

2. Information und Kommunikation und ihre Bedeutung für Arbeitszufriedenheit

Der betriebliche Informations- bzw. Kommunikationsfluss ist nicht nur für einen reibungslosen organisatorischen Ablauf von Bedeutung, sondern auch für die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten. Ein gutes Informationssystem ist Grundvoraussetzung für das Funktionieren und die Zielerreichung des Unternehmens.¹

Nach Dubin² hat Kommunikation in Arbeitsorganisationen vier Hauptfunktionen wahrzunehmen:

- Orientierung und Information
- Anordnung und Anweisung
- Koordination der verschiedenen Aktivitäten
- Herstellung informaler Interaktionen

Kommunikation wird dabei in verschiedenen Richtungen und mit unterschiedlichen Inhalten ausgeübt:

1. Abwärtskommunikation beinhaltet Informationen über Aufgaben, Maßnahmen, Praktiken, Bewertung von Leistungen, Übermittlung von Zielvorstellungen usw. von der Führungsebene zu den unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
2. Horizontalkommunikation beinhaltet Koordination von Aufgaben sowie sozial-emotionale Unterstützung der Mitglieder auf gleicher Ebene.
3. Aufwärtskommunikation beinhaltet Informationen über die eigene Leistung und betriebliche Vorgänge gegenüber der Führungsebene.³

Information und Kommunikation verlaufen demnach vielschichtig auf mehreren betrieblichen Ebenen. Weiterhin wird unterschieden zwischen intendierter formeller Information und unregelter informeller Information.⁴ Beide Informationsarten haben in einer Organisation ihre Bedeutung und sollten sich im Idealfall sinnvoll ergänzen, wobei der informellen Kommunikation eine höhere Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit zugeschrieben wird.⁵

2.1. Auswertung zum Thema: Informationsfluss

Frage 29. Von wem benötigen Sie Informationen, damit Ihre Arbeit reibungslos läuft? und **Frage 30. Wie bewerten Sie den Informationsfluss an der Fachhochschule?**

Im Rahmen der Befragung sollte ermittelt werden, welche Informationsquellen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH wichtig sind (Frage 29) und wie sie den Informationsfluss in den einzelnen Informationsebenen bewerten (Frage 30).

Das Ergebnis wird in zwei Rankinglisten nebeneinander gestellt. Die Listen jeweils nach der Anzahl der Nennungen sortiert. Ist die Wichtigkeit der Information für die Befragten hoch und die Unzufriedenheit mit dem Informationsfluss auch, besteht unseres Erachtens Handlungsbedarf. Wenn die Einschätzung der Wichtigkeit und die Zufriedenheit nicht weit auseinanderliegen, läuft der Informationsfluss gut.

¹ Vgl. Handwörterbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie, Stuttgart, 1981, S. 227

² Vgl. Dubin, Robert: The world of works, Englewoods Cliffs, 1958

³ Vgl. Katz, Daniel: The social psychology of organizations, New York, 1966

⁴ Vgl. Irle, Martin: Soziale Systeme, Göttingen, 1963

⁵ Vgl. Handwörterbuch der Betriebspsychologie und Betriebssoziologie, Stuttgart, 1981, S. 226

Die Information durch die direkte Vorgesetzte bzw. den direkten Vorgesetzten hat bei den Befragten allerhöchste Priorität. Danach folgt die Information durch Kolleginnen und Kollegen. Bei der Unzufriedenheit mit dem Informationsfluss rangieren die Vorgesetzten auf Platz 2. An erster Stelle der Negativ-Liste liegen die Dekaninnen/Dekane. Dagegen ist die Zufriedenheit mit dem Informationsfluss innerhalb des Kollegiums recht hoch.

Frage 29. Von wem benötigen Sie Informationen damit Ihre Arbeit reibungslos läuft?

Tabelle 7

Platz	Frage 29: Wichtigkeit der Information	Absolut wichtig/wichtig
1	Direkte/r Vorgesetzte/r	54
2	Kolleginnen / Kollegen	52
3	DV-Betreuung	39
4	Präsidentin	29
	Hausdienst	29
5	Dekaninnen/Dekane	28
6	Öffentlichkeitsarbeit	27

Frage 30. Wie bewerten Sie den Informationsfluss an der Fachhochschule?

Tabelle 8

Platz	Frage 30: Informationsfluss	Absolut unzufrieden/ unzufrieden
1	Dekaninnen/Dekane	17!
2	Direkte/r Vorgesetzte/r	14
3	Gremien	14
4	Vizepräsidenten	14
5	Öffentlichkeitsarbeit	13
6	Präsidentin	12

Tabelle 7 weiter

Platz	Frage 29: Wichtigkeit der Information	Absolut wichtig/wichtig
7	Personalrat	23
8	Vorzimmer	22
	Zentrale	22
9	Gremienvertretungen	21
10	Rechenzentrum	20
	Bibliotheksleitung	20
	Frauenbeauftragte	20
11	Immatrikulationsämter	19

Tabelle 8 weiter

Platz	Frage 30: Informationsfluss	Absolut unzufrieden/unzufrieden
7	Personalrat	9
	Kanzler	9
	DV-Betreuung	9
8	Akademisches Auslandsamt	7
	Fachbereichsfrauenbeauftragte	7
9	Kolleginnen/Kollegen	6
	Vorzimmer	6
	Zentrale	6

Fachbereiche gesondert aufgeführt:

Tabelle 9

Platz	Frage 29: Wichtigkeit der Information	Absolut wichtig/wichtig
1	Fachbereich A	19
2	Fachbereich B (WU)	18
	Fachbereich S	18
3	Fachbereich B	16
	Fachbereich W	16
	Fachbereich WR	16
4	Fachbereich AT	15

Tabelle 10

Platz	Frage 30: Informationsfluss	absolut unzufrieden/ unzufrieden
1	Fachbereich B (WU)	10
2	Fachbereich S	7
3	Fachbereich A	4
	Fachbereich W	4
	Fachbereich WR	4
4	Fachbereich AT	3
	Fachbereich B	3

30. Wie bewerten Sie den Informationsfluss an der Fachhochschule?

Rankingliste

Tabelle 11

Platz	30 Informationsfluss	Absolut zufrieden/ Zufrieden
1	Kolleginnen/Kollegen	48
2	Direkte/r Vorgesetzte/r	38
3	Hausdienst	32
4	Frauenbeauftragte	27
5	Bibliotheksleitung	26
6	Bibliothek, DV- Betreuung	25
7	Rechenzentrum	19
8	Öffentlichkeitsarbeit	18
9	I-Ämter, TT	17
10	Fachber.frauenbeauftr., Verwaltung FB B, Dekan- innen/Dekane	16
11	Verwaltung FB A	15
12	Präsidentin, Mensa	jeweils 14
13	AAA, Präsidialass.	jeweils 13
14	Verwaltung FB WR, Verwaltung FB AT	jeweils 12
15	Verwaltung FB S	11
16	Gremienvertretungen, Verwaltung FB B(WU), Kanzler, Vizepräsidenten	jeweils 10
17	Verwaltung FB W	8

Einschränkend muss zu dem Ergebnis gesagt werden, dass die Anzahl der Nennungen pro Frage nicht vorgegeben war. Es wurden unterschiedlich viele Antworten gegeben. Die Herkunft der Angaben ist nicht bekannt, weil aus Gründen der Anonymität nicht ermittelt wurde, aus welchen Bereichen die Befragten stammen. Somit können die Antworten nicht detailliert ausgewertet werden.

Aber dennoch zeigt das Ergebnis bestimmte Tendenzen auf. Es gibt einen Zusammenhang zwischen gutem oder schlechtem Informationsfluss und hoher und niedriger Wertschätzung unterein

ander. Das Ergebnis der Befragung zum Informationsfluss deckt sich größtenteils mit den Angaben zur Wertschätzung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen. Wo eine hohe Wertschätzung angegeben wird, wird sich auch positiv zum Informationsfluss geäußert. Immerhin 60 % der Befragten beklagen jedoch Informationsdefizite und das vor allem im Hinblick auf die Führungsebene. Hier besteht Handlungsbedarf.

Zur Beseitigung von Kommunikations- und Informationsstörungen dienen nach Davis⁶ vor allem folgende Strategien:

- Verbesserung des Kanalsystems für die Informationsübertragung durch Erhöhung von Flexibilität und Transparenz der Kanäle und Abbau statusbedingter Barrieren
- Verbesserung des Informationssystems durch präzise und verständliche Formulierungen, Wiederholung, Rückmeldung und Bestätigung, Politik der offenen Tür, Teilnahme an Gruppenaktivitäten etc.

Es ist anzunehmen, dass die Informationsdefizite in der FH durch das komplexe und heterogene Informationsangebot entstehen, in dem nicht jede/jeder in der Lage ist, sich die relevanten Informationen herauszufiltern. „In einer Organisation müssen jedem Mitglied die für ihn notwendigen Informationen passend aufbereitet verfügbar sein.“⁷ Die Informationsflut muss augenscheinlich stärker gegliedert und auf die einzelnen Beschäftigtengruppen zugeschnitten werden.

Empfehlung:

Regelmäßige und strukturierte Besprechungen sollten in allen Organisationseinheiten und Fachbereichen etabliert werden. Sie finden derzeit nur in einzelnen Bereichen statt.

Besprechungen sollten zum einen innerhalb einer Arbeitseinheit zwischen der/dem direkten Vorgesetzten und den Kolleginnen und Kollegen durchgeführt werden (Dienstbesprechungen). Zum anderen sind auch Gespräche zwischen der/dem Vorgesetzten und der einzelnen Mitarbeiterin/dem einzelnen Mitarbeiter wichtig, wenn es um arbeitsplatzspezifische und individuelle Informationen geht. Kurze Besprechungs-Protokolle bzw. schriftliche Aufzeichnungen über die wesentlichen Inhalte und Ergebnisse der Besprechung sind hilfreich, um Missverständnisse zu vermeiden und klare Informationen und Aufgabenaufträge zu hinterlassen.

Für Hochschulleitung und Fachbereichsleitungen ergibt sich aus ihrer Funktion heraus ein weitergehender Informationsauftrag für alle Beschäftigten der Hochschule bzw. für die Beschäftigten in den jeweiligen Fachbereichen. Der Bedarf an relevanten Informationen muss gruppenspezifisch abgefragt werden, damit die Fülle an Informationen so aufbereitet werden kann, dass der Bezug zum einzelnen Arbeitsplatz klarer wird.

⁶ Davis, Keith: Human relations at work, New York, 1962

⁷ Franke, Joachim: Psychologie für Wirtschaftswissenschaftler

3. Teilzeitarbeit – zukunftsweisendes Modell oder bestehende Strukturen manifestierende Lösung ?

„Die Geschichte zeigt, dass Erwerbsorientierungen, Partizipation am Arbeitsleben und Familienleben von Frauen immer schon eng mit den vorherrschenden gesellschaftlichen Leitbildern, Kontextbedingungen und individuellen Möglichkeiten verbunden waren und auch heute noch sind. Immer schon waren Frauen neben der Haus- und Familienarbeit in die Erwerbsarbeit eingebunden. Unterschiede bestanden allerdings in der Art der Einbindung und der Bewertung dieser Arbeitsleistung durch die Gesellschaft. Die Haus-, Familien und Erwerbsarbeit entwickelte sich für Frauen vielfach zu einer Doppel- bzw Dreifach-Belastung. Die traditionelle Rollenaufteilung ist bis heute verantwortlich für die strukturellen und psychischen Barrieren hinsichtlich der Vereinbarkeit beider Lebensziele.“⁸

Teilzeitarbeit ist in den 90er Jahren in einigen europäischen Ländern, z.B. in Holland, flächendeckend eingeführt worden, um Massenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken und die Aufgaben von Familie und Beruf gleichermaßen auf Männer und Frauen zu verteilen. In den Niederlanden hat das Modell Schule gemacht: Männer und Frauen arbeiten gleichermaßen zwischen 20 und 30 Stunden in der Woche – ohne vollen Lohnausgleich -. Heute sind 40% aller Erwerbstätigen des Landes teilzeitbeschäftigt, die Arbeitslosenquote liegt bei 2,7%.

In Deutschland liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 18,5 %. Im Jahr 2000 ist auf Initiative der Bundesjustizministerin Däubler-Gmelin in Zusammenarbeit mit der Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Frau Bergmann und Arbeitsminister Riester eine Vorlage zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes in Richtung eines Anrechtes jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf Teilzeit auf dem Weg durch Gremien, Bundestag und Bundesrat gebracht worden. Diese Änderung trat am 01.01.2001 in Kraft. Durch das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ erhofft sich die Bundesregierung einen positiven Beschäftigungseffekt. 8,4 Millionen Teilzeitbeschäftigte gibt es z.Zt., 3 Millionen würden gerne Teilzeit arbeiten: „...durch das freiwerdende Arbeitsvolumen können langfristig eine Million neue Jobs geschaffen werden...“, so Arbeitsminister Riester.⁹

Ziel des Gesetzes ist es zudem, „Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zuverlässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeit-beschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.“¹⁰

In der Bundesrepublik Deutschland ist der überwiegende Teil der Teilzeitarbeitenden weiblich. Meist sind es Frauen, die die Aufgaben von Haus- und Familienarbeit auf der einen, und den Wunsch nach Berufstätigkeit und nach (eigenständiger) sozialer Absicherung auf der anderen Seite durch Teilzeitarbeitsverhältnisse übereinzubringen versuchen.

Teilzeit ist für viele Frauen mit Kindern, deren Partner Vollzeit arbeitet, oftmals die einzige Möglichkeit, ihren Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten.

„Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, wenn seine vertragliche Arbeitsdauer geringer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit. Diese liegt heute zwischen 35 und 40 Wochenstunden...“¹¹

An der FH NON bewegen sich die meisten Teilzeitarbeitsverhältnisse zwischen 19,25 und 30 Stunden in der Woche. Laut Statistik des Frauenförderplans gibt es keine Teilzeitbeschäftigten mit

⁸ Freisler-Traub/ Indinger: „Teilzeitarbeit – Risiko oder Chance?“ Linz, 1999, S.15

⁹ vgl.: Zweiwochendienst Frauen und Politik, Nr.166/2000

¹⁰ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)); Artikel 1, § 1 Zielsetzung (Aktuelle Vorlage Beschlussempfehlung des 11. Ausschusses vom 28.12.2000)

¹¹ „Teilzeitarbeit“ Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, 1994, S.11

„Derzeit arbeiten in Deutschland 18,5% der Arbeitnehmer [A.d.V.: und Arbeitnehmerinnen] mit reduziertem Arbeitszeitbudget... Während jede dritte erwerbstätige Frau teilzeitbeschäftigt ist, gilt dies nur für 4 % der Männer.“¹², d.h. jeder 25. Mann.

Die Statistik des Frauenförderplanes zeigt, dass fast 40 % aller in der Verwaltung (ZD und Fachbereiche) beschäftigten Frauen Teilzeit arbeiten. Demgegenüber stehen 3 % „Teilzeitmänner“. Ein spezielles Augenmerk wird auf die Situation und Sichtweise der weiblichen Kolleginnen gelegt. Die Daten des Frauenförderplanes der Fachhochschule NON zeigen: 92,5 % der Teilzeit Arbeitenden in den Zentralen Dienstleistungen sind Frauen und 7,5 % sind Männer (Stand 01.09.1999).

3.1. Auswertungsergebnisse zu „Teilzeitarbeit“ Arbeitszeit und Gründe für Teilzeit

Mit den folgenden Auswertungen wird deutlich, dass auch an unserer Hochschule die gesellschaftliche Realität wiedergespiegelt wird. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Beschäftigte tragendes Element. Gleichwohl wird mit den Antworten zu Frage 15 („Warum Teilzeit?“) ein darüber hinausgehendes differenziertes Bild sichtbar.

34 der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten Teilzeit, unter ihnen 27 Frauen, fünf Männer und zwei, die keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben. Die Gruppe der teilzeitarbeitenden Männer ist in der Befragung gemessen an den Prozentanteilen in der Hochschule und den bundesweiten Zahlen mit 15 % ungewöhnlich hoch.

Tabelle 12

Frage 14: Wieviele Stunden umfasst Ihre Arbeitszeit?	Gesamt	Davon Frauen	Davon Männer	Ohne Angabe d. Geschlechts
Unter 19,25 Std./ Woche	4	3	1	0
19,25 Std. (halbtags)	19	14	4	1
Zwischen 20 und 38 Std./Woche	11	10	0	1
Gesamt Teilzeit	34	27	5	2
38,5 Stunden (ganztags)	37	20	15	3
Zusätzliche Stundenaufstockung	4	4	0	0
Sonstiges=mehr als 38,5	4	2	2	0
Gesamt Nennungen	79	53	22	5

Personenzahl 75

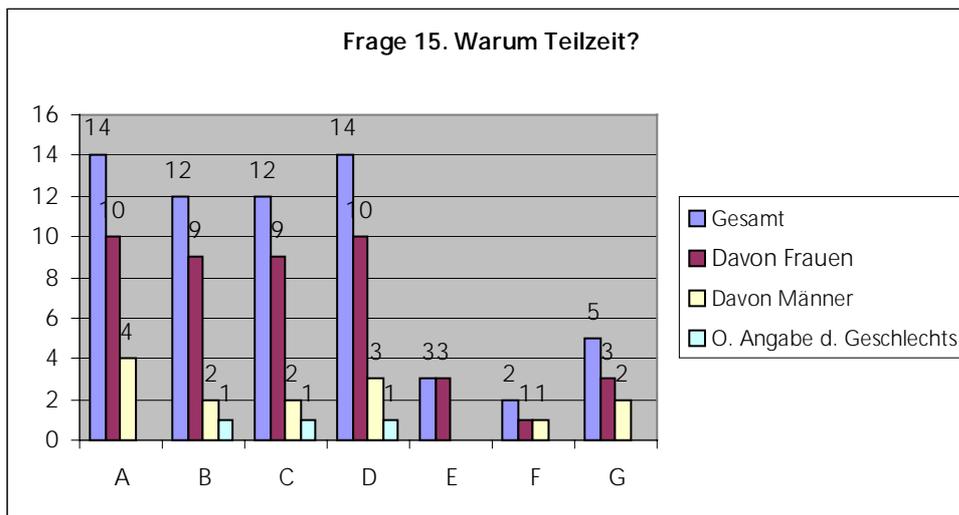
Alle Befragten haben diese Frage beantwortet. Die vier Mehrfachnennungen kommen zustande, weil vier Personen angaben, dass sie Teilzeit arbeiten und zusätzliche Stundenaufstockungen haben.

Diejenigen, die in der Befragung angaben, zwischen 20 und 38 Stunden in der Woche zu arbeiten, überschreiten das 30-Stunden-Limit nicht.

Das folgende Diagramm gibt einen differenzierten Einblick in die Gründe für Teilzeitarbeit.

Grafik 9

¹² „Teilzeit – Arbeiten in neuer Form“ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1999, S.15



Personenzahl: 34 (27 Frauen, fünf Männer, zwei o. Ang. d. Geschlechts); 28 Mehrfachnennungen (20 von Frauen, 4 von Männern, 4 von Personen o. Ang. d. Geschlechts)

- A: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- B: möchte nicht mehr arbeiten
- C: Keinen anderen Vertrag bekommen
- D: mehr Zeit, eigene Interessen nachzugehen
- E: Steuernachteile im Falle von Vollzeit
- F: Finanzielle Notwendigkeit zu arbeiten
- G: Sonstiges

Die Befragten hatten bei Frage 15 sieben verschiedene Möglichkeiten, die sie ankreuzen konnten – Mehrfachnennungen waren möglich. Die siebte Antwortmöglichkeit war „Sonstiges“, hier wurden weitere Gründe genannt (vgl. Anhang Kap. 5).

37% der Frauen gaben an, durch Teilzeitarbeit Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. 41% gaben an, so mehr Zeit für eigene Interessen zur Verfügung zu haben. Ob diese Interessen im Freizeitbereich liegen oder im Bereich Familie, Haus oder z.B. Vereinsaktivitäten, bleibt offen. Eine Frau kreuzte an, einer finanziellen Notwendigkeit wegen zu arbeiten.

Die Aussage „möchte nicht mehr arbeiten“ kann in verschiedene Richtungen interpretiert werden: Frauen haben Spaß an der Arbeit und sehen es nicht mehr wie vielleicht noch vor 20 Jahren als Makel an, ihren Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten. Es kann aber auch sein, dass sich Frauen durch ihre Männer „abgesichert“ fühlen und weder an ihre eigene Rente noch die Möglichkeit, einmal alleine dazustehen, denken. Oder aber auch keine Mehrarbeit aufgrund der Hauptverantwortlichkeit für die Familienarbeit in Betracht ziehen (Grenzen der Belastbarkeit).

Darüber hinaus geben 35% der Teilzeitbeschäftigten aber auch als Grund für Teilzeit an, keinen anderen Vertrag bekommen zu haben. Demnach gibt es eine große Gruppe von Teilzeitbeschäftigten, die u.U. Vollzeit arbeiten wollen. Hier könnte eine Ursache für Arbeitsunzufriedenheit liegen, gerade auch aus der Erkenntnis heraus, dass Teilzeitkräfte qualitativ und quantitativ oft mehr aufgrund der höheren Arbeitsdichte leisten.¹³

¹³ vgl.: „Teilzeit – Arbeiten in neuer Form“ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1999, S.78

3.1.1. Teilzeitarbeit und Daten zur Lebenssituation

Im folgenden werden einige im ersten Teil angegebenen Aussagen zur Lebenssituation der teilzeitbeschäftigten Population zugeordnet, z.B. :

- Wieviele der Teilzeitbeschäftigten haben Kinder ?
- Wie alt sind die Kinder ?
- Betreuung während der Arbeitszeit ?
- Pflegebedürftige Familienangehörige ?

Tabelle 13

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit und Frage 4: Kinder?	„Teilzeitfrauen“	„Teilzeitmänner“
Kinder	19	4
Davon ein Kind	12	3
Davon zwei Kinder	6	1
Davon drei Kinder	1	0
Jüngstes Kind unter 6 Jahre alt	5	4
Jüngstes Kind zwischen 6 und 15 Jahre alt	7	0
Jüngstes Kind zwischen 15 und 20 Jahre alt	0	0
Jüngstes Kind über 20 Jahre alt	7	0
Keine Kinder	4	1
Keine Angabe	4	0
Gesamt Personen	27	5

70 % der Teilzeit arbeitenden Frauen und 80 % der Teilzeit arbeitenden Männer haben Kinder. Bei 26 % der Frauen sind die Kinder schon erwachsen, bei 19 % noch im Kindergartenalter. Alle Kinder der Männer die Väter sind, sind unter sechs Jahre alt. Das könnte bedeuten, dass in der jungen Generation der Väter ein neues Verständnis sichtbar wird.

Für Alleinerziehende ist es besonders schwierig, Beruf und die Erziehung von Kindern übereinzubringen. An unserer Umfrage haben sechs alleinerziehende Frauen teilgenommen.

Tabelle 14

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit berufstätig und Frage 3: Alleinerziehend	„Alleinerziehende Frauen“
Ich arbeite Teilzeit	4
Ich arbeite Vollzeit	2
Gesamt	6

Die Kinder der alleinerziehenden Frauen die Teilzeit arbeiten sind: 22 und 30, 20 und 23, 4 bzw. 14 Jahre alt.

Die Kinder der zwei Frauen, die alleinerziehend sind und Vollzeit arbeiten sind 6, bzw. 12 und 14 Jahre alt.

Unter den Befragten sind keine alleinerziehenden Männer.

Frage 5: Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit?

Das Berufsleben ist nahezu gegensätzlich zu dem organisiert bzw. orientiert, was für Kinderbetreuung im Hinblick auf zeitliche Inanspruchnahme erforderlich ist.

In Deutschland gibt es weder verlässliche Halbtags- noch Ganztagschulen. Hortbetreuung für Schülerinnen und Schüler ist eine freiwillige Leistung in meist großen Städten und Kommunen, ein Rechtsanspruch der Eltern besteht nicht. Anfangs- und Endzeiten des Schulunterrichts variieren, oftmals muss wegen Unterrichtsausfalles spontan reagiert werden. Ohne eine Betreuungsmöglichkeit für diese Unwägbarkeiten ist dies selbst mit einer Teilzeitstelle oft nicht zu organisieren. Die Betreuungssituation der Kinder von Teilzeitbeschäftigten stellt sich wie folgt dar:

Tabelle 15

Zusammenhang Frage 5: Kinderbetreuung und Frage 15: Teilzeit berufstätig	Gesamt	„Teilzeitfrauen“	„Teilzeitmänner“	Keine Angaben z. Geschlecht
Kindergarten	4	2	2	0
Kindertagesstätte / Hort	2	1	1	0
Tagesmutter / Tagesvater	5	3	2	0
Bei Familienangehörigen	4	2	2	0
Kindergarten am Campus	0	0	0	0
„Zwerge“	0	0	0	0
Schule / Ausbildung	12	11	1	0
Keine Angaben	6	4	0	2
Keine Kinder	6	6	0	0
Gesamtnennungen	51	29	8	2

Personenzahl: 34

Die Gesamtnennungen sind höher als die Personenzahl. Dies liegt daran, dass teilweise mehrere Kinder unterschiedlich untergebracht sind, aber auch z.B. ein Kind vormittags in der Schule und ab mittags bei der Tagesmutter ist.

Frage 6. Betreuen Sie pflegebedürftige Angehörige?

Die Pflege von Angehörigen ist neben der Kindererziehung eine unbezahlte Aufgabe, die Engagement in beruflichen und anderen Bereichen oftmals erschwert. Die körperlichen und seelischen Belastungen und mangelnde zeitliche Flexibilität können die Möglichkeiten, Karriere zu machen oder berufliche Perspektiven anzuvisieren, schmälern.

Die Anzahl derer, die pflegebedürftige Familienangehörige versorgen, ist in der Population der Befragten relativ gering.

Tabelle 16

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit berufstätig und Frage 6: Pflegebedürftige Angehörige	„Teilzeitfrauen“	„Teilzeitmänner“
Ja	3	1
Nein	24	4
Gesamt	27	5

Drei der teilzeitarbeitenden Frauen und ein „Teilzeitmann“ gaben an, pflegebedürftige Angehörige zu betreuen.

Zwei der Frauen haben zusätzlich Kinder, davon ist eine alleinerziehend. Eines der Kinder ist unter sechs Jahren, eine „Teilzeitfrau“ ist kinderlos und betreut pflegebedürftige Angehörige. Die beiden Mütter gaben an, die Betreuung zusätzlich zum vorhandenen Pflegedienst zu leisten. Der Mann, Vater von zwei Kindern im Alter von unter zehn Jahren, machte keine näheren Angaben hierzu.

3.1.2. Vor- und Nachteile von Berufstätigkeit in Teilzeit?

- „Durch Teilzeit mehr Freizeit und mehr Zeit für mich...?“
Dies trifft sicher für die wenigsten Teilzeitbeschäftigten zu, denn Zuhause wartet ein weiterer Job.
- „Kein mich selbst ernährendes Einkommen, eine Rente am Existenzminimum...?“
Ohne eine ebenfalls verdienende Partnerin bzw. verdienenden Partner ist Teilzeitarbeit kaum vorstellbar.

Gut ausgebildete Frauen mit viel Potential gehen Unternehmen oft „verloren“, wenn sie in die Familienphase eintreten. Teilzeitarbeit gibt Unternehmen die Möglichkeit, die Fähigkeiten auch gut ausgebildeter Menschen zu nutzen und den Menschen, die wegen anderer Belastungen nur Teilzeit arbeiten können oder wollen, gibt es die Möglichkeit, „am Ball zu bleiben“ und den Anschluss an Veränderungen im Arbeitsfeld nicht zu verlieren. Gäbe es nur Vollzeitstellen, würde das Potential vieler qualifizierter Menschen - besonders von Frauen - brachliegen.

Entscheidende Vorteile von Teilzeitarbeit für Arbeitgeber belegen Studien, die den Vergleich der Kosten und Nutzen von Voll- und Teilzeitarbeitsplätzen zum Inhalt haben. Aber auch die Nachteile sind nicht zu leugnen:

- „Vorteile: Höhere Stundenleistung und bessere Arbeitsqualität, geringere Fehlzeiten, größeres Arbeitskräftereservoir, geringere Fluktuation.
- Nachteile: Kosten der Personalbetreuung, Infrastruktur und Personalnebenkosten, Arbeitsvorbereitung, Organisation und Führung, Einarbeitung und Fortbildung.“¹⁴

Laut einer Studie von Kattein zu Frauenerwerbstätigkeit in der Europäischen Gemeinschaft (1994) kennzeichnen folgende Merkmale Teilzeitarbeit in Europa:

- „das Qualifikationsprofil der Teilzeitarbeitenden ist niedriger als das der Vollzeitarbeitenden. Qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze werden kaum vergeben.
- Zeitverträge sind bei Teilzeitbeschäftigten weitaus häufiger als bei Vollzeitbeschäftigten.
- Die Arbeitsintensität ist höher.
- Der Kontakt zu den KollegInnen ist geringer.
- Die soziale Absicherung ist unzureichend.
- Schlechterstellung bei betrieblichen Leistungen.
- Unregelmäßige Dienstzeiten, wenn die Tätigkeit auf den Bedarf von KundInnen, PatientInnen ausgerichtet ist.
- Kaum Rückkehrmöglichkeiten auf eine Vollzeitstelle, wenn aus familienbedingten Gründen Teilzeitarbeit gewählt wurde.
- Kein existenzsicherndes Einkommen.“¹⁵

Verbesserung in Richtung einer Gleichbehandlung mit Vollzeitarbeitskräften hat es schon im Bereich der zuerkannten Urlaubstage, der Anrechnung von Dienstreisen in Stunden und nicht in Tagen und in der Ermöglichung des Blockens (drei Tage voll, zwei Tage frei / vier Tage à fünf Std. / Jahresarbeitszeiten) gegeben, jedoch besteht in letzterem Fall kein Anrecht darauf. Durch das neue Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Verträge ergibt sich die Chance, dass sich die oben genannte Situation verbessert.

¹⁴ „Teilzeit – Arbeiten in neuer Form“ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1999, S.78

¹⁵ Kattein: „Frauenerwerbstätigkeit in der EG – Perspektiven für die 90er Jahre. 1994, S. 36f.

„Dass es nur wenige Männer mit Teilzeitbeschäftigung gibt, hängt mit großer Wahrscheinlichkeit auch damit zusammen, dass sie – zu recht, wie sich zeigt – den damit verbundenen Karriereknick befürchten. Die Förderung der Aufstiegschancen von Teilzeitbeschäftigung ist deshalb im Hinblick auf die Ziele, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Wettbewerbsfähigkeit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, auch wichtig, um die Teilzeitarbeit von Männern zu fördern.“¹⁶

Für die Fachhochschule Nordostniedersachsen kann allerdings festgestellt werden, dass durch aktive Personalpolitik von Personalrat und Frauenbeauftragten nicht alle Nachteile zum Tragen kommen.

- Teilzeitarbeitsplätze gibt es in nahezu allen BAT-Eingruppierungen.
- „Erziehungsurlauberinnen“ können auf Vollzeitarbeitsplätze zurück; bisher immer in ihre „alte“ Stelle
- Einbindung in interne Fort- und Weiterbildung.

Was haben die 27 teilzeitbeschäftigten Frauen zu den Nachteilen in Bezug auf Teilzeit gesagt?

In den nachfolgenden Tabellen sind die Angaben in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen aufgeführt.

59 % geben an, dass Leistungsdruck ein Nachteil von Teilzeitarbeit ist, gefolgt von dem Faktor: „Eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten“ und „Zu geringer Verdienst“ mit jeweils 33 %.

Immerhin 22 % gaben an, keine Nachteile in Bezug auf Teilzeit zu sehen.

Die ersten beiden Einschätzungen und auch der geringe Verdienst werden durch genannte Studien bestätigt (siehe S. 29 und S. 39f).

Tabelle 17

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit und Frage 16: Sehen Sie Nachteile im Bezug auf Teilzeit	„Teilzeitfrauen“
1. Leistungsdruck	16
2. Eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten	9
Zu geringer Verdienst	9
3. Keine	6
4. Sonstiges	3
5. Unattraktive Tätigkeiten	2
6. Zu wenig Verantwortung	1
Gesamt Nennungen	46 (Personenzahl 27)

Kommentare zu „Sonstiges“:

- 5-Tage-Woche: zu hohe Benzinkosten; 3-4-Tage-Wochen angenehmer
- häufig anfallende unbezahlte Mehrarbeit, damit der anliegende Arbeitsauftrag angemessen bearbeitet werden kann
- Vorruhestandsregelung (Altersteilzeit) nur bei Vollzeit möglich (inzwischen gesetzlich verändert)
- Teilzeit wird immer noch nicht als gleichberechtigtes Arbeitszeitmodell neben Vollzeit anerkannt

¹⁶ „Konzertierte Aktion – Gleichberechtigung für die 90er Jahre“ 3. bundesweite Gleichberechtigungskonferenz 1992. „Flexible Arbeitszeiten – qualifizierte Teilzeitarbeit für Frauen und Männer“, Bundesministerium für Frauen und Jugend 1993, S.22 und S. 52

Und die „Teilzeitmänner“? Bei den Männern steht der geringe Verdienst als Nachteil von Teilzeit an erster Stelle:

Tabelle 18

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit und Frage 16: Sehen Sie Nachteile im Bezug auf Teilzeit	„Teilzeitmänner“
1. Zu geringer Verdienst	3
2. Eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten	2
3. Keine	1
Leistungsdruck	1
Sonstiges	1
Zu wenig Verantwortung	0
Unattraktive Tätigkeiten	0
Gesamt Nennungen	8 (Personenzahl 5)

Wissenschaftliche Untersuchungen (vgl. Kattein und Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, S. 34) belegen, dass Halbtagsbeschäftigte wesentlich mehr leisten als die Hälfte der Arbeit einer Vollzeitkraft. Es werden weniger Pausen gemacht, die Beschäftigten sind frischer und konzentrationsfähiger. Es gibt Aussagen von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die dieselben Tätigkeiten, die sie früher auf einer ganzen Stelle erledigt haben, jetzt auf einer halben Stelle bewältigen müssen, was zu erheblichem Stressgefühl führen muss. Für die Fachhochschule Nordostniedersachsen sei ergänzt, dass Teilzeitstellen in Forschungsprojekten und Zentralen Organisationseinheiten oftmals aufgrund geringer Budgets nicht aufgestockt werden können. Die Anforderungen an die zu leistende Arbeit würden eine Vollzeitstelle durchaus rechtfertigen.

In einer Studie über die Teilzeitarbeit für Führungskräfte im hamburgischen öffentlichen Dienst wird festgestellt: „In den 80er Jahren sind durch personelle Rationalisierung aus vielen Vollzeit-Teilzeitstellen geworden, ohne dass sich die Quantität der Aufgaben verringert hätte.“¹⁷

„Von den insgesamt mehr als 22.000 Teilzeitbeschäftigten im hamburgischen öffentlichen Dienst sind mehr als 90% Frauen. Eine laufbahnbezogene Betrachtung zeigt aber, dass trotz entsprechender Richtlinien-Vorgaben nur wenige Leitungspositionen in Teilzeitarbeit ausgeführt werden. Verschiedene Untersuchungsergebnisse zeigen, dass persönliche Präferenzen für Arbeitszeitverkürzungen auf nur geringe Akzeptanz der Arbeitsumwelt und des sozialen Umfeldes stoßen. Ausgehend von männlichen Berufskarrieremustern haftet Führungskräften mit Teilzeitambitionen oft das Image von „AussteigerInnen“ an.“¹⁸ Inwieweit dies auch für die Fachhochschule Nordostniedersachsen zutrifft, könnte eine weitere Befragung verdeutlichen.

¹⁷ „Teilzeitarbeit für Führungskräfte“ Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes. Senatsamt für die Gleichstellung (Hrsg.). München 1994, Kap.1.2, S. 8

¹⁸ dies., S.1

Frage 17. Haben Sie Ihre Berufstätigkeit an der FH NON schon einmal unterbrochen?

Hier und in den folgenden drei Fragen wollten wir erfahren, wieviele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen befristeter Verträge, Elternschaft oder aus anderen Gründen ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben und wie der "Wiedereinstieg" verlaufen ist.

Dies erschien uns in diesem Kontext wichtig, da ein Wechsel zu Teilzeit ja oft mit Elternschaft verbunden ist. Wir wollten wissen, ob unsere Ergebnisse diesen Trend bestätigen.

Herausgegriffen für eine Vertiefung haben wir die Frage 17: Unterbrechung der Berufstätigkeit und 20: Arbeitszeit nach Rückkehr verringert?

Tabelle 19

17 Unterbrechung der Berufstätigkeit?	Gesamt Alle	Davon Frauen	Davon Männer	O. Ang. d. Geschlechts	Gesamt Teilzeit	Davon Frauen	Davon Männer	O. Ang. d. Geschlechts
Ja	16	13	1	2	10	8	1	1
Nein	57	33	21	3	24	19	4	1
Keine Angaben	2	2	0	0	0	0	0	0
Gesamtnennungen	75	48	22	5	34	27	5	2

Personenzahl: 75

Personenzahl: 34

Für eine weitergehende Auswertung wäre es interessant zu ermitteln, wie viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Unterbrechung der Berufstätigkeit schon Teilzeit gearbeitet haben. Viele der Befragten haben schon erwachsene Kinder und trotzdem sind Frauen oft weiterhin teilzeitbeschäftigt. Hier könnte vertieft werden, ob ein Wunsch nach Vollzeit besteht. Weiterhin könnten die Daten daraufhin untersucht werden, ob die Mütter erwachsener Kinder zu denjenigen gehören, die bei Frage 15 geantwortet haben, nicht mehr arbeiten zu wollen bzw. durch die Teilzeit-tätigkeit mehr Zeit für andere Dinge zu haben.

Frage 18. Grund der Unterbrechung.

Alle zurückgekehrten Erziehungs" urlauberinnen" arbeiten (noch) in Teilzeit.

Wegen Erziehungsurlaub bzw. Mutterschutz haben ausschließlich Frauen unterbrochen. Eine der Frauen gab an, nach der gesetzlich zugestandenen Erziehungszeit wegen Kinderbetreuung unterbrochen zu haben.

Tabelle 20

18 Grund der Unterbrechung	Gesamt	Davon Frauen	Davon „Teilzeit-frauen“	Davon Männer	Davon „Teilzeit-männer“	Ohne Ang. d. G.	Teilzeit und o. Ang. d. G.
Erziehungsurlaub	4	4	4	0	0	0	0
Weiterbildung	1	1	0	0	0	0	0
Kinderbetreuung	1	1	1	0	0	0	0
Pflegebed. Angehörige	0	0	0	0	0	0	0
Sonderurlaub	2	1	0	0	0	1	0
Befristung	6	4	3	1	1	1	1
Sonstiges	4	3	1	0	0	1	1

Gesamt- nennun- gen	18	14	9	1	1	3	2
--------------------------------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------

Personenzahl: 16

Frage 20. Haben Sie nach ihrer Berufsrückkehr Ihre Arbeitszeit verringert?

Die These, dass Vollzeitfrauen nach der Kinderpause meist auf Teilzeitarbeitsplätze zurückkehren, lässt sich durch unsere Ergebnisse bestätigen. Die fünf Frauen, die ihre Arbeitszeit verringerten, sind dieselben, die wegen der Geburt eines Kindes unterbrochen haben. Sie gaben die Menge der Verringerung an: Vier reduzierten um 19,25 Std. von Vollzeit auf halbtags, eine reduzierte um 8,5 Stunden von Vollzeit auf 30 Stunden.

Tabelle 21

Zusammenhang Frage 14: „Teilzeit berufstätig“ und Frage 20: „Nach Berufsrückkehr Arbeitszeit verringert?“	„Teilzeitfrauen“
Ja	5
Nein	5
Keine Unterbrechung	17
Keine Angaben	0
Gesamtnennungen	27

Als ein Nachteil von Teilzeitarbeit werden immer wieder begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten genannt. Dies wird durch die Aussagen der Befragten bestätigt. Allerdings wurden die geringen Aufstiegsmöglichkeiten an der Fachhochschule von 76 % der Population (vgl. S. 17) benannt. Teilzeitarbeitsverhältnisse könnten diese Einschätzung verstärken.

Tabelle 22

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit und Frage 31: Aufstieg- schancen?	„Teilzeitfrauen“
Eher hoch	1
Neutral	4
Eher gering	21
Keine Angaben	1
Gesamtnennungen	27

Die starren Bedingungen des BAT und die zementierten Laufbahnverläufe im öffentlichen Dienst machen Karrieren von Menschen, die in niedrigen Eingruppierungen anfangen, schwer.

Die Verwaltungsreform könnte langfristig zu einer Umgestaltung in Richtung Anerkennung von Leistung statt durch Verwaltungsausbildung angestammte Aufstiegsverläufe (die ja auch in den meisten Fällen auf einer Ebene bleiben) führen. Die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten wird dadurch sicherlich beeinflusst.

Tabelle 23

Zusammenhang Frage 14: Teilzeit und Frage 31a: Wenn „eher gering“, warum?	„Teilzeitfrauen“
Höchste Aufstiegsmöglichkeit	5
Es gibt keine Aufstiegsmöglichkeiten	10
Sonstiges	7
Keine Angaben	1
Gesamtnennungen	29 (Personenzahl 27)

Empfehlung

Es wäre interessant zu ermitteln, ob die 35% der Teilzeitbeschäftigten, die lieber Vollzeit arbeiten würden und keinen anderen Vertrag bekommen konnten, befristet beschäftigt sind. Diese besonders schwierige Arbeitssituation der Kolleginnen und Kollegen kann anhand des neuen Teilzeit- und Befristungsgesetzes überprüft werden.

Es würde sich zudem lohnen zu erheben, ob es umgekehrt Vollzeitbeschäftigte gibt, die gerne ihre Stundenzahl reduzieren würden. Hier könnte Potential für Personalentwicklung vorhanden sein.

3.1.3. Welche Maßnahmen sind notwendig, um Chancengleichheit im Berufs- und Privatleben zu erreichen?

„... Teilzeitarbeit ist eigentlich nicht geeignet, Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Teilzeitarbeit ohne entsprechende Rahmenbedingungen auf Unternehmens- und Gesellschaftsebene manifestiert den Status Quo: die vorrangige Zuständigkeit der Frau für Haus- und Familienarbeit ist ein wichtiger Faktor, der die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt behindert. Die Teilzeitarbeit, die es ermöglicht, Haus- und Familienarbeit mit einer Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen, festigt diese Zuständigkeit.

Auf gesellschaftlicher – längerfristiger – Ebene sind daher zumindest folgende Maßnahmen notwendig, um die Chancengleichheit der Frau auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen bzw. zu verwirklichen:

- Vermehrte Schaffung von Kinderbetreuungsoptionen (qualitativ und quantitativ) mit flexiblen Betreuungsangeboten (zeitlich, inhaltlich), um den Familien größere Auswahlmöglichkeiten zu bieten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.
- Generelle Arbeitszeitverkürzungen, die derzeitige „Teilzeitarbeit“ zur Standardarbeitszeitform werden lassen. Damit werden viele der mit Teilzeit verbundenen Nachteile egalisiert.
- Vermehrte Zuständigkeit auch für Männer für Kinderbetreuung, -versorgung und Hausarbeit. Müssen die Unternehmen mit annähernd gleicher Wahrscheinlichkeit sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit einer Unterbrechung wegen Erziehungsurlaub/Kinderbetreuung rechnen, so ist ein wichtiger Grund der Frauendiskriminierung aus dem Weg geräumt.
- Einstellungsänderung hinsichtlich der Rolle der Frau, im Berufsleben ebenso wie im privaten Bereich.

Auf betrieblicher – kurzfristiger – Ebene sind folgende Maßnahmen notwendig, um die Chancengleichheit der teilzeitarbeitenden Frau zu erreichen bzw. zu gewährleisten:

- Überdenken der Führungssysteme: Leistungsaspekt betonen, nicht die Anwesenheit.
- Informations- und Kommunikationspolitik und –strukturen.
- Aus- und Weiterbildungspolitik, Karrierepolitik, berufliche Entwicklungspolitik
- Sozialleistungen
- Rückkehroptionen zu Vollzeitarbeit¹⁹

¹⁹ Freisler-Traub/Indinger: Teilzeitarbeit – Risiko oder Chance. Linz 1999, S. 138 f

Dieses Zitat lässt sich in all seinen Punkten in Bezug zu den Bestrebungen der Fachhochschule NON setzen und greift auch spezifische Problemlagen von Teilzeitbeschäftigten auf.

- Anfang der Neunzigerjahre wurden durch das Büro für Frauenförderung und Gleichstellung die Bedürfnisse der Beschäftigten z.B. nach einem „Betriebskindergarten“ und anderen Kinderbetreuungsoptionen erfragt. Einhellig wurde dort festgestellt, dass eine wohnortnahe Unterbringung bevorzugt würde.
- In Bezug auf generelle Arbeitszeitverkürzungen stellt sich das Problem der Räumlichkeiten. Für jede und jeden Teilzeitbeschäftigte/n einen Arbeitsplatz einzurichten, an dem sie oder er zeitlich flexibel arbeiten kann, wird sich langfristig als schwierig erweisen.
Bisher hat es bei Reduzierungswünschen im Hinblick auf Arbeitszeit jedoch immer ein Entgegenkommen der Personalleitung/Hochschulleitung gegeben – auch ohne „Teilzeitgesetz“ .
- Bewusstseinsbildung bei Kollegen, um ihnen Kinderbetreuung und „Elternzeit“ nahe zu bringen, ist eine Herausforderung. Personal- und Hochschulleitung stehen dem jedoch sehr offen gegenüber. Es muss gesagt werden, dass hier oftmals noch die Frauen das Problem sind, die mitunter von ihrer umfassenden Verantwortung für Kinder und Haushalt nicht Abstand nehmen wollen.
- Die Rückkehroption auf den Vollzeitarbeitsplatz wird den Beschäftigten, die in Teilzeit gehen, immer offengehalten. Nur auf ausdrücklichen Wunsch wird davon abgewichen.

Abschließend wird die Frage 21 nach möglichen beruflichen Unterschieden für Frauen und Männer aufgeführt.

Frage 21. Sind Sie der Meinung, dass sich die Probleme der Arbeits- und Berufssituation von Frauen von denen von Männern unterscheiden?

Die meisten sehen Unterschiede. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen aus, dass die Probleme für Frauen aufgrund von Mehrfachbelastung, schlechterem Verdienst bei gleicher Leistung und verschiedenster Diskriminierungen ungleich größer sind.

Die Antworten spiegeln die Ergebnisse der bereits erwähnten wissenschaftlichen Untersuchungen wieder (vgl. S. 40).

Einige Antworten in Frage 21 sagen aus, dass sich die Probleme der Arbeits- und Berufssituation von Frauen gegenüber Männern deswegen unterscheiden, weil die Führungspositionen meist von Männern besetzt sind.

Führungspositionen in Teilzeit sind noch immer wie die Stecknadeln im Heuhaufen zu suchen, obwohl genügend interessante Arbeitszeitmodelle – von Jobsharing bis zukünftig auch Telearbeit – vorhanden sind.

78 % der Teilzeitfrauen halten ihre Aufstiegschancen für gering. Ein Vergleich mit den Zahlen aller Befragten zu dieser Frage zeigt fast dasselbe Ergebnis: 76 % antworteten mit „Eher gering“ .

Hier kann eine Ursache für Unzufriedenheit liegen, denn fehlende Anreize – und das sind geringe Aufstiegsmöglichkeiten – führen nicht zu Motivationssteigerungen.