

Teilzeit, (k)ein Problem

Teilzeitarbeit ist in der Privatwirtschaft zunehmend tabu. Sie kostet mehr und bringt einen organisatorischen Mehraufwand mit sich, so die Argumente der Unternehmer. Doch was ist dran an den negativen Nebenwirkungen?

SÜDTIROL (ker) Teilzeit? Nein, danke! Während im öffentlichen Sektor die Teilzeitarbeit seit 2003 stetig zunimmt, ist es in der Privatwirtschaft mit der „sozialen Verantwortung“ meist nicht weit her. Zu teuer, lautet eines der Hauptargumente gegen Teilzeitstellen. Umso interessanter ist die Studie des Arbeitsförderungsinstituts (AFI), in der steht: Die Lohnkosten für zwei Halbtagesstellen sind nicht höher als die Lohnkosten für eine Ganztagesstelle.

Zwei Teilzeitkräfte kosten ein Unternehmen also gleich viel wie eine Vollzeitkraft?



AFI-Direktor Stefan Perini:

Die Lohnnelemente sind proportional, sprich zwei Teilzeitstellen kosten so viel wie eine Vollzeitkraft bzw. sind nur unwesentlich höher, etwa bezüglich Inail-Beträge. Inwieweit sind andere Kosten relevant?

Die Kosten betreffen vor allem den Bereich Ausrüstung - etwa in Bezug auf das Einrichten des Arbeitsplatzes, der doppelten Hardware im Falle von zwei Teilzeitstellen mit gleicher Arbeitszeit. In geringerem Ausmaß dürften Rekrutierungs- und Weiterbildungskosten zu Buche schlagen, zumal diese unabhängig von der Arbeitszeit anfallen.

Warum behaupten Unternehmen, zu viel Teilzeit - wenn überhaupt - sei für den betrieblichen Ablauf nicht verkraftbar?

Ich möchte vorausschicken, dass es Sektoren gibt, in denen Teilzeit sehr stark eingesetzt wird, etwa bei Reinigungsdiensten. Man kann also nicht grundsätzlich sagen: Teilzeit ist ein Problem. Ansonsten liegt für die Unternehmen die



Dass Teilzeit grundsätzlich nicht geht, das ist eine Ausrede.

Stefan Perini, Direktor des Arbeitsförderungsinstituts (AFI)

SHUTTERSTOCK

organisatorische Schwierigkeit häufig darin, jemand für den Nachmittag zu finden. Das Wunsch-Teilzeitverhältnis ist meist horizontal der Vormittag. In der Regel wollen Frauen - überwiegend aus familiären Gründen - nur am Vormittag arbeiten. Und am Nachmittag gibt es dann Lücken in der Präsenz am Arbeitsplatz. Unternehmen haben aber ganze Schichten abzudecken.

Wie viel Teilzeit ist denn verkraftbar?

Niemand kann sagen, dass es ein organisatorisches Problem ist, wenn von 100 Arbeitskräften fünf oder zehn in Teilzeit sind. Vielleicht mag es stimmen, dass eine hohe Teilzeitquote im Unternehmen eine organisatorische Herausforderung ist. Dass Teilzeit aber grundsätzlich nicht geht, das ist eine Ausrede. Eine Quote von unter zehn Prozent darf in einem gut organisierten Betrieb mit einem fixen Grundstock an Mitarbeitern kein Problem darstellen.

Inwieweit finden vertikale und horizontale Teilzeit-

verhältnisse in Südtirol Anwendung?

Im öffentlichen Dienst voll - und in allen möglichen Formen (siehe oben). Dahingehend ist der öffentliche Sektor vorbildlich. Nicht so in der Privatwirtschaft. Wie lässt sich Teilzeit den Unternehmen schmackhaft machen?

Die Sensibilisierungsarbeit zu dem Thema läuft seit zehn Jahren. Man appelliert an die soziale Verantwortung der Unternehmen. In der Privatwirtschaft wird momentan sehr wenig in diese Richtung getan, das stimmt. Aufzwingen kann man Teilzeit nicht, aber sie kann zur Prestige-Sache werden, etwa durch Auszeichnungen wie „Familienfreundlicher Betrieb“, welche das Image des Unternehmens heben und die Rekrutierung von Mitarbeitern erleichtern.

Was spricht für Teilzeit? Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der ausschlaggebende Grund. Teilzeit kann auch eine Lösung für Personen mit Gesundheitsproblemen sein und - immer wichtiger - für Leute, die

kurz vor der Pensionierung stehen. Stichworte: Altersteilzeit und Generationenpakt.

Was ist an den Argumenten dran: Zwei Personen auf einer Stelle bedeuten geringeres Ausfallrisiko, doppelte Kreativität ...?

Das sind sicher gute Argumente zugunsten der Teilzeit. Zwei Personen bedeuten mehr Know-how und vor allem eine höhere Kontinuität im Falle von Mutterschaft, Wartestand, Krankheit, Unfall usw.

Erledigen Teilzeitkräfte Routearbeiten produktiver?

Zahlreiche internationale Studien belegen, dass Teilzeitkräfte in vielen Fällen produktiver arbeiten, weil sie mit der Teilzeit ihre Vereinbarkeitsprobleme gelöst haben. Sie sind dann am Arbeitsplatz voll konzentriert und motiviert. Die Leistungsbereitschaft ist oft höher. Man ist in den ersten Stunden produktiver als in den letzten.

Wo ist Teilzeit noch von Vorteil?

Teilzeit kann eine gute Lösung für saisonale Arbeit sein, wie im Gastgewerbe



TEILZEITARBEIT ...

... gibt es in unterschiedlichen Formen. Der Umfang kann von nur wenigen Wochenstunden bis hin zu einer fast vollzeitahe Arbeitszeit reichen (30%, 50%, 60%, 75%, 80% usw.). Von vertikaler Teilzeit spricht man, wenn Arbeitnehmer an einzelnen Arbeitstagen die volle Arbeitszeit leisten und an anderen Tagen nicht arbeiten. Horizontale Teilzeit ist, wenn Mitarbeiter vormittags oder nachmittags tätig sind. Dazu gibt es noch gemischte Modelle, etwa wenn Montag, Mittwoch und Freitag sechs Stunden am Stück gearbeitet wird (entspricht 45 %).

und in der Landwirtschaft, in Dienstleistungssektoren sowie, generell, um Produktionsspitzen abzudecken.

Wie ist es um die Aufstiegsmöglichkeiten von Teilzeitkräften bestellt?

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind gleich null, denn Karriere ist oft mit langen Arbeitszeiten verknüpft. Führungskräfte in der Privatwirtschaft arbeiten fast ausschließlich in Vollzeit, im öffentlichen Dienst ist die Mindestvoraussetzung für Führungskräfte, 75 Prozent zu arbeiten.

Wann ist von Teilzeitfalle die Rede?

Wird die Teilzeit für einen langen Zeitraum ausgeübt, so lauert die Rentenfrage, zumal ein geringeres Maß an Sozialabgaben eingezahlt wurde. Arbeitet eine Frau über lange Zeit Teilzeit, dann bekommt sie eine geringere Rente. Eine weitere Falle ist das in der Regel niedrige Einkommen - und somit die Abhängigkeit vom Ehepartner. Im Falle einer Trennung/Scheidung steigt mit einem Teilzeit-Einkommen zudem das Armutsrisiko.