprache, nicht in Eigenermächtigung und auch nicht zur, wie soll ich sagen, zur, es wird nicht zur Routine, ..." (19/AN/Versicherung: 9)

In bestimmten Berufsbereichen und/oder beruflichen Positionen gehört die weitgehende (ungeschützte) Flexibilisierung via großzügiger Gleitzeitregelungen bereits zum Berufsalltag:

"... Anwesenheiten bei diesen Kategorien von Mitarbeitern [SpezialInnen, Führungskräfte d.A.] ist nicht das, was wir brauchen, geistige Arbeit wird nicht erbracht durch Zeitanwesenheit." (8/AG/Computer: 5)

"Wir sehen es bei der Diskussion jetzt über die flexible Arbeitszeit, denn ich meine, ich habe seit langem ein Agreement, ein stilles mit unserem Betriebsrat, daß wir sehenden Auges und wohlwissend permanent das Arbeitszeitgesetz, also dagegen verstoßen. I: Inwiefern? X: Ja, weil ganz einfach, wenn eine Spitze da ist, muß ein Mitarbeiter auch mehr als zehn Stunden am Tag arbeiten, aber das akzeptiert jeder, weil er weiß, er wird trotzdem nicht ausgebeutet, ..." (8/AG/Computer: 8)

" ... ein ungeschriebener Zwang, es ist bei uns am Institut so, daß es eine sehr große Anzahl von freiwilligen Anwesenheiten gibt, das ist etwas, was die Geschäftsführung nicht anschafft, aber das ist aus dem Bestreben und aus dem Bemühen, qualitativ hochwertig Arbeit zu machen, führt das dazu, daß Personen am Wochenende freiwillig sitzen, ..." (11/AN/Wissenschaft: 6)

Die Erfüllung von Terminvorgaben zwingt etwa Angestellte im Wissenschaftsbereich dazu, über die Normalarbeitszeit hinaus zu arbeiten; Überstunden werden allerdings von der Geschäftsleitung weder verlangt noch bezahlt, noch in Freizeit abgegolten.

Stellt man die Vorteile der Gleitzeit den Nachteilen gegenüber, bleibt die potentielle Wirksamkeit auf die Umverteilung von Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen gering. Ganz im Gegenteil: Gleitzeit wird sogar stärker als eine Chance für Frauen gesehen, ihren familiären Verpflichtungen besser (und noch mehr) nachkommen zu können (für viel Frauen hat sie unter bestimmten Bedingungen real tatsächlich einen großen Wert).

So gibt es in einer in die Studie einbezogene Firma angeblich sogar eine geschlechtsspezifische Variation des Gleitzeitrahmens. Frauen mit Kindern haben morgens einen längeren Gleitzeitrahmen, nämlich bis 8h30 anstelle 8 Uhr. Männern mit Kindern stehe diese Möglichkeit de facto nicht offen<sup>73</sup>.

I: Ich habe jetzt gehört, daß im Haus neu irgendwie ist, daß bis halb neun die Gleitzeit ausgeweitet worden ist? X: Ja, das gibt es für Frauen mit Kindern. I: Nur für Frauen? X: Für Frauen mit Kindern. I: Für Männer mit Kindern gibt es das nicht? X: Gibt es nicht, nein. I: Aha. Das habe ich nicht gewußt. X: Also, das ist nicht üblich, sagen wir einmal so, ich meine, man müßte es auf einen Präzedenzfall ankommen lassen, das ist schon möglich, aber die gibt es derzeit nicht. (4/AN/Sozialversicherung: 4)

Verschränkt man die Beschreibungen eines typischen Tagesablaufs (siehe Kapitel „Vereinbarkeit“) und die Nutzung der Gleitzeit durch Männer so wird mehreres deutlich: Etwa die Hälfte der interviewten Arbeitnehmer mit Gleitzeit trachten danach ihre Arbeitszeit so zu gestalten, daß sie noch weitgehend ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können. Männer mit starker Berufsorientierung scheinen hingegen nicht geneigt zu sein, den Gestaltungsspielraum für

---

<sup>73</sup> Mit den Interviewpartnern der betreffenden Firma konnte allerdings nicht schlüssig erklärt werden, ob dies von den Männern automatisch so interpretiert wird oder tatsächlich die Firma zweierlei Maßstäbe anlegt; probiert hat es noch keiner der beiden Väter

die Beteiligung bei der Haus- und Familienarbeit zu nutzen. Außerdem reduzieren sich die Gestaltungsmöglichkeiten bei Gleitzeitmodellen noch ein Mal, wie bei anderen Modellen auch, wenn im Unternehmen die Leistung von Überstunden als selbstverständlich erachtet wird.

### **2.1.2. Nur selten ein Tandem - Wechseldienst**

Zwei der interviewten Männer arbeiten im Wechseldienst, dem sogenannten 6er-Radl. Das heißt daß abwechselnd in größeren Blöcken gearbeitet wird bzw. frei ist.; jedes fünfte Wochenende ist Samstag und Sonntag frei, jedes sechste Wochenende von Freitag bis Montag. Ein Tag- bzw. ein Nachtdienst dauert zwölf Stunden. In diesem System hat der einzelne Arbeitnehmer keinerlei Gestaltungsmöglichkeiten. Die beiden Interviewpartner halten diese Form der Arbeitszeit zwar nicht für familienfreundlich, dennoch können sie sich keine bessere Regelung vorstellen. Vorschläge seitens des zuständigen Ressorts, den Dienst von zwei mal zwölf Stunden auf drei mal acht Stunden umzustellen, werden/wurden vehement abgelehnt. Nach Meinung der beiden befragten Männer würde das zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht viel beitragen. Es würde sich lediglich die Zeit für den Arbeitsweg erhöhen, dafür gäbe es weniger Möglichkeiten für Freizeit en bloc. Die Vorteile des derzeitigen Wechseldienstes lägen in seiner Gleichförmigkeit und Vorhersehbarkeit, wodurch - anders als bei einer freieren Zeiteinteilung - eine genaue Planung von Berufsarbeit und arbeitsfreien Zeiten möglich sei. Vorausgesetzt, daß auch die Partnerin an diesen Tagen zu Hause ist, könne man mehr Zeit mit ihr verbringen.

" ... , wenn eben die Frau daheim ist, hat der Schichtdienst meiner Ansicht nach schon auch wieder Vorteile, was irgendwie die Freizeitgestaltung betrifft, weil man ja doch untermals eben zu Hause ist, also einmal in der Woche ist man eben zwei Tage fix daheim."  
(15/AN/BM: 23)

Die Vorteile für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind beim Wechseldienst tatsächlich gering. Die Voraus-Planbarkeit von Tages- und Wochenabläufen ist womöglich manchmal eine Erleichterung, reell fallen Beschäftigte, die im Wechseldienst arbeiten, im Familienalltag immer wieder über längere Perioden praktisch vollständig aus. In diesen Zeiten muß jedenfalls die Partnerin oder ggf. eine dritte Person zur Entlastung, d.h. für die Übernahme der Haus- und Familienarbeit , zur Verfügung stehen.

### **2.1.3. Scheinbar ungebunden - Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Flexible Arbeitszeiten haben vier der interviewten Männer (aus einem Sozialverein, einem Friseur- und Handelsunternehmen, einer Bildungseinrichtung). Diese Männer gestalten ihre Arbeitszeit individuell und dabei sehr unterschiedlich. Bei der Einteilung der Arbeitszeit orientieren sie sich nicht primär oder nahezu ausschließlich an den Bedürfnissen des Unternehmens; zwei Männern richteten sie sogar dezidiert nach den familiären Bedürfnissen aus.

Die Arbeitszeit eines Mannes ist nicht an die Anwesenheit im Büro gebunden; er führt Zeitlisten und muß bei Abwesenheit hinterlassen, wie er erreichbar ist. Morgens versorgt er die Kinder, ist abends rechtzeitig zum Einkaufen und Kochen zu Hause und arbeitet anschließend noch ein bis zwei Stunden zu Hause am Computer für die Firma.

Der Friseur, ein Teilzeitbeschäftigter, arbeitet an drei Tagen der Woche. Seine Arbeitszeit wird ein Mal pro Monat bei der Teamsitzung fixiert; sein Betreuungspflichten werden dabei völlig berücksichtigt. Diese Einteilung ist verbindlich und nachhinein nur schwer veränderbar.

Der Fahrradmechaniker eines Handelsunternehmens legt seine Arbeitszeit ebenfalls in Absprache mit seinem Kollegen fest. Einzige Vorgabe des Betriebes ist, daß der Arbeitsplatz immer von mindestens einer Arbeitskraft besetzt ist.

Der Angestellte einer Bildungseinrichtung muß seine Arbeitszeit so einteilen, daß die anfallende Arbeit erledigt wird, da sie nicht termingebunden ist, hat er dabei freie Hand.

Die beschriebenen Arbeitszeitregelungen machen es leichter, sich an bestimmten familiären Arbeiten beteiligen zu können - vor allem solchen, die eine Anwesenheit zu Hause während normaler Arbeitszeiten erfordern, oder solchen, wo in Notfällen kurzfristig reagiert werden muß. Insbesondere ist eine Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Partnern besser möglich.

Umgekehrt liegen auch die Nachteile auf der Hand. Arbeits- und Freizeit verwischen sich, besonders bei Arbeitszeitregelungen, die nicht an die Anwesenheit im Unternehmen gebunden sind; die Ausbeutbarkeit werde größer, weil man dem Betrieb in seinen Bedürfnissen zu sehr entgegenkomme, u.v.m. Ein gewisses Maß an Strukturen sei daher durchaus sinnvoll:

"Jein, es [die Fixierung einer Kernzeit] ist ein bißchen einengend, es ist allerdings auch wieder gut, weil ich dann weiß, da ist eine gewis-

se Grundstruktur, zu viel Flexibilität ist zwar angenehm, aber auf die Dauer gefährlich beziehungsweise ja, neigt man dann doch irgendwie dazu, dem Betrieb zu stark entgegenzukommen, daß man dann halt viel da, wenn es der Betrieb braucht ..." (27/AN/Bildung: 3)

Tendenziell neigen Firmen dazu, von den Beschäftigten die jederzeitige Verfügbarkeit zu erwarten, was konträr zu einer intensiveren Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen steht. Flexibilisierung könne so auch zur Falle werden.

"Na ja, daß das eigentlich sich jeder Kollege gut überlegen soll, die Flexibilisierung der Arbeitszeit, daß das sehr praktisch dann, jeder Arbeitnehmer sowieso schon den großen Teil flexibel sein muß in dem Moment, wo er sich bereit erklärt, Überstunden zu machen auf Anfall und nicht irgendwie von vornherein und das manchmal ziemlich drastisch von einer Minute zur anderen geht, daß dann einfach Situationen entstehen könnten, daß man sagt, ok., in der Kalenderwoche X bis Y arbeitet ihr halt nur acht Stunden und dann, wenn es hoch hergeht, arbeitet ihr halt zwölf Stunden ohne Lohnausgleich und ohne Überstunden, das hat ja jeder gern. I: Also Sie würden sich gegen solche Regelungen aussprechen? X: Ja, wenn es nicht, also das Absolute, was ich mir vorstellen könnte, daß so etwas, was diskussionswürdig wäre, wäre so etwas wie Jahresarbeitszeitmodelle, aber so das, was praktisch kolportiert wird als flexible Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf und Arbeit auf Bedarf, das sicher nicht."  
(20/BR/Bank: 11f

#### ***2.1.4. Der Hang zum Zwang - Überstunden***

Ein wesentliches Handikap für die Mitarbeit bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit sind Überstunden. Fast zwei Drittel der mittels Fragebogen befragten Männer leisten regelmäßig bis fallweise Überstunden, der größere Prozentsatz regelmäßig. Männer mit regelmäßigen Überstunden machen im Schnitt doppelt so viele Überstunden wie Männer, die nur fallweise Überstunden machen.

Tab.26: Leistung von Überstunden

Leisten Sie Überstunden?	Absolut	In Prozent	Durchschnittliche Anzahl v. Üstd./Wo
regelmäßig	49	35,0%	7,5 Std.
fallweise	40	28,6%	3,6 Std.
selten bis nie	50	35,7%	
K.A.	1	0,7%	
Summe	140	100,0%	

Quelle: Männerfragebogen

Legen wir die Zahl der im Schnitt regelmäßig geleisteten Überstunden auf Arbeitsplätze, so würden sich ca. acht neue Arbeitsplätze ergeben.<sup>74</sup>

Am häufigsten leisteten die in einer Computerfirma beschäftigten Männer Überstunden; 14 von den 20 Männern, die den Fragebogen beantworteten, regelmäßig, weitere 5 fallweise. Häufig fallen Überstunden auch in der untersuchten Steuerberatungskanzlei, der Bank und der Versicherung an.

Warum leisten Männer mit Kindern Überstunden? - Werden sie von den Vorgesetzten dazu angehalten? Hat es mit der Arbeitsorganisation zu tun? Mit Karriere Wünschen? Sind es finanzielle Motive? Macht ihnen ihre Arbeit so viel Spaß (vielleicht mehr Spaß als die Familie oder gar die Hausarbeit)? Welche Gründe gibt es noch?<sup>75</sup>

Betrachten wir die erstellte Rangreihe der Gründe für Überstundenleistung (siehe Tab.26) fällt auf, daß „zu erfüllende Terminvorgaben“ mit Abstand am häufigsten genannt werden. Dies suggeriert zunächst, daß solche Überstunden nicht „freiwillig“ geleistet werden. Auf den ersten Blick scheint das durchaus plausibel, da durch die Intensivierung der Arbeit diese "indirekten Anordnungen" si-

<sup>74</sup> Ein/e Vollzeitbeschäftigte/r arbeitet im Monat durchschnittlich 173 Stunden. Multipliziert man die Anzahl der Personen, die regelmäßig Überstunden leisten, mit der Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden/Woche, so werden von diesen Befragten im Monat durchschnittlich 1.470 Überstunden geleistet. Das heißt, es werden ca. 8 neue/zusätzliche Arbeitsplätze verhindert.

<sup>75</sup> Die Frage lautete: "Wenn Sie fallweise oder regelmäßig Überstunden leisten, was sind die Gründe dafür? (Mehrfachnennungen möglich): Ich mache regelmäßig/fallweise Überstunden, \*weil es meine Vorgesetzten verlangen; \*weil es für die Karriere wichtig ist; \*um mein Einkommen aufzubessern; weil mir die Arbeit Spaß macht; \*weil ich zu Hause keine Ruhe habe; \*weil ich Terminvorgaben zu erfüllen habe; \*weil es in dieser Branche üblich ist; \*Sonstiges:....."

cher oft vorkommen. Außerdem bezahlen einige Unternehmen einem Teil ihrer Beschäftigten - nicht nur den Führungskräften -Überstundenpauschale, was die Verpflichtung zur Überstundenleistung inkludiert. Ebenso müßten Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Interessen danach trachten, daß „unnötige“ Überstunden vermieden werden. Andererseits kennen wir auch das männliche Unentbehrlichkeits- und Wichtigkeitsyndrom mit allen Rundumerscheinungen; das kann sich so auf die Arbeitsorganisation auswirken, daß es immer Gründe gibt, warum man Tag und Nacht in der Firma sein muß; vielleicht sind viele Männer auch schlechte "Manager" im Sinne der Eigenorganisation, sodaß sie Zeitabläufe (bei Terminarbeiten) nicht richtig planen. Das Gleiche gilt für die Kategorie „weil es in dieser Branche üblich ist“. In der Analyse ordneten wir sowohl die „Erfüllung von Terminvorgaben“, wie auch die „Branchenüblichkeit von Überstunden“ unter die Kategorie „indirekte Anordnungen“. Das Zusammenspiel von betrieblichem Interesse an der Leistung von Überstunden und dem männlichen Unentbehrlichkeitssyndrom sollte allerdings mitgedacht werden.

Am häufigsten werden Gründe für die Überstundenleistungen genannt, die sich unter indirekte Anordnungen der Vorgesetzten subsumieren lassen (z.B. Terminvorgaben sind zu erfüllen; in der Branche ist es üblich). Deutlich seltener werden Gründe für die Überstundenleistungen angegeben, die die Freiwilligkeit der Erbringung nahelegen (Arbeit macht Spaß; zu Hause keine Ruhe; für die Karriere wichtig; um das Einkommen aufzubessern). Am seltensten begründen die Befragten die Leistung von Überstunden mit der Anordnung durch den Vorgesetzten (also direkte Anordnung).

Tab.27: Rangreihe der Gründe für Überstundenleistung

Gründe für Überstunden	Nennungen	In Prozent
Weil ich Terminvorgaben zu erfüllen habe	63	64,9%
Weil es in der Branche üblich ist	32	33,0%
Weil mir die Arbeit Spaß macht	29	29,9%
Um mein Einkommen aufzubessern	21	21,6%
Weil es meine Vorgesetzten verlangen	15	15,5%
Weil es für die Karriere wichtig ist	13	13,4%
Weil ich zu Hause keine Ruhe habe	1	1,0%
Sonstiges	17	17,5%

Quelle: Männerfragebogen

Sind Überstunden seitens der Unternehmen großteils unumgänglich? Viele der befragten Männer geben jedenfalls an, daß es in "ihrem" Betrieb nahezu unmöglich ist, keine Überstunden zu machen, auch wenn sie dies wollten. Seitens der Unternehmen wird mitunter auch deutlich gemacht, daß Arbeitnehmer, die keine Überstunden leisten wollen, in seinem Unternehmen nicht gerne gesehen sind.

"Es spielen nicht alle mit, möchte ich auch dazu sagen, es gibt sicher auch Mitarbeiter, die hier ein bißchen Widerstände bringen und schon sagen, bitte, ich möchte meine geregelte Arbeitszeit haben, gibt es, das schließe ich gar nicht aus. I: Was passiert dann? X: ... dann ist für uns die Frage, können wir auf den Mitarbeiter verzichten oder nicht, in der Regel kommen wir drauf, daß wir auf den nicht verzichten können, weil er doch sehr qualifiziert ist und dann versucht man, möglichst darauf einzugehen, ..." (8/AG/Computer: 9f)

"... also langfristig [sind solche Mitarbeiter] nicht mehr bei uns, möchte ich schon sagen. Für kurzfristig sagt man in der Regel, na gut, ok., müssen wir in den sauren Apfel beißen, man kennt dann diese Leute und, wie gesagt, die haben nicht wirklich, die passen nicht wirklich dann à la longue in diese Kultur hinein, die sind ein bißchen ein Fremdkörper dann." (8/AG/Computer: 11)

Doch nicht in allen Firmen werden Überstunden als quasi selbstverständlicher Bestandteil von Arbeitsverhältnissen gesehen.

Im befragten Friseurunternehmen werden nach Angabe der Firmenleitung nie Überstunden bzw. Mehrstunden gemacht. In Spitzenzeiten werde oft eine zusätzliche Arbeitskraft befristet eingestellt.

Im öffentlichen Dienst oder in semi-privaten Betrieben (insgesamt vier Unternehmen) werden Überstunden eher eingeschränkt und sehr formell (Anordnung!) gehandhabt. Jeder weiß daher eine geraume Zeit im voraus, daß und wann Überstunden anfallen werden, was theoretisch hinsichtlich familiärer Verpflichtungen Vorteile bringt. Praktisch ist es aber in manchen Bereichen wiederum so, daß unvorhergesehene Anlässe die rechtzeitige Anordnung von Überstunden verunmöglichen und damit auch die zeitliche Akkordierung mit der Familienarbeit.

In einem anderen Betrieb - einem wissenschaftlichen Institut - können Überstunden nur in Absprache mit dem Vorgesetzten genommen werden, und dies nur selten. De facto werden dennoch eine große Zahl von "freiwilligen" Mehrstunden geleistet, aus dem Bemühen, trotz Termindrucks eine qualitativ hochstehende Arbeit abzuliefern.

In den meisten Unternehmen werden aber Überstunden verlangt<sup>76</sup>. Die Überstunden fallen in diesen Betrieben oft sehr kurzfristig an, entweder weil den Wünschen der Kunden entsprochen werden müsse, ein Problem in der Produktion aufgetaucht sei oder ein Projekt termingerecht fertiggestellt werden müsse. In den meisten Betrieben scheint es ganz selbstverständlich zu sein, daß Überstunden gemacht werden:

"Wir haben im Schnitt so 60 bis 80 Überstunden im Monat in der Planung und ungefähr 20 bis 30 bei einem Techniker."  
(21/AG/Kühl: 7)

"Ich würde sagen, das wäre übers Jahr linear gesehen eine [Über]Stunde pro Tag, wenn man jetzt, ich mach zum Beispiel im Juli, August, im Juni, im September meistens keine, das heißt, machen tu ich sie schon, aber abgerechnet wird es dann später, aber wenn man sagt, man hat 220 Arbeitstage und man hat 220 Überstunden, könnte man das so umlegen, daß man sagt, pro Tag mindestens eine." (19/AN/Versicherung: 13)

In manchen der befragten Firmen ist es üblich, daß Männer (auch solche, die keine Führungspositionen inne haben) auf Basis eines Entgelts plus Überstundenpauschale arbeiten und dafür eine Mindestanzahl von Überstunden im Monat leisten müssen - nach oben ist die Grenze offen.

---

<sup>76</sup> In zwei Betrieben werden nur auf der Ebene der Führungskräfte Überstunden gemacht.

Angeordnete Überstunden werden überwiegend mit Geld abgegolten. Das bedeutet, daß die Überstunden familiäre "Unterstunden" bedingen. In manchen Betrieben haben die Männer die Wahl zwischen Freizeit oder monetärer Abgeltung, in einem Betrieb besteht ausschließlich die Möglichkeit eines Zeitausgleichs, in einem Betrieb (Druckerei) werden die Überstunden ausschließlich ausbezahlt. Aus der Sicht der Unternehmen ist die Bereitschaft zur Überstundenleistung recht unterschiedlich und hänge von mehreren Faktoren ab - etwa davon ob jemand eher an Geld oder an Freizeit orientiert sei. Familiäre Verpflichtungen spielten dabei keine Rolle:

" ... in dem Zusammenhang habe ich noch nicht gesehen, daß das damit zusammenhängen würde, ob die Leute eine Familie haben oder nicht." (34/AG/Druck: 4)

Diese Einschätzung deckt sich mit den Angaben jener Männer, die regelmäßig Überstunden machen. Sie finden diese großteils als nicht sehr belastend und in ihrer Arbeit unumgänglich. Der "Leidensdruck der Überstunde" sei aus mehreren Gründen durchaus nicht immer gegeben, etwa wenn sie finanzielle Motive hätte. Diese Einschätzung eines Personalvertreters dürfte nicht ganz unberechtigt sein.

### ***Zusammenfassung***

Alle befragten Männer bis auf drei gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Jeweils rund ein Fünftel der Männer arbeiten im Wechseldienst bzw. mit fix vorgegebenen Anwesenheitszeiten, der Rest in flexibleren Arbeitszeitformen wie etwa Gleitzeit. Einige wenige arrangieren die Lage der Arbeitszeit gemeinsam mit den KollegInnen.

Nur ein Viertel der Männer konnte bzw. kann das Ausmaß ihrer derzeitigen Arbeitszeit selbst bestimmen, etwa 60 Prozent haben Einfluß auf die Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit, wenn man das Gleitzeitmodell als Form der Mitgestaltung der Arbeitszeit miteinbezieht.

Männer mit Gleitzeit bewerten dieses Arbeitszeitmodell durchwegs als positiv, wengleich es im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie de facto wenig bringt. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit bei Gleitzeit richtet sich primär nach den betrieblichen Interessen (bzw. muß sich richten) und nicht nach den familialen Aufgaben. Gleitzeitregelungen bringen mehr Vorteile für

die Unternehmen, die insbesondere in saisonalen Spitzenzeiten oder bei erhöhtem Arbeitsanfall auf kostengünstige Arbeitskraft zurückgreifen können.

Beschäftigte, die über ein größeres Ausmaß an Zeitautonomie verfügen, passen die Arbeitszeit wesentlich stärker an die Anforderungen der Familienarbeit aus. Flexible Arbeitszeitregelungen, die ein hohes Maß an Zeitautonomie für die Arbeitnehmer erlauben, bieten daher tendenziell bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als etwa Wechsel- oder Schichtdienst. Diese Zeitautonomie wird aber nur in kleinen Segmenten des Arbeitsmarktes realisierbar sein - wie die Beispiele unserer Untersuchung zeigen. Hier sind es z.B. ein Sozialverein und ein eher alternativer Friseurbetrieb, in welchen die Männer ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst bestimmen können.

Es können auch nicht die Nachteile übersehen werden, die flexible Regelungen beinhalten und die Vereinbarungsleistungen wiederum erschweren bzw. behindern. So wird von Unternehmen in der Regel erwartet, daß die dort Beschäftigten jederzeit verfügbar sind und die - flexible - Arbeitszeit primär nach den Bedürfnissen des Betriebes einteilen. Die Personalpolitik vieler Unternehmen, mit der geringstmöglichen Anzahl von Beschäftigten zu operieren, erhöht den Zeit- und Arbeitsdruck und spielt eine bedeutende Rolle im Zusammenspiel von Arbeit und Familie.

Umgekehrt kommen die befragten Männer den Anforderungen der Betriebe teilweise sehr entgegen. Fast zwei Drittel machen regelmäßig oder fallweise Überstunden, mit der Regelmäßigkeit steigt auch die Zahl der Überstunden, die im Schnitt wöchentlich gemacht werden. Zwar wird ein erheblicher Teil der Überstunden entweder auf Anordnung oder aus Gründen der Arbeitsorganisation nicht immer ganz "freiwillig" geleistet, der "Leidensdruck der Überstunde" - so ein Interviewpartner - ist aber bei weitem nicht immer gegeben. Überstunden werden von Männern auch gemacht, weil sie in der Berufsarbeit aufgehen, Karriere machen wollen, ihre Arbeit vielleicht nicht gut genug einteilen oder sich am Arbeitsplatz unentbehrlich fühlen. Finanzielle Vorteile spielen bei den von uns befragten Männern eine nur geringe Rolle. Die von uns befragten Männer besetzen mit den Überstunden rund acht Vollzeit-Arbeitsplätze. Die Reduktion von Überstundenleistungen hätte somit zwei potentielle Effekte: Einmal steigt (theoretisch) das Zeitausmaß, in dem Haus- und Familienarbeit übernommen werden könnte; zum zweiten kann - selbst bei nur teilweisem Ersatz - auch Erwerbsarbeit besser umverteilt werden.

### **3. Teilzeit ist Mehr**

Wenn von Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Rede ist, gibt es zwei Automatismen: es wird automatisch an Frauen gedacht und automatisch an Teilzeit. Teilzeit war demnach auch ein Kernpunkt unserer Untersuchung; im Sinne eines Perspektivenwechsels aber Teilzeit von Männern und zwar im Kontext der Arbeitsteilung von Berufs- und Familienarbeit. Wie stehen Unternehmen, Personalvertretung und die Männer selbst dazu?

#### **3.1. Teilzeit - (k)ein Männertraum?**

In 12 von 15 also 80 Prozent der untersuchten Unternehmen arbeiten Männer in Teilzeit - insgesamt 56. Aber nur rund 40 Prozent der von uns befragten Männer - Männer mit Kindern - wissen darüber Bescheid, daß es in ihrer Firma diese Möglichkeit gibt. Der Rest weiß es nicht bzw. glaubt, daß dazu keine Möglichkeit besteht.

Leider wissen wir von den teilzeitarbeitenden Männern selbst nur wenig über ihre Motive, in Teilzeit zu arbeiten, da sich nur drei an der Fragebogenerhebung beteiligten. Aus der Sicht der befragten UnternehmerInnen und BetriebsrätInnen arbeiten die Männer in Teilzeit, weil sie keinen anderen Arbeitsplatz gefunden haben (der Job war also als Teilzeitstelle ausgeschrieben), weil sie sonst den Arbeitsplatz verloren hätten, weil sie einer zusätzlichen Tätigkeit zu einer anderen nachgehen wollen (vorwiegend Sportler und Studenten), weil sie einen langsamen Übergang in die Pension planen (dies scheint ihnen allerdings tw. von der Firmenleitung nahegelegt worden zu sein) oder weil sie mehr Freizeit möchten. Familiäre Gründe sind nicht darunter.

##### ***3.1.1. Teilzeit - eine gute Möglichkeit für die anderen***

Wie stehen Männer dazu, die Erwerbsarbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren? Mehr als drei Viertel der befragten Männer halten das für positiv, nur 20 Männer von 140 lehnen eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit aus familiären Gründen ab.

Tab.28: Einstellung zur Arbeitszeitreduktion bei Männern

Arbeitszeitreduktion aus familiären Gründen	Nennungen	Prozent
gut	106	75,7%
schlecht	20	14,3%
keine Angaben	14	10,0%
gesamt	140	100%

Quelle: Männerfragebogen

Positiv bewertet wird primär, daß bei einer reduzierten Arbeitszeit mehr Zeit für die Kinder vorhanden wäre; am zweithäufigsten, daß der ganzen "Familie" (Kinder, Partnerin und Haushalt) mehr Raum gegeben werden könne. 13 Männer sehen mögliche Effekte für die Gleichstellung von Frauen in der Partnerschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Manche Männer überlegen sich bereits konkret, welche Arbeiten sie im Falle einer reduzierten Arbeitszeit zu Hause übernehmen würden, damit die Partnerin entlastet ist: z.B. "die schwere Hausarbeit", was immer damit gemeint ist.

Fast die die Hälfte der Männer, die eine Arbeitszeitreduktion aus familiären Gründen ablehnen, begründen dies mit zu erwartenden finanziellen Engpässen. Aber bereits am zweithäufigsten wird die Befürchtung geäußert, daß man sich mit einer Arbeitszeitreduktion die berufliche Karriere verbaue, ein weiteres Fünftel meint, daß die Arbeit nicht mehr zur Zufriedenheit erledigt werden könne.

#### *Exkurs: Frau als Besserverdienende*

Das Einkommen der Partnerin, das zeigen auch die oben beschriebenen Ergebnisse unserer Studie, dürfte tatsächlich eine "kritische Masse" (von mehreren) für die Reduktion der Arbeitszeit, aber auch für die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Männer sein.

#### *Rollenumkehr*

Ein immer wieder auftauchendes Argument gegen reduzierte Arbeitszeiten/Teilzeit von Männern ist schlechteres Einkommen der Frauen, dürfte real eine Rolle spielen (siehe Karenz Kap. V).

Mit einem im Fragebogen angeführten hypothetischen Beispiel<sup>77</sup>, in dem die Partnerin besser verdient und nun eine Entscheidung zwischen Beruf und Familie getroffen werden muß, wollten wir das nochmals testen.

Genau die Hälfte der befragten Männer wäre bereit, zugunsten der Partnerin einen Großteil der Haus- und Familienarbeit zu übernehmen und eventuell dafür die Arbeitszeit zu reduzieren. Ein Drittel der befragten Männer würde den Partnerinnen davon abraten, die lukrative Stelle anzunehmen.

Tab.29: Partnerin raten Stellenangebot anzunehmen

Würden Sie Ihrer Partnerin raten, das Stellenangebot anzunehmen?	Absolut	In Prozent
Ja	70	50,0%
Nein	46	32,9%
Keine Angabe	24	17,1%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Für die positive Entscheidung ausschlaggebend waren das zu erwartende hohe Einkommen und die Karrierechance für die Partnerin (je 18 Nennungen) sowie die Förderung der Partnerschaft bzw. der Gleichberechtigung (8 Nennungen). Einige Männer sehen auch eigene Vorteile: sie hätten mehr Zeit für die Kinder und die Familie (6 Nennungen) bzw. für sich selbst (1 Nennung). Acht Männer meinen, die Partnerin solle das für sich selbst entscheiden.

Die Argumentationslinie der ablehnenden Männer ist konventionell: Die Karriere des Mannes sei wichtiger bzw. der Mann soll Familienerhalter sein, negative Folgen für die Familie seien zu erwarten, die Partnerin sei "kein Karriertyp" oder "würde sich selbst dagegen entscheiden". Manche halten das finanzielle Angebot für nicht attraktiv genug.

<sup>77</sup> Stellen Sie sich vor, Ihre Partnerin erhielte ein tolles Stellenangebot: Sie würde ca. 4.000,- ÖS mehr verdienen als Sie und hätte gute Aufstiegschancen, allerdings unter der Voraussetzung, daß sie des öfteren mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet. Das würde bedeuten, daß Sie einen großen Teil der Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen und eventuell sogar Ihre Arbeitszeit reduzieren müßten. Wie würden Sie reagieren? Würden Sie ihr raten, die Stelle anzunehmen? \*wenn ja, warum .....; \*wenn nein, warum .....

### 3.1.2. Männer - ein arbeitsames Volk

Die positive Bewertung einer Arbeitszeitreduktion aus familiären Gründen relativiert sich, wenn Männer nach dem von ihnen gewünschten Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit gefragt werden.

Fast 60 Prozent der befragten Männer geben an, auch in Zukunft genausoviel wie derzeit arbeiten zu wollen, nur 22 Prozent können sich vorstellen, weniger als bisher zu arbeiten. Es relativiert sich vor allem aber in Anbetracht dessen, daß nur 12 Prozent angeben "lediglich keine Überstunden mehr machen zu wollen", aber mehr als die Hälfte der Befragten angeben Überstunden regelmäßig oder fallweise zu leisten (siehe Tab.28).

Tab.30: Gewünschtes Ausmaß von Arbeitszeit

Wieviele Stunden würden Sie gerne arbeiten?	Nennungen	In Prozent
mehr als zur Zeit	5	3,6%
genau so viel wie zur Zeit	83	59,3%
möchte lediglich keine Überstunden mehr machen	17	12,1%
weniger als zur Zeit	31	22,1%
K.A.	4	2,9%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Männer mit Kindern halten eine Arbeitszeitreduktion aus familiären Gründen an sich für eine gute Lösung, aber offenbar nicht für sich selbst (vielleicht für andere Männer, oder doch eher für Frauen?). Konkret wären nur wenige bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, und wenn, dann nur die Überstunden.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit den Männern bestätigen die Ergebnisse der Fragebogenerhebung. Der Großteil der interviewten Männer kann sich - ohne Nennung spezieller Gründe - nicht vorstellen, beruflich weniger zu arbeiten als bisher. Ein einziges Mal wird mit der Einkommenssituation argumentiert. Der Grundtenor ist etwa folgender:

"... also ich glaube, die 38 Stunden, ich fühle mich an und für sich nicht überfordert, mit den 38 Stunden habe ich eigentlich keine Probleme, obwohl ich eh auf weit mehr komme und nicht einmal da Probleme habe, aber das ist wieder mein Privatvergnügen mehr oder weniger." (15/AN/BM: 19)

In den Interviews wurde auch deutlich, wie automatisch Teilzeitarbeit in eine Linie mit Frauenerwerbstätigkeit gebracht wird. Sobald Teilzeit angesprochen wurde, war seitens der Interviewpartner nicht mehr von Männern - das eigentliche Thema - sondern von Frauen die Rede.

Hin und wieder führen Männer auch an, daß die Personalpolitik des Unternehmens Teilzeit nicht vorsehe, weshalb sie sich darüber keine Gedanken zu machen brauchten. Diese Wahrnehmung steht den Aussagen der Unternehmensführung oft diametral gegenüber.

### **3.1.3. Weniger Stunden können auch mehr sein**

Jene 31 Männer, die tatsächlich weniger als zur Zeit arbeiten möchten, wünschen sich großteils eine Arbeitszeit zwischen 30 und 36 Stunden pro Woche, wobei die Mehrheit eine 30 Stunden Arbeitswoche bevorzugen würde.

Tab.31: Gewünschte Arbeitszeit pro Woche bei ev. Arbeitszeitreduktion

Weniger als zur Zeit: Stunden pro Woche	Nennungen	In Prozent
25 Stunden	1	3,2%
30 Stunden	12	38,7%
32 Stunden	1	3,2%
35 Stunden	9	29,0%
36 Stunden	2	6,5%
42 Stunden	1	3,2%
K.A.	5	16,1%
Summe	31	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

Als ausschlaggebenden Grund für die gewünschte Arbeitszeitreduktion nennen auch diese Männer (entsprechend der oben beschriebenen allgemeinen Einschätzung) an erster Stelle die Kinder. In weit geringerem Ausmaß wird als zweiter Beweggrund die partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Hausarbeit genannt; fast gleich oft die Erwartung: "weil ich dann mehr Zeit für mich habe".<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Schilling und Groß (1992: 130f) stellten in ihrer Untersuchung über das männliche "Teilzeitpotential" fest, daß Männer in erster Linie Arbeitszeit reduzieren möchten, um mehr Zeit

Tab.32: Gründe für Arbeitszeitreduktion

Gründe für Arbeitszeitreduktion	Nennungen	In Prozent
weil ich dann mehr Zeit für meine Kinder habe	27	87,1%
weil sich Haushalt, Kinderversorgung und Familieneinkommen sich so partnerschaftlich aufteilen lassen	18	58,1%
weil ich dann mehr Zeit für mich habe (z.B. für Hobbys, kulturelle, politische Interessen)	17	54,8%
weil dadurch Arbeitslosigkeit reduziert werden könnte	12	38,7%
um Zeit für Studium und Weiterbildung zu haben	6	19,4%
aus gesundheitlichen Gründen	5	16,1%
um Zeit für einen zusätzlichen Job zu haben	3	9,7%
weil meine Partnerin möchte, daß ich weniger arbeite	3	9,7%
weil ich ohnehin finanziell abgesichert bin	1	3,2%
als Übergang in die Pension	1	3,2%
Sonstiges	4	12,9%
weil dadurch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden	0	0,0%
weil ich Teilzeitkarenz in Anspruch nehme	0	0,0%

Quelle: Männerfragebogen

Wie oben erwähnt, haben nur drei Männer den im Fragebogen enthaltenen Sonderteil für Teilzeitbeschäftigte beantwortet, generalisierbare Ergebnisse liegen daher nicht vor. Der Vollständigkeit halber hier aber die Auswertung dieser drei Bögen zur Frage der Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung.<sup>79</sup> Alle drei teilzeitbeschäftigten Männer gaben an, damit Berufs- und Familienarbeit besser mit-

---

für sich zu haben. Nur in Zehntel der befragten teilzeitinteressierten Männer gibt die Bewältigung von Familienarbeit als Motiv an. Die AutorInnen schließen daraus: "Verbindet man mit diesem Motiv das gleichsinnige Motiv einer egalitären Verteilung der beruflichen und familiären Lasten zwischen Mann und Frau, so ist auch aus der Gruppe des männlichen Teilzeitpotentials kaum eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu erwarten."

<sup>79</sup> Es waren 17 Antwortmöglichkeiten vorgegeben; Mehrfachnennungen waren möglich.

einander in Einklang bringen zu wollen. Aber nur einer von ihnen begründet dies ausführlicher: er wolle mehr Zeit für seine Kinder haben und sieht in Teilzeit eine gute Möglichkeit, Haushalt, Kinderversorgung und Familieneinkommen partnerschaftlich aufzuteilen. Zwei von drei Befragten gehen der Teilzeitbeschäftigung darüberhinaus auch nach, um mehr Zeit für sich selbst zu haben. Die soziale Absicherung und die Ausübung einer zweiten beruflichen Aufgabe werden ebenfalls als Gründe genannt.

Auch unter den mündlich interviewten Männern kann sich nur ein kleiner Teil in näherer Zukunft vorstellen, die Berufsarbeit zu reduzieren; vereinzelt gibt es dafür bereits konkrete Pläne. Vordringlichstes Motiv für eine Arbeitszeitreduktion wäre "mehr Zeit für sich" zu haben. Das kann theoretisch auch mehr Zeit für Familienarbeit einschließen, Priorität hat aber eher die persönliche/individuelle Freizeitgestaltung.

#### **3.1.4. Wer wagt, kann gewinnen**

In Debatten über Teilzeitarbeit (bzw. Elternkarenz) von Männern wird regelmäßig angeführt, daß es seitens der Unternehmen große Widerstände dagegen gäbe; es wäre also für Männer nicht leicht, Teilzeitwünsche zu realisieren. Die von uns befragten Männer sehen das weniger dramatisch. Zwar legen 46 Antworten<sup>80</sup> eine ablehnende Haltung seitens der Firmenleitung nahe, 32 Antworten weisen darauf hin, daß die Vorgesetzten dem Wunsch von Männern nach Teilzeitbeschäftigung positiv oder zumindest neutral gegenüberstehen würden. In einigen wenigen Antworten wird die Befürchtung geäußert, daß negative Konsequenzen aus einem Teilzeitwunsch erwachsen könnten.

In manchen Antworten wird die prinzipiell positive Haltung der Unternehmensleitung zur Teilzeitbeschäftigung jedoch an Bedingungen geknüpft, wie zum Beispiel:<sup>81</sup> "Egal, solange die Arbeit erledigt wird"; "wenn Firmeninteressen nicht leiden"; "wie ich meinen Job mache, ist mein Problem".

Abgelehnt würde nach Ansicht der befragten Männer demnach Teilzeitbeschäftigung vor allem mit dem Argument, daß damit Schwierigkeiten in der Arbeitsorganisation verbunden wären, was angesichts der personellen Engpässe nicht ganz von der Hand zu weisen ist, und der geringeren Verfügbarkeit von Teil-

---

<sup>80</sup> n=140; 34 Männer machten diesbezüglich keine Angaben.

<sup>81</sup> Diese Antworten wurden nicht als positive Reaktion von seiten der Unternehmen eingestuft.

zeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Einige der Männer befürchten, daß ihr Teilzeitwunsch mit Desinteresse, geringer Motivation und mangelndem Einsatz gleichgesetzt werde, was wiederum negative Konsequenzen für das berufliche Fortkommen habe.

Anhand eines hypothetischen Beispiels<sup>82</sup> versuchten wir in der Befragung, die von den Männern antizipierten Reaktionen der Firmenleitungen noch stärker zu konkretisieren. Überraschenderweise ist hier nur rund ein Drittel der Befragten der Ansicht, daß die Firmenleitung ihr Anliegen nach einer Veränderung der Arbeitszeit ablehnen würde und mehr als die Hälfte denkt, daß einer Abänderung zugestimmt würde. Die Männer trauen sich also durchaus zu, ihr Anliegen nach einer Arbeitszeitreduktion durchzusetzen - sofern es konkret vorhanden ist, wogegen auch dieses Ergebnis spricht.

Als erwartete Gegen-Argumente seitens der Firmenleitung werden - wie bei der vorigen Fragestellung - von den Männern Personalknappheit, arbeitsorganisatorische und dienstrechtliche Probleme genannt. Häufiger wird auf die scheinbare Unvereinbarkeit von Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktionen hingewiesen; erstmals erwähnt wird in diesem Zusammenhang, daß Teilzeitkräfte als zu teuer gelten und Firmen vermutlich zudem keine Präzedenzfälle schaffen möchten - also Männer in Teilzeit Vorbildwirkung (Sogwirkung) haben könnten. Manche Firmen würden Teilzeit von Männern ablehnen, weil sie "nur für Frauen möglich" sei - bei denen Teilzeit offenbar kein arbeitsorganisatorischen Probleme darstellt, so ließe sich daraus schließen.

Tab.33: Reaktion der Firmenleitung auf Abänderung des Ausmasses und Einteilung der Arbeitszeit

Würde Firmenleitung Anliegen ablehnen?	Absolut	In Prozent
Ja	45	32,1%
Nein	77	55,0%
K.A.	18	12,9%
Summe	140	100,0%

Quelle: Männerfragebogen

<sup>82</sup> Stellen Sie sich vor, Sie müßten aus familiären Gründen das Ausmaß und/oder die Einteilung Ihrer Arbeitszeit verändern. Sie gehen mit Ihrem Anliegen zur Firmenleitung. Wie, glauben Sie würde diese reagieren? Würde die Firmenleitung dieses Anliegen ablehnen?  
\*ja; \*nein.

Wie würden ArbeitskollegInnen auf eine Arbeitszeitreduktion reagieren? Die Mehrzahl der Antworten legen positive, verständnisvollen Reaktionen (38 Nennungen) nahe, 20 glauben, daß es den KollegInnen zumindest egal wäre.<sup>83</sup> Negative und ablehnende Reaktionen werden 19 mal erwartet, vor allem würden KollegInnen eine größere Arbeitsbelastung befürchten bzw. bezweifeln, daß die Teilzeitbeschäftigten in ausreichendem Maße verfügbar wären.

Einige Männer (6) glauben, daß ihre KollegInnen eine Verringerung der Arbeitszeit nur unter bestimmten Umständen gutheißen würden: wenn sie nur über einen kurzen Zeitraum dauert bzw. vorübergehend ist; wenn Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren und nicht Männer; wenn die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit nur gering ist.

Ein paar weitere Männer glauben, daß die MitarbeiterInnen eher verwundert oder besorgt wegen möglicher Veränderungen, oder neidisch sein würden.

Tab.34: Reaktionen der KollegInnen auf Arbeitszeitreduktion

Wie würden KollegInnen auf AZ-reduktion reagieren?	Nennungen
positiv und verständnisvoll	38
egal	20
negativ, ablehnend	19
fragend, besorgt, neidisch	7
teils/teils	6
weiß nicht	4
sonstiges	3
keine Angabe	45

Quelle: Männerfragebogen

### 3.1.5. Zaghafte Versuche

Die Zahl der befragten Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten ist, auch im Verhältnis zur erwarteten Realisierungsmöglichkeit, äußerst gering. Noch geringer ist die Zahl jener Männer, die dies bereits aktiv betrieben haben, was eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse nicht erlaubt, sondern nur als Ein-

<sup>83</sup> Die Frage wurde im Fragebogen offen gestellt.

zelergebnis wiedergegeben werden kann. Von den 31 Männern, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, haben es sieben versucht; dreien ist es nicht, viere ist es geglückt.<sup>84</sup>

Die drei Männer, denen der Versuch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, nicht glückte scheiterten in einem Fall aus finanziellen Gründen, im anderen Fall an der Schwierigkeit, den Arbeitsplatz zu teilen. Andere Gründe - etwa die Ablehnung durch Vorgesetzte, Karrierenachteile - spielten keine Rolle.

(Mehr als drei Viertel jener, die angeben, ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen, haben allerdings noch nicht versucht, ihren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung umzusetzen.)

Die drei Männer, denen die Arbeitszeitreduktion glückte und die den Zusatzfragebogen ausfüllten, hatten keine Schwierigkeiten, ihren Wunsch umzusetzen. In den Firmen (Kino, Sozialversicherung, Sozialverein) ist Teilzeitbeschäftigung üblich, somit auch die Zusammenarbeit von Teilzeit- und Vollzeitkräften. In einem Fall waren auch der Betriebsrat und der unmittelbare Vorgesetzte mit der Reduktion der Arbeitszeit ausdrücklich einverstanden. In einem Fall war der Arbeitsplatz als Teilzeitstelle ausgeschrieben, in den zwei anderen führten die Beschäftigten Gespräche mit den Vorgesetzten, um die Stundenreduktion durchzusetzen.

Zwei der teilzeitbeschäftigten Männer arbeiten 20 bzw. 30 Stunden pro Woche; der dritte machte dazu keine Angaben. Die beabsichtigte Dauer der Teilzeitbeschäftigung ist sehr unterschiedlich. Ein Teilzeitbeschäftigter wird für die Dauer der Elternkarenz, nämlich 22 Monate lang, einer will bis zur Pensionierung (er ist derzeit 48 Jahre alt) die wöchentlichen Arbeitsstunden reduzieren und der dritte will dies solange tun, solange es ihm Spaß macht.

### ***3.1.6. Überwiegend Nachteile***

In den mündlichen Interviews wurde bei den Männern genauer nachgefragt, welche Vor- und Nachteile sie in der Teilzeitbeschäftigung von Männern allgemein und für sich selbst sehen würden. Die Antworten entsprechen den all-

---

<sup>84</sup> Von diesen vier Arbeitnehmern, die eine Reduktion ihrer Arbeitszeit durchsetzen konnten, füllten nur zwei den Zusatzfragebogen für Teilzeitbeschäftigte aus. Insgesamt füllten den Zusatzfragebogen für Teilzeitbeschäftigte drei Männer aus: bei einem war der Arbeitsplatz als Teilzeitstelle ausgeschrieben - er bemühte sich daher nicht direkt um die Reduktion der Arbeitszeit. In der Folge wird daher immer von drei Teilzeitbeschäftigten die Rede sein.

gemein bekannten Vor- und Nachteilen, bzw. Vermutungen darüber (letzteres speziell im Bereich Teilzeit in Führungspositionen).

Die drei am häufigsten genannten Nachteile sind: Teilzeitbeschäftigung behindert bzw. verunmöglicht eine berufliche Karriere; die spätere Aufstockung der Arbeitszeit ist meist nicht mehr möglich; ein Teilzeitbeschäftigter hat größere Arbeitsleistungen zu erbringen als ein Vollzeitbeschäftigter.

Mit der Sichtweise, daß Teilzeit der Karriere generell schade verknüpft ist auch die Sicht, daß sie besonders mit Führungspositionen nicht zusammengehe:

"Ja, das ist klar. Da gibt es auch keinen, ich kenne niemanden im Haus, der Karriere macht, wenn er halbtags da ist. I: Das gibt es nicht? X: Nein, das ist ja auch irgendwo unmöglich. Sie können nicht sagen, was weiß ich, von sieben bis zwölf, dann bin ich nicht da und Sie hätten irgendwelche Funktionen inne, in einer leitenden Position, das ist nicht möglich."(19/AN/Versicherung: 17)

Befürchtet wird offenbar eine "Verwaisung" der Chefetagen, da die zweite Hälfte des Arbeitsplatzes schwer besetzt werden könne (Unenteilbarkeit von Macht!?), und Vorgesetzte dann - wenn mitunter nötig - nicht erreichbar wären. (Als wären Männer in den oberen Hierarchieebenen üblicherweise jederzeit am Arbeitsplatz erreichbar und würden auch ununterbrochen benötigt werden). Ein einziger der Befragten meint, daß auch Führungskompetenzen geteilt werden könnten. Er sähe sogar Vorteile, wenn eine Führungsposition von zwei Teilzeitkräften besetzt wäre, nämlich, daß bei Krankheit, Urlaub etc. immer (!) eine Ansprechperson vorhanden sei. Die Vertretung wäre leichter zu regeln.

Einige Männer erwähnen in den Interviews auch, daß heute Teilzeitarbeitsplätze kaum mehr reversibel wären, also daß es nicht wie früher die "Garantie" gäbe, wieder auf eine Vollzeitbeschäftigung aufstocken zu können. Dadurch entstünden gravierende Benachteiligungen, wie etwa bei der Pension.

Ein weiteres Problem sei, daß auf Teilzeitstellen in der Hälfte der Arbeitszeit in der Regel drei Viertel der Tätigkeit eines Vollzeitarbeitsplatzes geleistet werden müsse - und das zum halben Lohn. Dies führe zudem zu einem erhöhten Ausmaß an Streß und Belastung.

Vorteile werden wenige genannt: nach einem Arbeitstag nicht gänzlich ausgelagert zu sein und dadurch auch mehr Zeit und Muße für die Kinder und private Interessen zu haben; und entscheidend - durch die doppelte Besetzung eines Ar-

beitsplatzes werde die Kompensation von Personalausfällen (etwa bei Krankheit, bei Urlaub) erleichtert.

Die bereits mehrfach erwähnten drei teilzeitbeschäftigten Männer aus der Fragebogenerhebung sahen im Unterschied zu den anderen in der Teilzeitarbeit eher Vorteile, jedenfalls keine Nachteile für sich. Vorteile sehen sie auch für den Betrieb: größere Zufriedenheit bei den MitarbeiterInnen, bessere Vertretungsmöglichkeiten bei Krankenständen und Urlauben, etc.

### **3.2. Personalvertretung: Teilzeit ist weitgehend verzichtbar**

#### ***3.2.1. Teilzeit ja - aber nicht für Männer***

Die befragten PersonalvertreterInnen haben im Grunde kaum etwas gegen Teilzeitarbeit einzuwenden; in den meisten untersuchten Firmen wird sie ja auch praktiziert. Teilzeitbeschäftigung stellt nach Ansicht der Betriebsräte/-rätinnen vor allem für Frauen eine besonders günstige Möglichkeit dar, Berufs- und Familienarbeit zu verbinden. Auch stehe die Firmenleitung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen positiver gegenüber als jener von Männern; kein Problem stelle Teilzeitbeschäftigung auch bei Gruppen dar, die einfachere Tätigkeiten auszuführen haben (also wiederum Frauen).

Teilzeitbeschäftigung für Männer, insbesondere in Führungspositionen, wird teilweise sogar offen abgelehnt.

"Na ja, ich finde es teilweise, ich sage, wenn das leitende Angestellte sind, finde ich ein bißchen komisch, muß ich schon sagen. Also ich kann mich damit eher nicht unbedingt anfreunden. I: Sie sprechen jetzt von Teilzeit und Karenz oder? X: Von Teilzeit bei Männern. I: Weshalb? X: Weil ich finde, wenn ein Mann alleinstehend ist oder wenn er in einer leitenden Position ist, dann muß er wissen, es gibt halt gewisse Prioritäten. Wenn er sagt, die Familie ist ihm wichtiger oder Kinder, dann sehe ich das noch ein, aber wenn einer alleine ist, dann sehe ich es eigentlich nicht ein. I: Aber ich denke jetzt schon an Familienväter. X: Beides zusammen geht halt wirklich sehr schwer, wenn es einer will, die Möglichkeit gibt es ja, aber ich persönlich habe nicht unbedingt besonderes Verständnis. I: Bei leitenden Angestellten und bei Frauen schon? X: Na, bei Frauen ... I: Gibt es leitende Angestellte unter den Frauen? X: Ja. Die haben das teilweise auch in Anspruch genommen, für meine Abteilungsleiterstellvertreterin, die arbeitet 90%." (20/BR/Bank: 6f)

"Das ist deswegen schwer beantwortbar, weil wir mit dem [Teilzeit von Männern] ganz konkret sehr, sehr wenig konfrontiert sind. ...

Ich würde auch hier unterscheiden, weil wenn Sie meinen im Bereich der gehobenen Führungskräfte vielleicht, würde ich nicht ganz sicher sein, ob es hier nicht eines Gesprächs würdig wäre, ob nicht ein wesentlicher Mann, es gibt nur Männer im Vorstand, vielleicht mit der Führungskraft spricht und sagt, ob das wirklich so geschieht ist ..." (35/BR/Versicherung: 12)

Männer bzw. Führungskräfte (= Männer) sollten nach Ansicht dieser Personalvertreter Prioritäten setzen, sollten sich entscheiden was ihnen wichtiger ist: Beruf oder Familie. Nahezu kein Betriebsrat / keine Betriebsrätin kann sich vorstellen, daß Führungspositionen von Teilzeitkräften eingenommen werden.

Vorbedingung für eine grundsätzliche Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung sei, daß der jeweilige Arbeitsplatz entsprechend nachbesetzt wird; einige PersonalvertreterInnen sind der Ansicht, daß jeder Betrieb nur eine bestimmte Anzahl von Teilzeitbeschäftigten verträge, weil sich mit der steigenden Zahl von Beschäftigten auch die Kommunikationsprobleme mehrten.

### **3.2.2. Wenig Vorteile - wenig Nachteile**

Insgesamt sehen die PersonalvertreterInnen weder viele Vorteile noch viele Nachteile von Teilzeitbeschäftigung weder für die Betriebe noch für die dort Beschäftigten.

Für die Unternehmen werden zwei Vorteile genannt: Kostenersparnis und die Verhinderung des Burn-Out, in Bereichen, in denen man dafür sensibel ist (Sozialverein, Schule). Der Kostenaspekt ist vor allem in Unternehmen relevant, in denen viele Überstunden zu leisten sind (die bis zum Vollzeitumfang als normale Arbeitsstunden gerechnet werden). Andererseits kosten

Teilzeitbeschäftigte den Unternehmen mehr als Vollzeitbeschäftigte - was auch als einziger Nachteil gesehen wird. Dabei beziehen sie sich nicht nur auf die direkten Gehaltskosten, sondern auch darauf, daß mehr Ausgaben für die betriebliche Arbeitsmittel (Schreibtisch, Computer etc.) und für den höheren organisatorischen Aufwand anfallen, weil mehr ArbeitnehmerInnen zu verwalten sind.

Auch für die Teilzeitbeschäftigten selbst sehen Personalvertretungen, abgesehen von einer möglicherweise angenehmeren Arbeitszeit, keine wesentlichen Vorteile. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung ist insbesondere bei betrieblichen Krisen von Vorteil, denn so könne oftmals eine Kündigung vermieden werden. Eine Teilzeitbeschäftigung sei besser als Arbeitslosigkeit. Dadurch entstände aber auch Druck, die Arbeitszeit "freiwillig" zu reduzieren, speziell bei älteren

Beschäftigten oder Berufsbereichen mit hohen Arbeitslosigkeit (z.B. bei den AbsolventInnen von pädagogischen Akademien).

Am häufigsten werden Karrierenachteile erwähnt, da Teilzeit noch immer den Beigeschmack der Unzuverlässigkeit habe. Sozialrechtliche Benachteiligungen (v.a. im Hinblick auf die Pensionshöhe) werden nur selten erwähnt, ebenso die erschwerte Rückkehr von Teil- zu Vollzeitbeschäftigung. Von einem Personalvertreter wird außerdem darauf hingewiesen, daß Teilzeitbeschäftigung potentiell mit einer Benachteiligung der Vollzeitbeschäftigten einhergehe, weil erstere weniger zur Verfügung stünden.

"Das hängt vielleicht auch vom Betrieb ab, nicht, von dem, was gemacht wird, also, ich glaube, daß natürlich die, die voll da sind auch natürlich eher zur Verfügung stehen, eher Ansprechpartner für Eltern, usw. wären. Also, auch ein bißchen die Lastverteilung sich schon etwas anders zeigt." (29/BR/Schule: 15)

### 3.3. Unternehmen: Teilzeitarbeit ist Frauenarbeit

Die Mehrheit der befragten UnternehmerInnen befürwortet Teilzeitbeschäftigung; genau gesehen für bestimmte Gruppen und Bereiche, die - faßt man sie zusammen - ein spezifisches Charakteristikum haben: es sind Frauen oder betrifft mehrheitlich Frauen und nicht Männer.

- Je einfacher und unqualifizierter die Tätigkeit, desto eher gibt es in den Firmen Teilzeitarbeitsplätze. In den untersuchten Firmen bestehen Teilzeitarbeitsplätze vorwiegend in Bereichen der Sekretariate (Telefon- und Schreibarbeiten), der Produktionsvorstufe und des Verkaufs.

"... das ist eine klassische Tätigkeit, die auch in Teilzeit verrichtet werden kann, weil da gibt es so Richtmengen, wieviel ungefähr ein Durchschnittsmitarbeiter schafft und wenn ein Vollbeschäftigter einen Wert von 100 besorgt, dann macht eine Teilzeitkraft mit 20 Wochenstunden etwa die Hälfte oder ein bißchen mehr wahrscheinlich sogar noch." (12/AG/Sozialversicherung: 8)

Viele UnternehmerInnen sind (wie die Männer und die Personalvertretungen) der Auffassung, daß qualifizierte Arbeitsplätze und Führungspositionen mit Teilzeitbeschäftigung nicht vereinbar sind.<sup>85</sup>, vorwiegend weil dort Kompe-

---

<sup>85</sup> Nur ein Handelsunternehmer kann sich die Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften vorstellen. In Ländern mit sehr langen Öffnungszeiten (z.B. USA) sei überhaupt kein anderes Modell praktikierbar, weil man könne auch von einem Manager nicht verlangen, daß er rund um die Uhr anwesend ist.

tenzen schwer zu teilen wären. Aber darüber hinaus dürfte es noch eine merkwürdige, mänderspezifische Unvereinbarkeit zwischen Führungsposition und Teilzeitarbeit geben.

"I: Könnten Sie sich vorstellen, daß im höheren Management auf Teilzeitebene gearbeitet wird? X: Eigentlich nicht, eigentlich kann ich es mir nicht vorstellen. Wir haben derzeit eine Stellvertreterin, also eine Dame, eines Abteilungsleiters, die verheiratet ist und ein fünfjähriges Kind hat, die hat derzeit ein Teilzeitmodell von 90%, wie gesagt, die ist doch in etwas gehobenerem Management, also stellvertretende Abteilungsleiterin, da kann ich es mir aber wirklich nur deswegen vorstellen und sich die Geschäftsleitung nur deswegen vorstellen, weil sie eben eine Frau ist und nicht ein Mann und insofern hat man gesagt, na gut, das kann und soll so sein, wenn sie das unbedingt will, wahrscheinlich eh nur bis zur Schulzeit des Kindes und dann sollte das wieder in normalen Bahnen verlaufen."(38/AG/Bank: 7)

Leicht ins Absurde geht die Argumentation, daß in dem "vorgerückten" Alter, in dem Führungskräfte zumindest sind (zwischen 35 und 40). Dringlichkeit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit nicht mehr in dem Maße gegeben sei wie vielleicht vorher. Nicht bedacht wird, daß bereits von den zukünftigen Führungskräften eben jenes Engagement und die zeitliche Aufopferung für das Unternehmen verlangt werde, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit unmöglich machen. Abgesehen davon, ist das angegebene Alter genau jenes, in dem - für Frauen zumindest - am ehesten Kinder zu betreuen und zu versorgen sind.

- Je mehr Frauen in der Branche arbeiten, desto eher wird von den Firmen Teilzeitarbeit angeboten. Dies trifft insbesondere für den Handel und den Bürobereich zu. Immer wieder wird von FirmeninhaberInnen darauf hingewiesen, daß Frauen, wenn sie aus der Elternkarenz zurückkommen, um eine Reduktion der Arbeitszeit ansuchen. Aufgrund des akuten Arbeitskräftemangels wird darauf eingegangen.

Je länger die wöchentliche Betriebszeit des Unternehmens oder je eher es andere betriebliche Strukturen es erfordern, desto eher greift man auf Teilzeitbeschäftigte zurück. Das ist in Betrieben mit langen Öffnungszeiten der Fall, wo vor allem die Besetzung der Randzeiten die Unternehmen vor Probleme stellt. In Unternehmen mit Tag- und Nachtbetrieb bzw. bei speziellen Arbeitsplätzen mit geringerem Arbeitsumfang wird ebenfalls größtenteils auf Teilzeitbeschäftigung zurückgegriffen. Dies trifft bei unserer Untersuchung ins-

besondere für das Handelsunternehmen, das Forschungsinstitut und die Sozialversicherung zu.

"Teilzeit ist bei uns grundsätzlich möglich, es wird in bestimmten Teilen des Unternehmens sogar forciert eingesetzt ... I: In welchen?  
X: ... zum Beispiel bei den Sekretärinnen ... wenn man hier Sekretariatskräfte zu bestimmten Unternehmensteilen zuordnet, man ja nicht immer dann auch tatsächlich eine Vollzeitkraft braucht und wenn hier Teilzeitäquivalente sozusagen effizienter eingesetzt werden können, ist das natürlich von Vorteil. Oder zum Beispiel bei Rund-um-die-Uhr-Diensten, wie es bei uns bei der Vergiftungsinformationszentrale zum Beispiel der Fall ist, ist es natürlich, was die Tagesbesetzung anbelangt, sinnvoll, hier mit Teilzeitkräften zu arbeiten, damit ich eine ausreichende Menge an Arbeitskräften zur Verfügung habe ... " (10/AG/Wissenschaft: 4)

In manchen dieser Firmen wird außerdem älteren ArbeitnehmerInnen nahegelegt, einen gleitenden Übergang in die Pension zu wählen, das heißt, de facto Teilzeit arbeiten.

- Je flacher die betriebliche Organisationsstruktur, desto eher wollen auch die Beschäftigten eine Arbeitszeitreduktion. Dies wird von den UnternehmerInnen darauf zurückgeführt, daß aufgrund der geringen Aufstiegsmöglichkeiten die Beschäftigten auch keine karrieremäßigen Benachteiligungen fürchten müßten. Dies gilt wiederum für den Handel, das Friseurunternehmen, die Schule und den Sozialverein.

Nur ein Vorgesetzter spricht sich dezidiert gegen Teilzeitarbeit aus; in diesem speziellen Arbeitsbereich ist die Reduktion der Arbeitszeit bisher auch noch nicht möglich. Wie hoch die Akzeptanz gegenüber Teilzeitarbeit ist, hängt primär von den Vorteilen ab, die sich für die Firmen daraus ergeben.<sup>86</sup>

UnternehmerInnen können sich in den Interviews kaum je davon lösen, nur an Frauen zu denken, wenn sie von Teilzeit sprechen. So werden auch die Vorteile an weiblichen Teilzeitkräften abgehandelt. Sie werden als äußerst motiviert beschrieben, besonders wenn sie aus der Karenz zurückkehren und der Beschränkung auf Haushalt und Kinder überdrüssig sind. Es drängt sich die Frage auf, wie motiviert möglicherweise Männer in derselben Situation wären. Daher sei die Arbeitsleistung der teilzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich zu jener der Vollzeitarbeitenden besser.

---

<sup>86</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt Finder 1993.

"Meistens, ja, meistens wollen die in die Teilzeit. Ja, das ist dann einfacher, die kann man dann schon besser integrieren, die Teilzeitkräfte, weil wir ja sowieso Teilzeitkräfte brauchen und vor allem, die Teilzeitkräfte, die schon einmal in Karenz, also die Leute, die schon einmal in Karenz waren, die lernen es zu schätzen zu arbeiten, also nicht nur Hausarbeit und Kinder erziehen, also, die sind froh, wenn sie wieder arbeiten können, wenn sie wieder aus dem Haushaltstrott herauskommen und in eine andere Umgebung kommen, die sind irrsinnig tüchtig, also die leisten in dieser kurzen Zeit oft mehr, als wir würden sie ganztags beschäftigen." (41/AG/Handel: 11)

Die geringere Arbeitszeit hätte auch den Vorteil, daß die ArbeitnehmerInnen weniger belastet und dadurch auch seltener krank seien.

"Wir haben, glaube ich, eine sehr große Anzahl an teilzeitbeschäftigten Müttern und Vätern zum Teil und die Überlegung steht halt dahinter, daß ein überlasteter, überforderter Mitarbeiter auch kein guter Betreuer sein wird, also das ist so, daß auch ein Stückchen Legitimation nach außen, ja, ich würde sagen, eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik nicht unbedingt guttiert wird, also von seiten des Auftraggebers oder auch intern." (28/AG/Sozialverein: 9)

An weiteren Vorteilen werden die schon von der Personalverwertung und den Beschäftigten selbst beschriebenen genannt: Die Besetzung von Randzeiten, das kostengünstige Abfedern betrieblicher Arbeitsspitzen, Kompensation bei urlaubs- oder krankheitsbedingten Personalausfälle etc.

Wenn Unternehmen Nachteile von Teilzeitbeschäftigung nennen, wird es noch deutlicher als bei den Vorteile, daß sie dabei implizit und explizit von Frauen sprechen. Teilzeitbeschäftigten mangle es an Flexibilität: insbesondere Frauen wollten immer nur vormittags arbeiten und es sei äußerst schwierig, teilzeitbeschäftigte Frauen für die Nachmittagsstunden zu finden.<sup>87</sup> Teilzeitbeschäftigten nicht bereit über ein bestimmtes Ausmaß an Stunden hinaus zu arbeiten; sie seien nicht bereit, Arbeitszeit"variationen" in Kauf zu nehmen, etwa die saison- oder auftragsbedingte Aufstockung bzw. Abstufung der Arbeitszeit.

Manche ArbeitgeberInnen sind auch der Auffassung, daß teilzeitarbeitende Personen aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit nicht über das Wissen und Erfahrung von Vollzeitbeschäftigten verfügen können. Ihnen fehle es an Know-how.

---

<sup>87</sup> Diverse Erhebungen bezüglich des gewünschten Ausmaßes und der gewünschten Lage der Arbeitszeit weisen jedoch darauf hin, daß dies nur für eine Minderheit von Frauen ge lte. Generell unbeliebt seien allerdings die Randzeiten in den Unternehmen, also spät abends, an Samstagen etc. Vgl. hierzu Wuppertaler Kreis e.V. 1992

"Ja, wenn es [die Teilzeitbeschäftigung] bewilligt wird, wenn es dienstlich tragbar ist, aber nur ist ja der dann im Dienst auch nicht gebrauchbar. I: Wieso? X: Ja, weil er nichts kann dann, wenn er nur in der Woche ein Mal da ist oder ein paar Stunden da ist, Teilzeit. I: Dann kann er weniger? X: Ja, sicher kann er weniger, weil er ja keine Erfahrung mehr kriegt. I: Er braucht dann doppelt so lange? X: Ja, ist ja klar, wenn ich die Hälfte da bin, dann kann ich vom Dienstlichen genau nur die Hälfte wissen. I: Ist das schon so? X: Sicher, das ist ja klar. Wenn Sie heute ein Instrument spielen und Sie spielen die Hälfte von einem anderen, werden Sie vielleicht ein bißchen mehr wie die Hälfte können, aber weit weg sein vom Schuß. Und wenn ich dann die Qualifikation gerade so halbwegs erreicht habe, dann ist ganz vorbei, glaube ich, weil wenn ich mir das leisten kann, daß ich da auf Teilzeit hergehe, dann habe ich den Kopf sowieso, wenn ich zwei Drittel daheim bin oder drei Viertel daheim bin, dann habe ich ihn eh nicht mehr im Dienst." (13/AG/BM: 31)

Ein weiterer Nachteil, der sich aber unmittelbar eher auf die Arbeitszufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten selbst auswirkt, sei, daß Teilzeitbeschäftigte nicht in dem Maße wie Vollzeitarbeitende in die Belegschaft und in den betrieblichen Strukturen integriert sind. Die fehlende Integration von Teilzeitbeschäftigten in der Belegschaft zeige sich insbesondere bei einigen teilzeitbeschäftigten Männern.

Bei den Nachteilen von Teilzeitarbeit werden die zusätzlichen Kosten - im Gegensatz zu den Kostenvorteilen -, die durch Teilzeitarbeit entstehen sehr wohl erwähnt. Einerseits bedeute jede zusätzliche Arbeitskraft eine Steigerung der Fixkosten was die Ausstattung eines Arbeitsplatzes und den Verwaltungsaufwand betrifft. Teilzeitarbeit werde aber insbesondere bei Besserverdienenden teurer. Würden etwa anstelle eines Vollzeitbeschäftigten mit 50.000,- Schilling Einkommen, zwei Teilzeitarbeitende eingestellt werden, erhöhen sich die Ausgaben des Dienstgebers, weil die Höchstbemessungsgrundlage für die Sozialversicherung derzeit bei ca. 39.000,- Schilling liegt. Aber wie erwähnt, wird die relative Kostengünstigkeit von Teilzeitarbeit bei niedrigeren Einkommen (ebenfalls aufgrund der steuerlichen Begünstigung) nicht als Vorteil deklariert.)

### ***Zusammenfassung***

Teilzeit ist also mehr: mehr für Frauen; Mehrarbeit für KollegInnen; mehr Verwaltungsaufwand; mehr Kosten; mehr Leistung; mehr Freizeit; mehr Zeit für Kinder - aber weniger für Männer.

In 12 der in die Untersuchung einbezogenen 15 Firmen arbeiten auch Männer in Teilzeit. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten der untersuchten Unternehmen sind ca. 12 Prozent aller weiblichen und ca. 1 Prozent aller männlichen ArbeitnehmerInnen teilzeitbeschäftigt. Die Einstellung gegenüber Männer-Teilzeitarbeit, die Bereitschaft von Männern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und die Abwägung von Vor- und Nachteilen, die sich durch Teilzeit für Firmen und Beschäftigte ergeben, lassen in Summe den Schluß zu: Teilzeitarbeit für Männer ist eigentlich kein ernsthaft geführtes Thema.

Drei Viertel aller mittels Fragebogen Befragten - Männer mit Kindern - finden es allgemein gesehen positiv, wenn Männer ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduzieren. Es bleibe mehr Zeit für die Kinder, als zweites für Haus- und Familienarbeit, drittens werde die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gefördert.

Im Gegensatz zu diesem Bekenntnis tasten sie ihre eigene Arbeitszeit nicht entscheidend an. Nur 22 Prozent wollen ihre derzeitige Arbeitszeit reduzieren - nur ein Fünftel davon hat es schon (meist vergeblich) versucht. Reduziert werden sollen in der Regel nur die Überstunden; von den Männern, die Überstunden leisten (2/3 der Befragten), möchten das nur 12 Prozent ändern.

Jene, die Bereitschaft zeigen, ihre eigene Arbeitszeit zu reduzieren, denken dabei ebenfalls zuerst an die Kinder, dann an die partnerschaftliche Aufteilung der Haus- und Familienarbeit, und daran, mehr Zeit für sich selbst zu haben.

Daß viel an der Bereitschaft der Männer selbst liegt, zeigt auch das Ergebnis, daß mehr als der Hälfte der Befragten seitens der Firmenleitung keine nennenswerten Widerstände bei einer gewünschten Arbeitszeitreduktion erwartet. Ebenfalls glauben viele Befragten, daß sie bei ihren KollegInnen auf Verständnis stoßen würden.

Zumindest bezüglich der Firmen dürfte diese Einschätzung nicht ganz richtig liegen. Firmenleitungen und BetriebsrätInnen der untersuchten Firmen haben zwar auch prinzipiell nichts gegen reduzierte Arbeitszeiten/Teilzeit einzuwenden, real aber nur bei Frauen. In der betrieblichen Praxis finden sich Teilzeitarbeitsplätze auch vor allem dort, wo strukturell eher Frauen zu finden sind. Als besonderes Problem werden Teilzeitarbeitsplätze in Führungspositionen gewertet, wobei die Argumentation gelegentlich so absurde Formen annimmt, daß klar wird, daß das Problem auf einer anderen Ebene zu suchen ist: Machtverlust,

Konkurrenz (zwischen Männern), Unentbehrlichkeitsdenken, Delegationsfähigkeit etc.

Von allen Befragten werden Vorteile und Nachteile der Teilzeitarbeit gesehen. Die Männer die bereits Teilzeit arbeiten, finden sie durchwegs vorteilhaft, allerdings arbeiten sie in sehr privilegierten Bereichen. Männer, die sich mit Teilzeit nur gedanklich auseinandersetzen, befürchten verringerte Karrierechancen, eine weitere Intensivierung ihrer Arbeit und wenig Möglichkeiten, wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren zu können, wenn sie das möchten. Die befragten Personalvertretungen sehen wenig Nachteile und wenig Vorteile: Am ehesten kostenseitige Nachteile für die Betriebe, karrieremäßige für die Beschäftigten; Vorteile in puncto Arbeitszufriedenheit und als Alternative zu sonst unvermeidbaren Kündigungen. Die Unternehmen gehen davon aus, daß Teilzeit eine gute Möglichkeit für Frauen ist, Beruf und Familie zu vereinbaren, dementsprechend sehen sie auch Vor- und Nachteile: Einerseits hohe Motivation, gute Arbeitsleistung, andererseits Inflexibilität und Unverlässlichkeit, schlechte Integration in betriebliche Abläufe. Warum das bei Männern mit Kindern, die ihre Haushalts- und Familienarbeit ernst nehmen, anders sein soll, konnten sie nicht schlüssig vermitteln.

Unter dem Strich wiegen die Vorteile der Teilzeitarbeit die Nachteile für alle Beteiligten offenbar ziemlich auf, sodaß eine ambivalente Haltung dazu übrigbleibt.