



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

2|2024 Einführung der Brückenteilzeit: bislang keine spürbaren Folgen für Teilzeitjobs

Nicole Gürtzgen

Einführung der Brückenteilzeit: bislang keine spürbaren Folgen für Teilzeitjobs

Nicole Gürtzgen (IAB)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Seit Einführung der so genannten Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 können Beschäftigte ihre vertragliche Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum reduzieren und danach ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit wieder aufnehmen. Dieser Anspruch kann in Betrieben geltend gemacht werden, die zu Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten gehören.
- Als von der Reform nicht betroffene Betriebe werden in der vorliegenden Untersuchung Betriebe herangezogen, die zu Unternehmen mit maximal 45 Beschäftigten gehören. Als von der Reform betroffen werden in der Studie diejenigen Betriebe betrachtet, wenn sie zu einem Unternehmen gehören, das mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigte hat. Betriebe, die zu Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten gehören, waren auch von der Einführung der Brückenteilzeit betroffen, werden jedoch der schlechteren Vergleichbarkeit halber für die vorliegende Untersuchung nicht herangezogen.
- Mit Beginn der Covid-19-Rezession verzeichneten die Betriebe einen etwas geringeren Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung.
- Der geringere Zuwachs ist sowohl bei von der Reform betroffenen Betrieben zu beobachten, die zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören und deren Beschäftigte somit einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen können, als auch bei kleineren Betrieben, die von der Regelung ausgenommen sind.
- In den hier betrachteten Betrieben, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen können, hat sich der Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger stark abgeschwächt.
- Für einen Betrieb mit durchschnittlich 100 Beschäftigten fiel die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten knapp drei Jahre nach der Reform relativ zu nicht betroffenen Betrieben im Mittel um 0,5 Personen höher aus.
- Die insgesamt geringe Gesamtzunahme ist größtenteils darauf zurückzuführen, dass sich durch die Brückenteilzeit sowohl die Zahl der Neueinstellungen in Teilzeit als auch die Zahl der Umwandlungen anderer Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeitjobs erhöht hat.

Inhalt

In aller Kürze	3
Inhalt.....	4
Zusammenfassung	5
Summary.....	7
1 Einleitung.....	8
2 Anspruch auf Brückenteilzeit.....	9
3 Teilzeitquoten nach Betroffenheit	10
4 Zerlegung der Veränderung der Teilzeitbeschäftigung.....	12
5 Regressionsergebnisse	16
5.1 Abgrenzung von Effekten der Covid-19 Rezession.....	18
5.2 Robustheitsanalysen	18
6 Fazit	20
Literatur	21
Anhang 1	22
Anhang 2	23
Anhang 3	24
Anhang 4	25
Abbildungsverzeichnis.....	27

Zusammenfassung

Seit der Einführung der so genannten Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 können Beschäftigte ihre vertragliche Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum reduzieren und danach ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit wieder aufnehmen. Die Ergebnisse des vorliegenden Beitrages zeigen, dass die Reform bislang nur geringe Veränderungen der Teilzeitbeschäftigung in denjenigen Betrieben (bis 200 Beschäftigten) nach sich gezogen hat, in denen Beschäftigte vom Recht auf Brückenteilzeit Gebrauch machen können. Als von der Reform nicht betroffene Betriebe werden in der vorliegenden Analyse diejenigen Betriebe bezeichnet, die zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten gehören. Als von der Reform betroffen werden in der Studie diejenigen Betriebe betrachtet, wenn sie zu einem Unternehmen gehören, das mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigte hat. Betriebe, die zu Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten gehören, waren auch von der Einführung der Brückenteilzeit betroffen, werden jedoch der schlechteren Vergleichbarkeit halber für die vorliegende Untersuchung nicht herangezogen. Der Vergleich der Teilzeitquoten in von der Reform betroffenen und nicht betroffenen Betrieben zeigt, dass die Teilzeitquoten über den gesamten Beobachtungszeitraum, also von 2014 bis 2021, in nicht betroffenen Betrieben höher ausfielen als die in betroffenen Betrieben. Dieser grundsätzliche Niveauunterschied blieb auch nach Inkrafttreten der Brückenteilzeit im Jahr 2019 bestehen. Insgesamt verzeichneten die Betriebe mit Beginn der Covid-19-Rezession einen etwas geringeren Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung. Der geringere Zuwachs ist sowohl bei betroffenen Betrieben zu beobachten (also bei Betrieben, die zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören) als auch bei kleineren Betrieben, die von den Regelungen ausgenommen sind. Nach der Reform hat sich jedoch der Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Brückenteilzeit geltend machen können, etwas weniger stark abgeschwächt. Hier ist jedoch zu beachten, dass die Entwicklungen in den Jahren 2020 und 2021 nur schwer von Effekten der durch die Covid-19-Pandemie verursachten Rezession abzugrenzen sind. Insgesamt lässt sich die ermittelte Veränderung für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 Beschäftigten dahingehend beziffern, dass über den Gesamtzeitraum nach der Reform die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten im Mittel um 1 Person höher ausfällt als bei vergleichbaren nicht betroffenen Betrieben. Diese Zunahme ist jedoch zu gering, als dass die Teilzeitquoten in betroffenen Betrieben mit den höheren Quoten nicht betroffener Betriebe gleichziehen würden. Die sogenannte Zumutbarkeitsregel, welche eine Obergrenze von Umwandlungen in Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten vorsieht, kann diese geringe Veränderung nicht plausibel erklären. Gemäß dieser Regel sind Arbeitgeber, die mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigte haben, verpflichtet, nur einer Person pro 15 angefangenen Beschäftigten einen Anspruch auf Brückenteilzeit zu gewähren. Eine weitere Erklärung könnte darin bestehen, dass die derzeit geltenden Regeln von vielen Beschäftigten als zu unflexibel wahrgenommen werden. So sieht die Regelung zur Brückenteilzeit vor, dass Beschäftigte einen Antrag auf befristete Teilzeit für mindestens ein Jahr und für maximal fünf Jahre stellen können. Während der beantragten Laufzeit ist es zudem nicht möglich, wieder zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit

zurückzukehren. Zudem können die bezifferten Veränderungen während der Covid-19-Rezession möglicherweise auch widerspiegeln, dass Beschäftigte in diesem Zeitraum eine größere Zurückhaltung bei der Reduzierung der Arbeitszeit an den Tag gelegt haben. Inwiefern die Reform im Zuge der wirtschaftlichen Erholung einen langfristigen Effekt auf die Inanspruchnahme befristeter Arbeitszeitreduzierungen hat, bleibt daher abzuwarten.

Summary

Since the introduction of temporary part-time work on 1 January 2019, employees have been entitled to reduce their contractual working hours for a limited period of time and then resume their originally agreed working hours. The results of this report show that the reform was not associated with major changes in part-time employment in companies whose employees were entitled to make use of such temporary working time reductions. In our analysis, we define establishments that were not affected by the reform as those that belong to companies with up to 45 employees, while affected establishments are part of companies with more than 45 and up to 200 employees. Establishments that are part of larger companies with more than 200 employees were also affected by the reform, but are not considered here for the sake of poorer comparability. A comparison of part-time rates in establishments that were affected by the reform and those that were not shows that over the entire observation period from 2014 to 2021, part-time rates in non-affected establishments were higher than in affected establishments. This pattern has not changed after the introduction of temporary part-time work came into force in 2019. With the onset of the Covid-19 recession, establishments experienced a slightly lower increase in part-time employment. The lower increase can be observed both in affected establishments (i.e., those belonging to companies with more than 45 and up to 200 employees) and in smaller establishments that are exempt from the regulations. However, the post-reform slow-down of the increase in part-time employment appears to have been slightly lower in affected establishments. A causal interpretation of these results is limited by the fact that, especially for the years 2020 and 2021, it is generally hard to disentangle reform-induced effects on part-time employment from Covid-19 related shocks.

Overall, our findings suggest that for an establishment with 200 employees the increase in the number of part-time employees over the post-reform relative to the pre-reform period is on average 1 person higher than in establishments that were not affected by the reform. However, this increase is too small to help ensure that part-time shares in affected establishments can keep pace with the higher shares of non-affected establishments. A mandatory restriction, which stipulates an upper limit of temporary working time reductions in companies with more than 45 and up to 200 employees, cannot plausibly explain this small change. Another explanation could be that individual take-up is low as the current rules are perceived as too inflexible. For example, according to the current regulation employees can apply for temporary part-time work for a minimum of one year and for a maximum of 5 years. In addition, it is not possible to return to the originally agreed working hours during the requested period. Moreover, the negligible effects on part-time shares observed during the Covid-19 recession may also reflect that workers may have shown greater reluctance to reduce their working hours during this period. The question of whether the reform has increased the share of part-time work during the economic recovery after the recession is left for future research.

1 Einleitung

Mit der Einführung der so genannten Brückenteilzeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem 1. Januar 2019 die Möglichkeit, ihre vertragliche Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu reduzieren und danach ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit wieder aufzunehmen. Vor dieser Einführung war der gesetzliche Anspruch auf eine Rückkehr zur alten Arbeitszeit nur den Personen vorbehalten, die ihre Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen oder im Rahmen von Kindererziehungszeiten befristet verringert hatten. Für alle anderen Beschäftigten war eine Rückkehr zur vorherigen vereinbarten Arbeitszeit gesetzlich nicht geregelt. Zwar mussten nach den bislang geltenden Regelungen Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung freier Stellen mit höherem Arbeitszeitumfang vorrangig berücksichtigen. Dies galt allerdings nur, wenn überhaupt eine Stelle frei war und keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter dem entgegenstanden. Der fehlende Rechtsanspruch hatte zur Folge, dass eine unbefristete Verringerung der Arbeitszeit mit dem Risiko verbunden war, die vorherige vereinbarte Arbeitszeit nicht wieder aufzunehmen zu können. Wanger und Weber (2023) zeigen, dass im Jahr 2018 vor der Reform für mehr als 40 Prozent aller Frauen und für mehr als die Hälfte aller beschäftigten Männer die gewünschte unter der tatsächlichen Arbeitszeit lag. Da Verdienstverluste Beschäftigte möglicherweise daran hindern, ihre Arbeitszeit dauerhaft zu reduzieren, kann eine befristete Verringerung der Arbeitszeitreduzierung mit einem gesetzlich verankerten Rückkehrrecht dazu beitragen, individuelle Arbeitszeitwünsche zumindest temporär zu realisieren. Mit der Einführung der Brückenteilzeit hat der Gesetzgeber somit das Ziel verfolgt, Beschäftigten mehr Einflussmöglichkeiten und Planbarkeit hinsichtlich der Gestaltung der Dauer ihrer Arbeitszeit zu verschaffen (Deutscher Bundestag 2020). Während die Regelung von Seiten der Gewerkschaften daher grundsätzlich begrüßt wurde, gab es von der Arbeitgeberseite kritische Stimmen, die insbesondere auf die Folgen einer erschwerten Personalplanung und höhere Belastungen für die Unternehmen hinwiesen.

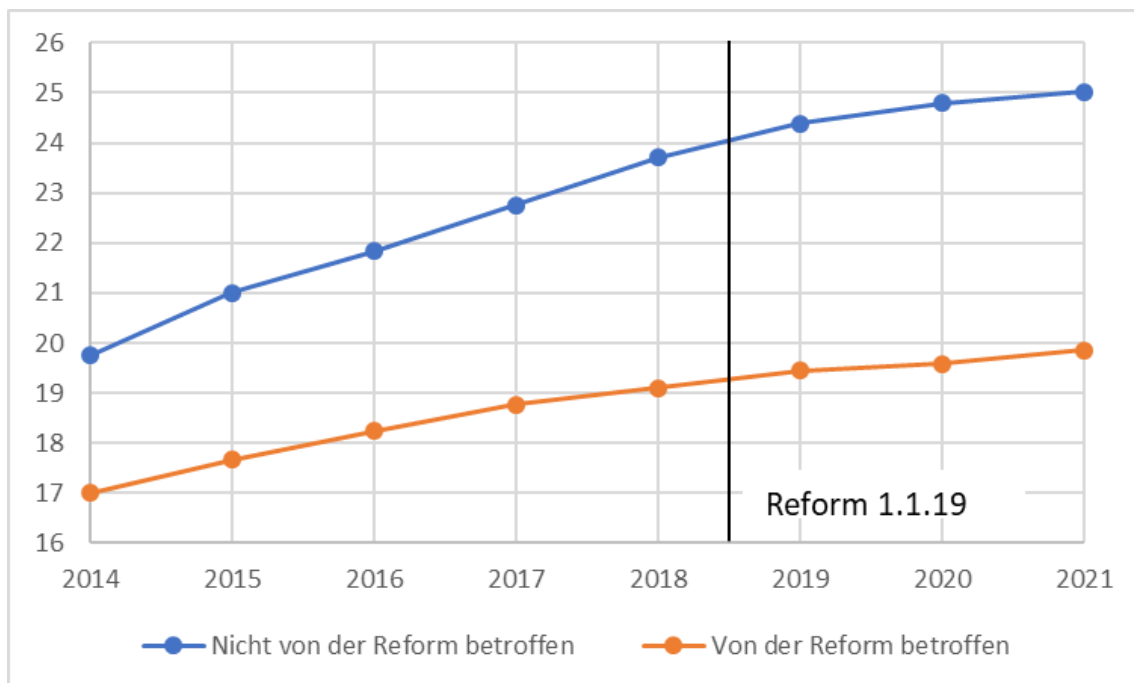
Nach einer Umfrage des ifo-instituts von 800 Personalleiterinnen und -leitern wurde 6 Monate nach Inkrafttreten der Regelung in einem Drittel aller befragten Unternehmen der Anspruch auf Brückenteilzeit geltend gemacht (ifo-Institut 2019). Eine neuere Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels kommt hingegen zu dem Schluss, dass im Jahr 2022 nur in 2 Prozent aller Betriebe Ansprüche auf eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Brückenteilzeitgesetz geltend gemacht wurden (Hohendanner/Wanger 2023). Zu der Frage, ob sich der Umfang von Teilzeitbeschäftigung infolge der neuen Regelung in betroffenen Betrieben verändert hat, ist bislang wenig bekannt. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden untersucht, ob und in welchem Ausmaß die Regelung die Teilzeitquote und die Dynamik der Teilzeitbeschäftigung bei den betroffenen Arbeitgebern verändert hat.

2 Anspruch auf Brückenteilzeit

Das Recht auf Brückenteilzeit ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert. Hiernach haben Beschäftigte einen Anspruch auf eine zeitlich befristete Verringerung ihrer vereinbarten Arbeitszeit, wenn sie mindestens 6 Monate in einem Unternehmen arbeiten, welches in der Regel mehr als 45 Personen beschäftigt. Das Gesetz beinhaltet jedoch nur ein Rückkehrrecht zu der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit, nicht jedoch zum alten Arbeitsplatz. Für kleinere Arbeitgeber sieht das Gesetz eine Zumutbarkeitsgrenze vor. So sind Arbeitgeber mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten verpflichtet, nur einer Person pro 15 angefangenen Beschäftigten einen Anspruch auf Brückenteilzeit zu gewähren. Der Antrag auf befristete Teilzeitarbeit, den Beschäftigte für mindestens ein Jahr und für maximal 5 Jahre stellen können, kann vom Arbeitgeber nur unter Angabe von wichtigen betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Abbildung 1: Teilzeitquote im Bestand

Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt für jedes Jahr t die durchschnittliche betriebliche Teilzeitquote. Die betriebliche Teilzeitquote in Jahr t ist definiert als Anzahl der in Teilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen dividiert durch die über die Jahre $t-1$ und t ermittelte mittlere betriebliche Beschäftigung, also $(TZ_t)/((x_t+x_{t-1})/2)$. Von der Reform nicht betroffene Betriebe gehören zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten, während betroffene Betriebe zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021 verlinkt mit Angaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

3 Teilzeitquoten nach Betroffenheit

Da die Arbeitgeber nicht in gleichem Ausmaß von der Reform des Teilzeitgesetzes betroffen waren, stellt sich die Frage, ob die Einführung des Anspruchs auf Brückenteilzeit zu einer unterschiedlichen Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in den unterschiedlich von der Reform betroffenen Betrieben geführt hat. Um dieser Frage nachzugehen, werden zunächst auf Basis von Befragungsinformationen aus der IAB-Stellenerhebung die in den Jahren 2020 und 2021 befragten Betriebe jeweils von der Reform betroffenen und nicht betroffenen Unternehmen zugeordnet (Anhang 1). Diese Zuordnung ist zentral, da das Gesetz die Betroffenheit auf Basis der Anzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers und nicht eines einzelnen Betriebes festlegt. Fügt man diesen Betrieben Informationen des Betriebshistorik-Panels aus den Jahren 2014 bis 2021 hinzu, lässt sich nachvollziehen, wie sich die Teilzeitbeschäftigung in von der Reform betroffenen und nicht betroffenen Betrieben entwickelt hat. Als nicht betroffene Betriebe werden im Folgenden Betriebe bezeichnet, die zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten gehören, während betroffene Betriebe Teil von Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten sind. Betriebe, die zu Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten gehören, waren auch von der Einführung der Brückenteilzeit betroffen, werden jedoch der schlechteren Vergleichbarkeit halber für die folgende Untersuchung nicht herangezogen.

Das Ausmaß der betrieblichen Teilzeitbeschäftigung wird im Folgenden durch die Anzahl der zu einem bestimmten Stichtag (30.6.) im Betrieb regulär sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigten Personen gemessen. Diese Messung schließt geringfügig Beschäftigte und Personen in Altersteilzeit aus. Auf Basis dieser Informationen lässt sich somit beziffern, wie viele Personen in einem Betrieb in Teilzeit arbeiten und wie sich dies nach Inkrafttreten der Reform verändert hat. Der Umfang der Arbeitsstunden oder eine weitere Reduzierung der Arbeitsstunden ausgehend von einer bereits bestehenden Teilzeitbeschäftigung können hingegen nicht untersucht werden (vgl. Anhang 1).

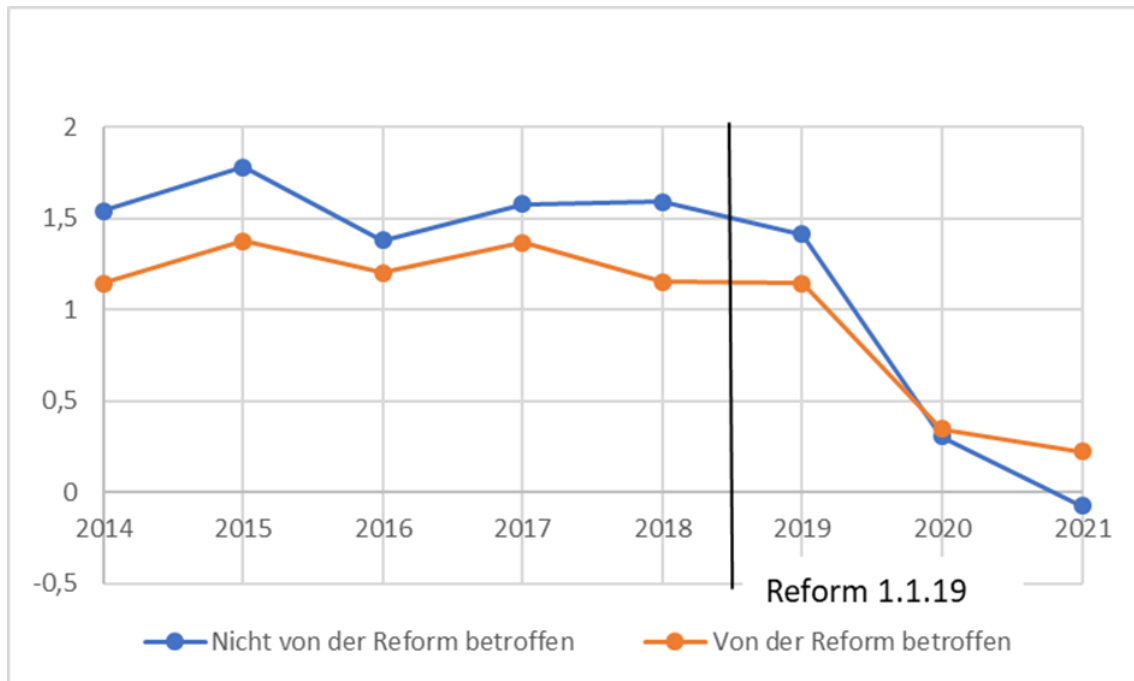
Der Vergleich der Teilzeitquoten in von der Reform betroffenen und nicht betroffenen Betrieben zeigt, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum 2014 bis 2021 die Teilzeitquoten in nicht betroffenen Betrieben höher ausfielen als die in betroffenen Betrieben (Abb. 1). Daran hat sich auch nach Inkrafttreten der Brückenteilzeit im Jahr 2019 nichts geändert. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass sich im Vergleich zum Zeitraum vor der Reform die Dynamik des Anstiegs der Teilzeitquote in nicht betroffenen Betrieben stärker abgeschwächt zu haben scheint als in betroffenen Betrieben. Die abgeschwächte Dynamik zeigt sich auch in der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Teilzeitquote, die im Zeitraum 2017 bis 2021 eine stagnierende Tendenz aufweist (IAB-Arbeitszeitrechnung 2023).

Berechnet man die Veränderung der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten zwischen zwei Jahren und bezieht diese Veränderung auf die durchschnittliche Beschäftigung, zeigt sich zunächst, dass vor Inkrafttreten des Anspruches auf Brückenteilzeit der so gemessene Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung in nicht betroffenen Betrieben dynamischer verlief als in betroffenen Betrieben. So betrug die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung bis 2018 in nicht betroffenen Betrieben zwischen 1,4 und 1,8 Prozent der Durchschnittsbeschäftigung, während die Anteile in betroffenen Betrieben mit Werten zwischen

1,2 und 1,4 Prozent durchgängig etwas niedriger ausfielen. Trotz dieser Niveauunterschiede entwickelte sich die Dynamik der Teilzeitbeschäftigung in von der Reform betroffenen und nicht betroffenen Betrieben im Zeitverlauf in etwa ähnlich. Nach Inkrafttreten der Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes im Jahre 2019 weisen beide Betriebsgruppen eine geringere Dynamik in der Teilzeitbeschäftigung auf (Abbildung 2).

Abbildung 2: Veränderung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt für jedes Jahr t die durchschnittliche betriebliche Veränderung der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten zwischen den Jahren t-1 und t bezogen auf die mittlere betriebliche Beschäftigung in t-1 und t, also $(TZ_t - TZ_{t-1}) / ((x_t + x_{t-1}) / 2)$. Von der Reform nicht betroffene Betriebe gehören zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten, während betroffene Betriebe zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören. Lesehilfe: Im Jahr 2018 betrug die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung in nicht betroffenen Betrieben 1,6 Prozent der Durchschnittsbeschäftigung.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021 verlinkt mit Angaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

So verzeichneten beide Gruppen vor allem mit Einsetzen der Covid-19 Rezession einen verringerten Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung. Gleichzeitig zeigt sich, dass sich die Dynamik in von der Reform betroffenen Betrieben etwas weniger abgeschwächt hat als die in nicht betroffenen Betrieben. Der Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung in betroffenen Betrieben fiel z.B. im Jahr 2021, also drei Jahre nach Inkrafttreten der Reform im Vergleich zum Jahr 2018 um 0,93 Prozentpunkte niedriger aus, während er in nicht betroffenen Betrieben um 1,67 Prozentpunkte sank.¹ Die Größenordnung des Unterschiedes ist jedoch vergleichsweise gering. Der Unterschied von rund 0,7 Prozentpunkten lässt sich folgendermaßen interpretieren: Konkret bedeutete die

¹ Ein ähnliches Muster ergibt sich, wenn man Teilzeitquote als Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung ohne geringfügige Beschäftigung berechnet. Unter Ausschluss der geringfügigen Beschäftigung im Nenner fallen die Teilzeitquoten so berechnet höher aus - es zeigt sich jedoch ähnlich wie in Abbildung 2 eine Abschwächung des Zuwachses ab dem Jahr 2020, der in von der Reform betroffenen Betrieben geringer ausfällt.

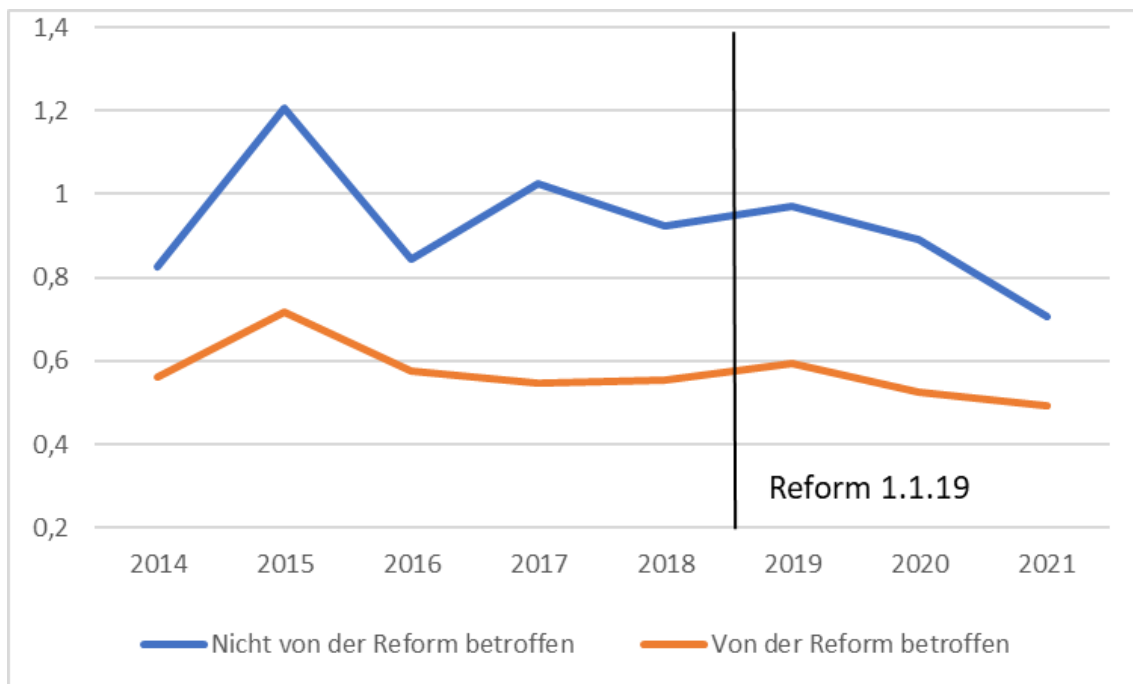
Differenz für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 Beschäftigten, dass im Jahr 2021 die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten um rund 1,4 Personen höher ausfiel als es ohne die Reform der Fall gewesen wäre. Diese Interpretation ist jedoch nur unter der Annahme gültig, dass der Verlauf der Dynamik der Teilzeitbeschäftigung in nicht betroffenen Betrieben eine Annäherung der Entwicklung ohne Reform darstellt. Vor dem Hintergrund, dass insbesondere die beobachteten Entwicklungen in den Jahren 2020 und 2021 nur schwer von Effekten der durch die Covid-19-Pandemie verursachten Rezession abzugrenzen sind, ist diese Annahme nicht ohne Weiteres zu validieren (siehe hierzu auch Abschnitt 5.1).

4 Zerlegung der Veränderung der Teilzeitbeschäftigung

Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Personen in einem Betrieb kann sich zwischen zwei Zeitpunkten aus unterschiedlichen Gründen verändern. So kann sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten einerseits erhöhen, wenn Betriebe Neueinstellungen in Teilzeit vornehmen. Auf der anderen Seite können Teilzeitbeschäftigte den Betrieb freiwillig oder unfreiwillig verlassen, was zu einer Abnahme der Teilzeitbeschäftigten führt. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten kann sich jedoch auch verändern, wenn gar keine Neueinstellungen und Abgänge aus dem Betrieb stattfinden. Dies ist dann der Fall, wenn Vollzeit- und/oder andere Beschäftigungsverhältnisse innerhalb eines Betriebes in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden und/oder umgekehrt (vgl. hierzu Anhang 2).

Abbildung 3: Anzahl der Umwandlungen von Vollzeit- (oder anderen Beschäftigungsverhältnissen) in reguläre Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt für jedes Jahr t die durchschnittliche betriebliche Anzahl der Umwandlungen von Vollzeit- (oder anderen Beschäftigungsverhältnissen) in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zwischen den Jahren $t-1$ und t bezogen auf die mittlere betriebliche Beschäftigung in $t-1$ und t , also $\text{Umwandlungen-in-TZ}_t / ((x_t + x_{t-1}) / 2)$. Von der Reform nicht betroffene Betriebe gehören zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten, während betroffene Betriebe zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören.

Lesehilfe: Im Jahr 2019 betrug die so definierte betriebliche Umwandlungsquote in Teilzeit in von der Reform betroffenen Betrieben 0,6 Prozent.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021 verlinkt mit Angaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

Für Beschäftigte in von der Reform betroffenen Betrieben bringt die Einführung der Brückenteilzeit ein geringeres Risiko einer unbefristeten Reduzierung der Arbeitszeit mit sich, da diese Gruppe einen Anspruch auf die Rückkehr zu ihrer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit hat. Hat dieser Anspruch einen positiven Effekt auf Umwandlungen in Teilzeit entfaltet? Auf Basis der vorliegenden Daten lässt sich beziffern, wie viele Beschäftigungsverhältnisse pro Betrieb in Teilzeit umgewandelt wurden, allerdings nur gemeinsam für die Ausgangsbeschäftigungsformen Vollzeit- und sonstige Beschäftigungsverhältnisse (Anhang 1). Da die Umwandlungen auf Betriebsebene gemessen werden, sind hier Umwandlungen in Teilzeitstellen, die mit Betriebswechselln innerhalb eines Unternehmens einhergehen, nicht erfasst. Der Anteil der so gemessenen Umwandlungen in Teilzeitbeschäftigung an der durchschnittlichen Beschäftigung weist vor der Reform vor allem in der Gruppe der nicht betroffenen Betriebe einen schwankenden Verlauf auf (Abbildung 3). Unmittelbar nach Inkrafttreten der Reform lassen sich keine großen Unterschiede in der Entwicklung in beiden Betriebsgruppen beobachten. Ab dem Jahr 2020, also dem Einsetzen der Covid-19 Rezession, zeigt sich, dass die in **Abbildung 2** dargestellte abgeschwächte Dynamik der Teilzeitbeschäftigung in beiden Betriebsgruppen auch mit einem Rückgang der Umwandlungen in Teilzeit einhergeht. Dieser Rückgang fiel jedoch zwischen 2019 und 2021 in von der Reform betroffenen Betrieben geringer aus. Betrug der

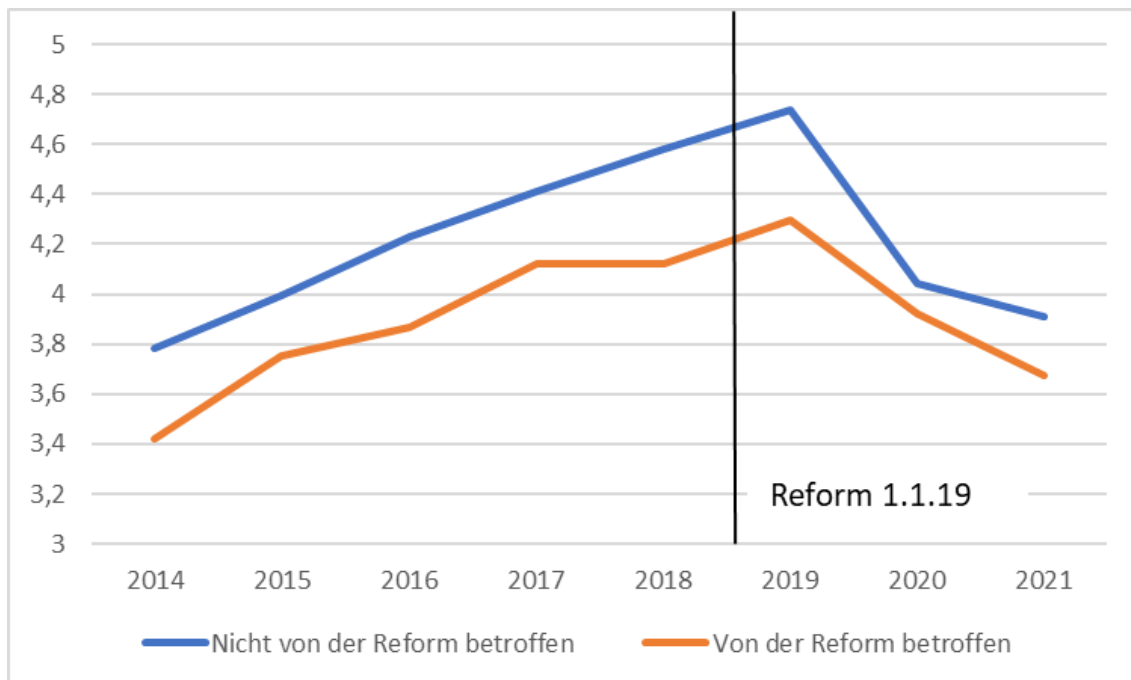
Rückgang in Betrieben in Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten 0,3 Prozentpunkte, lag er in betroffenen Betrieben (Betrieben in Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten) bei 0,1 Prozentpunkten (Abbildung 3). Die Einführung der Brückenteilzeit ging somit nur mit einer sehr geringen Zunahme der Umwandlungen in Teilzeit in betroffenen im Vergleich zu nicht betroffenen Betrieben einher.

Ein weiterer Grund für die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung sind Neueinstellungen in Teilzeit. Diese dürften u.a. auch von dem Umfang der Umwandlungen von Voll- in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse abhängen. So ist davon auszugehen, dass in Betrieben, in denen Beschäftigungsverhältnisse aus Voll- in Teilzeit umgewandelt werden, auch wiederum Neueinstellungen in Teilzeit stattfinden, um etwaige Beschäftigungsausfälle auszugleichen. Umgekehrt ist zu erwarten, dass ein geringerer Rückgang in der Umwandlungsquote in Teilzeit entsprechend mit einem geringeren Rückgang an Neueinstellungen in Teilzeit einhergeht. Weiterhin könnten Arbeitgeber infolge der Reform auch einen Anreiz haben, Neueinstellungen der besseren Planbarkeit halber von vornherein in Teilzeit vorzunehmen.

Auf Basis der hier verwendeten Daten lassen sich Zugänge von Teilzeitbeschäftigten in einen Betrieb beziffern. Im Folgenden werden diese Zugänge vereinfacht als Neueinstellungen bezeichnet, zu beachten ist jedoch, dass diese Zugänge auch Betriebswechsel innerhalb eines Unternehmens erfassen können. Betrachtet man den Anteil der so gemessenen Neueinstellungen in Teilzeit an der durchschnittlichen Beschäftigung, so entwickelt sich die so gemessene Neueinstellungsquote in Teilzeit bis zum Inkrafttreten der Reform in beiden Betriebsgruppen ähnlich und weist auf eine zunehmende Dynamik bei den Neueinstellungen in Teilzeit hin. Diese Dynamik blieb zwischen 2018 und 2019 nach Inkrafttreten der Reform zunächst unverändert. Ab dem Jahr 2020, also dem Einsetzen der Covid-19 Rezession, zeigt sich, dass die in Abbildung 2 dargestellte abgeschwächte Dynamik in der Teilzeitbeschäftigung in beiden Betriebsgruppen ebenfalls mit einem Rückgang der Neueinstellungsquoten in Teilzeit einherging. Dieser Rückgang fiel jedoch zwischen 2019 und 2021 in von der Reform betroffenen Betrieben geringer aus.

Abbildung 4: Anteil der neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten an der durchschnittlichen Beschäftigung t

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt für jedes Jahr t die durchschnittliche betriebliche Anzahl der neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten zwischen den Jahren t-1 und t bezogen auf die mittlere betriebliche Beschäftigung in t-1 und t, also $\frac{\text{Einstellungen-in-TZ}_t}{(x_t+x_{t-1})/2}$. Von der Reform nicht betroffene Betriebe gehören zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten, während betroffene Betriebe zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören.

Lesehilfe: Im Jahr 2019 betrug die so definierte Neueinstellungsquote in von der Reform betroffenen Betrieben durchschnittlich 4,3 Prozent.

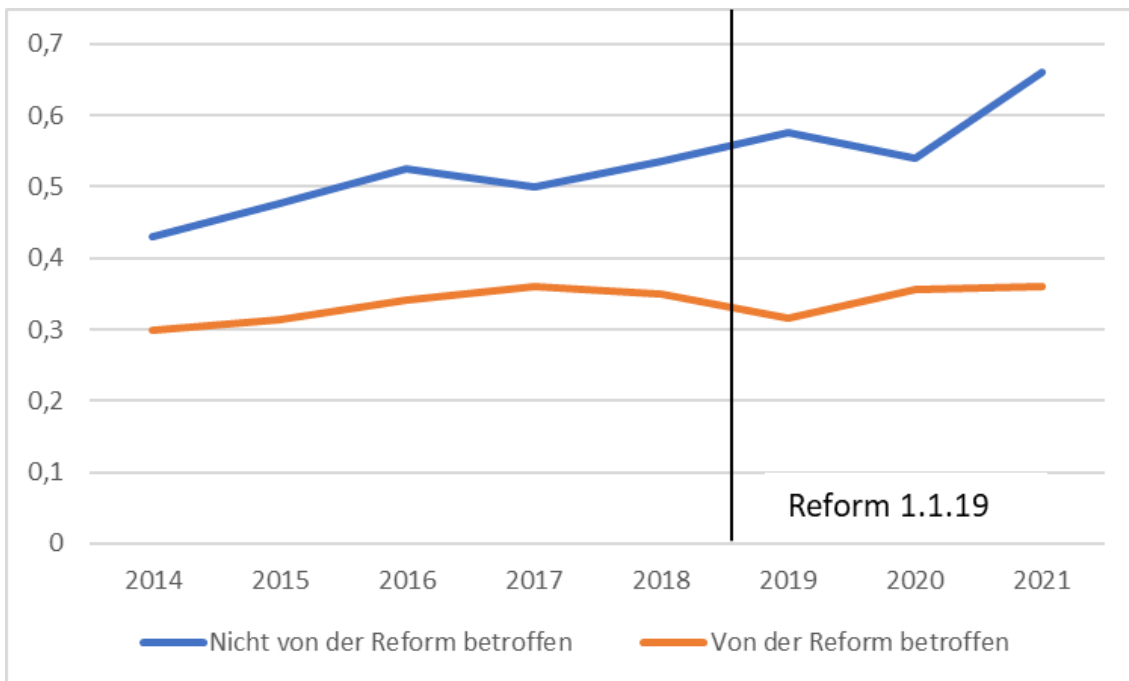
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021 verlinkt mit Angaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

Betrag der Rückgang in Betrieben in Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten 0,8 Prozentpunkte, lag er in betroffenen Betrieben (Betrieben in Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten) bei 0,6 Prozentpunkten (Abbildung 4). Während Umwandlungen und Neueinstellungen in Teilzeit die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in einem Betrieb erhöhen, gehen Umwandlungen von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (und andere Beschäftigungsformen) sowie Abgänge von Teilzeitbeschäftigten aus dem Betrieb mit einer Abnahme der Teilzeitbeschäftigung einher.

Der Anteil der Umwandlungen von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung (und andere Beschäftigungsformen) an der durchschnittlichen Beschäftigung entwickelte sich bereits vor der Reform in nicht betroffenen Betrieben etwas dynamischer als in betroffenen Betrieben. Nach Inkrafttreten der Reform setzte sich dieser leicht positive Trend in nicht betroffenen Betrieben fort, während die Entwicklung in von der Reform betroffenen Betrieben in etwa konstant verlief. (Abbildung 5). Betrachtet man schließlich die Abgänge von Teilzeitbeschäftigten aus einem Betrieb, so zeigt sich, dass die Entwicklung der Abgangsquote in Teilzeit (gemessen an der durchschnittlichen Beschäftigung) nur einen geringen Beitrag zur unterschiedlichen Entwicklung leistet. Der Verlauf vor und nach der Reform fiel für beide Betriebsgruppen sehr ähnlich aus (ohne Abbildung).

Abbildung 5: Anzahl der Umwandlungen von regulären Teilzeit- in Vollzeit- oder andere Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Jahren t-1 und t bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung

Angaben in Prozent



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt für jedes Jahr t die durchschnittliche betriebliche Anzahl der Umwandlungen von regulären Teilzeit- in Vollzeit- oder andere Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Jahren t-1 und t bezogen auf die mittlere betriebliche Beschäftigung in t-1 und t, also $\text{Umwandlungen-aus-TZ}_t / ((x_t + x_{t-1}) / 2)$. Von der Reform nicht betroffene Betriebe gehören zu Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten, während betroffene Betriebe zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören.

Lesehilfe: Im Jahr 2019 betrug die so definierte Umwandlungsquote aus Teilzeit in von der Reform betroffenen Betrieben durchschnittlich 0,3 Prozent.

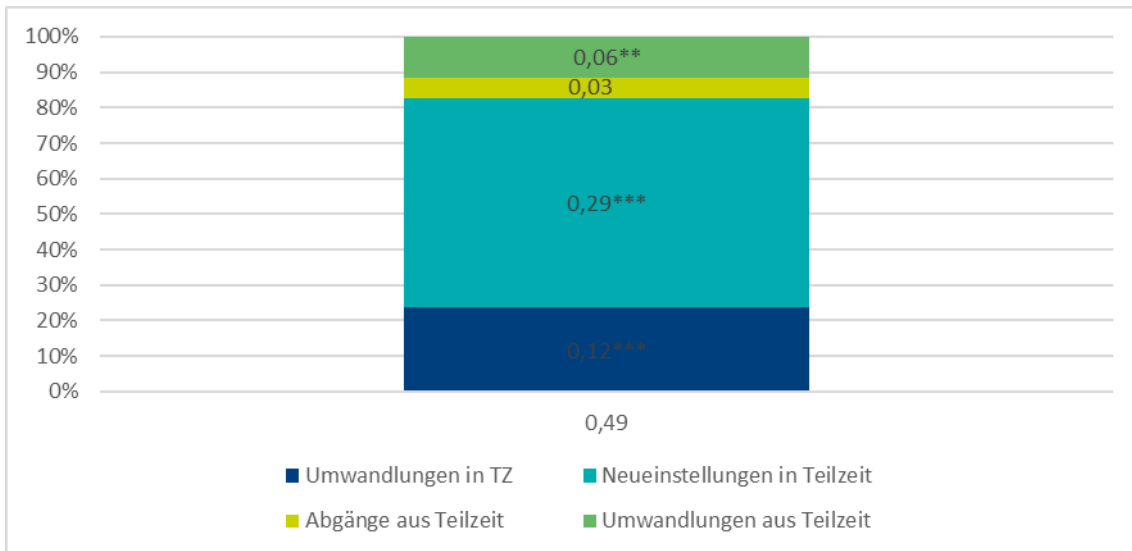
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021 verlinkt mit Anhaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

5 Regressionsergebnisse

Die Frage, in welchem Ausmaß sich die Dynamik der Teilzeitbeschäftigung in von der Brückenteilzeit betroffenen Betrieben nach der Reform relativ zu nicht betroffenen Betrieben verändert hat, kann auch mittels der Schätzung einer Regressionsgleichung beantwortet werden (Anhang 3). Schätzt man, wie sich die Teilzeitbeschäftigung in von der Reform betroffenen relativ zu nicht betroffenen Betrieben im Vergleich zu dem Zeitraum vor der Reform entwickelt hat, lässt sich der Effekt im Mittel über die Jahre 2019 bis 2021 auf rund 0,5 Prozentpunkte beziffern. Dieser Effekt ist statistisch signifikant von Null verschieden und spiegelt wider, dass sich die Dynamik der Teilzeitbeschäftigung in von der Reform betroffenen Betrieben etwas weniger abgeschwächt hat als die Dynamik in nicht betroffenen Betrieben (Abbildung 2). Wie bereits oben erwähnt, ist die Größenordnung des Effektes jedoch gering. Konkret bedeutet der geschätzte Effekt für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 (100) Beschäftigten, dass über den Gesamtzeitraum nach der Reform die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu vor der Reform im Mittel um 1 Person (0,5 Personen) höher ausfiel als für nicht betroffene Betriebe.

Abbildung 6: Zerlegung der unterschiedlichen Veränderung der Teilzeitbeschäftigten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (als Anteil der durchschnittlichen Beschäftigung)

Angaben in Prozentpunkten



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Zerlegung des Gesamteffektes auf die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung in Höhe von rund 0,5 Prozentpunkten in die einzelnen Komponenten. *** auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden; ** auf dem 5%-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden. Die ausgewiesenen Signifikanzniveaus berücksichtigen Störeinflüsse innerhalb von Betrieben.

Lesehilfe: Der geschätzte Effekt für die Neueinstellungen in Höhe von 0,3 Prozentpunkten bedeutet für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 Beschäftigten, dass die Zunahme an Neueinstellungen in Teilzeit über den Gesamtzeitraum nach der Reform relativ zu nicht betroffenen Betrieben um rund $0,3 \cdot 200 / 100 = 0,6$ Personen höher ausfällt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021. Angaben von 21,006 Betrieben verlinkt mit Anhaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

Von dem so bezifferten Gesamteffekt ist mit insgesamt 0,3 Prozentpunkten der größte Anteil auf einen positiven Effekt auf Neueinstellungen in Teilzeit und mit 0,1 Prozentpunkten auf Umwandlungen in Teilzeit zurückzuführen. Negative Effekte auf Umwandlungen aus Teilzeit und Abgänge von Teilzeitbeschäftigten spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle (Abbildung 6).

Als eine mögliche Erklärung für den geringen Gesamteffekt kommt die so genannte Zumutbarkeitsgrenze für Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten in Frage. Diese sieht vor, dass diese Unternehmen nur einer Person pro 15 angefangenen Beschäftigten einen Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren müssen. Sofern sich die Teilzeitquote in nicht betroffenen Betrieben nicht verändert, würde eine volle Ausschöpfung dieser Quote allein infolge von Umwandlungen eine Zunahme der Teilzeitquote um mindestens $1/15 = 6,7$ Prozentpunkte infolge der Reform mit sich bringen. Dieser Effekt lässt jedoch mögliche Neueinstellungen in Teilzeit, die möglicherweise zur Kompensation von Arbeitsausfällen vorgenommen werden müssten, sowie Abgänge aus Teilzeit außer Acht. Auch wenn hier nicht die Gesamtbeschäftigung in einem Unternehmen, sondern lediglich die Beschäftigung in einem einzelnen Betrieb betrachtet wird, erscheint es unplausibel, dass die Zumutbarkeitsgrenze den hier bezifferten geringen Effekt von weniger als einem Prozentpunkt erklären kann.

5.1 Abgrenzung von Effekten der Covid-19 Rezession

Wie eingangs erwähnt, ist bei den oben bezifferten Effekten zu beachten, dass insbesondere die beobachteten Entwicklungen in den Jahren 2020 und 2021 nur schwer von Effekten der durch die Covid-19-Pandemie verursachten Rezession abzugrenzen sind. Dies ist insbesondere angesichts der beobachteten Trendumkehr der Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigung ab 2020 relevant. So ist denkbar, dass die Rezession die betrachteten Unternehmensgrößenklassen unterschiedlich stark getroffen hat. Vor diesem Hintergrund ist grundsätzlich nicht auszuschließen, dass etwa der bezifferte Effekt auf Neueinstellungen in Teilzeit weniger durch die Reform der Brückenteilzeit bedingt ist, sondern eher darauf zurückzuführen ist, dass Betriebe aus Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten weniger stark von der Rezession getroffen wurden. So fällt das betriebliche Beschäftigungswachstum in von der Reform betroffenen Betrieben relativ zu nicht betroffenen Betrieben nach der Reform um rund 0,5 Prozentpunkte höher aus als vor der Reform.

Einen ersten möglichen Hinweis darauf, ob dieses höhere Beschäftigungswachstum auf eine unterschiedliche Betroffenheit von der Rezession zurückzuführen ist, liefert die getrennte Ermittlung des Effekts auf das Beschäftigungswachstum in stark und weniger stark von der Rezession betroffenen Branchen. Für den Fall, dass das höhere Beschäftigungswachstum auf eine größen-spezifische geringere Betroffenheit von der Rezession zurückzuführen ist, wäre zu erwarten, dass ein Effekt auf das Beschäftigungswachstum in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten tendenziell höher ausfallen sollte, je stärker eine Branche von der Rezession betroffen war. Im Folgenden wird die Betroffenheit von der Rezession durch die Betroffenheit von Kurzarbeit angenähert. Beziffert man den Effekt auf das Beschäftigungswachstum getrennt für stark und weniger stark von Kurzarbeit betroffene Branchen (vgl. hierzu Anhang 3), bestätigt sich diese Vermutung jedoch nicht. So fällt der Effekt für stark und weniger stark von Kurzarbeit betroffene Branchen sehr ähnlich aus (0,56 versus 0,51 Prozentpunkte) (ohne Abbildung).

Zudem kann die hohe Bedeutung von Kurzarbeit während der Covid-19-Rezession eine weitere mögliche Rolle für den geringen Effekt auf Umwandlungen spielen. So kann die Inanspruchnahme von Kurzarbeit den Wunsch Vollzeitbeschäftigter nach einer regulären Reduzierung der Arbeitszeit möglicherweise temporär gedämpft haben. Beziffert man den in Abbildung 6 dargestellten Gesamteffekt auf die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung wieder getrennt für stark und weniger stark von Kurzarbeit betroffene Branchen, zeigt sich auch hier kein unterschiedlicher Effekt. So fällt der Gesamteffekt für stark von Kurzarbeit betroffene Branchen mit 0,53 Prozentpunkten sogar etwas höher aus als für die weniger stark betroffenen Branchen (0,38 Prozentpunkte). Dies gilt auch, wenn man lediglich den Effekt auf die Umwandlungen in Teilzeit betrachtet (ohne Abbildung).

5.2 Robustheitsanalysen

Mögliche Wechsel der Unternehmensgrößenklassen: Wie bereits dargelegt, liegen die Befragungsinformationen zur betrieblichen Zugehörigkeit zu einem von der Reform der Brückenteilzeit betroffenen Unternehmen nur für zwei Befragungsjahre (2020 und 2021) nach der Reform vor. Aus diesem Grunde ist es auf Basis der hier verwendeten Daten nicht möglich, Wechsel der Unternehmensgrößenklassen zwischen den Zeiträumen vor und nach der Reform zu

untersuchen. So kann die Vergleichsgruppe der nicht von der Reform betroffenen Betriebe möglicherweise vor der Reform zu einem (später) betroffenen Unternehmen gehört haben, andererseits können nach der Reform betroffene Betriebe vor der Reform Teil eines (später) nicht betroffenen Unternehmens gewesen sein. Zudem ist denkbar, dass Unternehmen knapp unterhalb oder oberhalb des Schwellenwerts reformbedingt ihr Beschäftigungswachstum beeinflussen, um nicht in den Gültigkeitsbereich der Reform zu fallen.

Da davon auszugehen ist, dass mögliche Wechsel der Unternehmensgrößenklassen sowie eine mögliche strategische Anpassung der Beschäftigung umso wahrscheinlicher sind, je näher die Beschäftigtenzahl an dem Schwellenwert von 45 Beschäftigten liegt, werden im Folgenden für die Gruppe der betroffenen Betriebe nur diejenigen betrachtet, die zu Unternehmen mit mehr als 55 Beschäftigten gehören und für die Gruppe der nicht betroffenen Betriebe diejenigen, die zu Unternehmen mit maximal 35 Beschäftigten gehören. Gemäß Abbildung 7 im Anhang zeigt sich, dass die Ergebnisse im Vergleich zu Abbildung 6 ähnlich ausfallen, wobei der Gesamteffekt mit 0,47 Prozentpunkten geringfügig niedriger ausfällt als in den in Abbildung 6 ausgewiesenen Ergebnissen.

Einbezug von geringfügiger Beschäftigung: Bislang wurden in der Analyse die Veränderung von sowie Übergänge aus und in sozialversicherungspflichtige/r Teilzeitbeschäftigung betrachtet. Bezieht man in die Definition von Teilzeitbeschäftigung auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit ein, lassen die Ergebnisse Aufschluss darüber zu, ob die oben geringen ermittelten Effekte darauf zurückzuführen sind, dass mögliche Wechsel aus Vollzeit- in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht miterfasst wurden.

Hierbei ermöglichen die im BHP zur Verfügung stehenden auf Betriebsebene aggregierten Daten, jeweils Wechsel zwischen den zwei Kategorien „Sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung“ sowie „Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und sonstige Beschäftigungsverhältnisse (Azubi und Alterszeitzeit)“ vorzunehmen. Eine Analyse von Wechseln zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung ist auf Basis der vorliegenden aggregierten Daten nicht möglich.

Die in Abbildung 8 ausgewiesenen Ergebnisse zeigen, dass der Gesamteffekt unter Einbezug von geringfügiger Beschäftigung mit 0,96 Prozentpunkten größer ausfällt als in der in Abbildung 6 zugrundeliegenden Spezifikation. Der größte Anteil ist mit fast 0,8 Prozentpunkten auf Effekte auf Neueinstellungen zurückzuführen, und der Effekt auf Umwandlungen in „Sozialversicherungspflichtige Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung“ aus „Sozialversicherungspflichtiger Vollzeit- und sonstigen Beschäftigungsverhältnissen (Azubi und Alterszeitzeit)“ fällt kleiner aus als der in Abbildung 6 ausgewiesene Effekt auf Umwandlungen in Teilzeit in Höhe von 0,12. Dies legt nahe, dass die in Abbildung 6 ausgewiesenen geringen Effekte auf Übergänge zwischen „sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung“ und „Vollzeit – sowie sonstiger Beschäftigung“ nicht dadurch zu erklären sind, dass mögliche Effekte auf Umwandlungen von Vollzeit- in geringfügige Beschäftigung vernachlässigt wurden.

6 Fazit

Seit der Einführung der so genannten Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre vertragliche Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum reduzieren und danach ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit wieder aufnehmen. Die Ergebnisse des vorliegenden Forschungsberichts zeigen, dass die Reform bislang keine spürbaren Veränderungen der Teilzeitbeschäftigung in denjenigen Betrieben nach sich gezogen hat, in denen Beschäftigte vom Recht auf Brückenteilzeit Gebrauch machen können. Diese Ergebnisse stehen in Einklang mit den Befunden von Hohendanner und Wanger (2023), nach denen im Jahr 2022 nur in 2 Prozent aller Betriebe Ansprüche auf eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Brückenteilzeitgesetz geltend gemacht wurden. Im vorliegenden Bericht zeigt der Vergleich der Teilzeitquoten in von der Reform betroffenen und nicht betroffenen Betrieben, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum 2014 bis 2021 die Teilzeitquoten in nicht betroffenen Betrieben höher ausfielen als die in betroffenen Betrieben und dass sich daran auch nach Inkrafttreten der Brückenteilzeit im Jahr 2019 nichts geändert hat. Insgesamt verzeichneten mit Beginn der Covid-19-Rezession die Betriebe einen etwas geringeren Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung. Der geringere Zuwachs ist sowohl bei betroffenen Betrieben zu beobachten (also bei Betrieben, die zu Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten gehören), als auch bei kleineren Betrieben, die von den Regelungen ausgenommen sind. Dem vorliegenden Bericht nach ist die Reform allenfalls damit einhergegangen, dass die sich abschwächenden Zuwächse der Teilzeitbeschäftigung, welche seit Beginn der Covid-19-Rezession (bis 2021) zu verzeichnen waren, in betroffenen Betrieben geringfügig niedriger ausgefallen sind. Hier ist jedoch zu beachten, dass die Entwicklungen in den Jahren 2020 und 2021 nur schwer von Effekten der durch die Covid-19-Pandemie verursachten Rezession abzugrenzen sind. Insgesamt lässt sich die ermittelte Veränderung für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 Beschäftigten dahingehend beziffern, dass über den Gesamtzeitraum nach der Reform die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten im Mittel um 1 Person relativ zu nicht betroffenen Betrieben höher ausfällt. Diese Zunahme ist jedoch zu gering, um dazu beizutragen, dass die Teilzeitquoten in betroffenen Betrieben mit den höheren Quoten nicht betroffener Betriebe Schritt halten können. Die sogenannte Zumutbarkeitsregel, welche eine Obergrenze von Umwandlungen in Unternehmen mit mehr als 45 und bis zu 200 Beschäftigten vorsieht, kann diese geringe Veränderung nicht plausibel erklären. Eine weitere Erklärung könnte darin bestehen, dass die derzeit geltenden Regeln von vielen Beschäftigten als zu unflexibel wahrgenommen werden. So sieht die Regelung vor, dass Beschäftigte einen Antrag auf befristete Teilzeit für mindestens ein Jahr und für maximal 5 Jahre stellen können. Während der beantragten Laufzeit ist es zudem nicht möglich, wieder zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren. Zudem können die bezifferten Veränderungen während der Covid-19-Rezession auch widerspiegeln, dass Beschäftigte in diesem Zeitraum möglicherweise eine größere Zurückhaltung bei der Reduzierung der Arbeitszeit an den Tag gelegt haben. Inwiefern die Reform im Zuge der wirtschaftlichen Erholung einen langfristigen Effekt auf die Inanspruchnahme befristeter Arbeitszeitreduzierungen hat, bleibt daher abzuwarten.

Literatur

- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Kürfner, Benjamin; Lochner, Benjamin (2020): The IAB Job Vacancy Survey: design and research potential. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 54, Nr. 1, S. 1-12.
- Deutscher Bundestag (2020): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der FDP – Zwischenstand Brückenteilzeit. Drucksache 19/21628. 13.08.2020.
<https://dserver.bundestag.de/btd/19/216/1921628.pdf>
- Ganzer, Andreas, Schmucker, Alexandra, Stegmaier, Jens, Wolter, Stegmaier (2022), Betriebs-Historik-Panel 1975–2021. FDZ-Datenreport 12/2022. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian; Wanger, Susanne (2023), Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 72, H. 12, S. 949–981.
- IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2023. <https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung/>
- Ifo -Institut (2019), Erfahrungen mit dem Brückenteilzeitgesetz 3. Quartal 2019.
<https://www.ifo.de/fakten/2019-11-16/erfahrungen-mit-dem-brueckenteilzeitgesetz-3-quartal-2019>
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Inanspruchnahme konjunkturellen Kurzarbeitergelds nach § 96 SGB III. Juni 2021. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2023), Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit. IAB-Forschungsbericht, Nr. 16.

Anhang 1

Datengrundlage: Datengrundlagen des vorliegenden Berichts sind das Betriebs-Historik-Panel (BHP) und die IAB-Stellenerhebung. Die IAB-Stellenerhebung ist eine repräsentative Befragung von Betrieben in Deutschland, die seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres schriftlich und in den Folgequartalen mit telefonischen Nachbefragungen durchgeführt wird. Jährlich beteiligen sich zwischen 11.500 und 20.000 Betriebe und Verwaltungen an der Befragung. Sie repräsentieren einen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland (Bossler et al. 2020). Mithilfe von Informationen aus der IAB-Stellenerhebung lässt sich ab dem Jahr 2020 auch die Anzahl der Beschäftigten im Gesamtunternehmen eines befragten Betriebes nachvollziehen, sofern der befragte Betrieb kein unabhängiges eigenständiges Unternehmen darstellt. Konkret wurden die befragten Betriebe gefragt, ob es sich „bei ihrer Organisation um ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen/Dienststellen an anderer Stelle“ handelt. Hatten Betriebe diese Frage mit „Nein“ beantwortet, wurden sie gebeten, Angaben zur Beschäftigung im gesamten Unternehmen bzw. der gesamten Verwaltungseinheit zu machen.

Das BHP umfasst für die Jahre 1975 bis 2021 alle Betriebe, die zum Stichtag 30. Juni in der Beschäftigten-Historik (BeH) erfasst sind (Ganzer et al. 2022). Ein Betrieb ist in der BeH erfasst, wenn mindestens eine sozialversicherungspflichtige Person dort beschäftigt ist. Die BeH enthält Informationen aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen; diese werden für die Erstellung des BHP auf die Betriebsebene hochaggregiert. Das BHP enthält unter anderem Angaben über die Anzahl der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten. Betrachtet wird jeweils die Zahl der regulär Teilzeitbeschäftigten (ohne geringfügige Beschäftigung, Ausbildungsverhältnisse und Altersteilzeit) eines Betriebes am 30. Juni eines Jahres im Vergleich zur Zahl am 30. Juni des Vorjahres. Die Ermittlung der Teilzeitquoten bezieht die Anzahl der regulär Teilzeitbeschäftigten auf die Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb. Letztere umfasst sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Personen in Altersteilzeit.

Anhang 2

Dynamik der Teilzeitbeschäftigung: Um die unterschiedlichen Prozesse der Dynamik von Teilzeitbeschäftigung zu untersuchen, wird die Veränderung der in einem Betrieb i zu einem Stichtag (30.6.) in Teilzeit beschäftigten Personen (TZ_{it}) zwischen zwei Jahren $t - 1$ und t betrachtet. Unterjährige Veränderungen werden damit nicht berücksichtigt. Die Veränderung $TZ_{it} - TZ_{it-1}$ wird folgendermaßen zerlegt:

$$TZ_{it} - TZ_{it-1} = \text{Einstellungen} - TZ_{it} - \text{Abgänge} - TZ_{it} + \text{Umwandlungen} - \text{in} - TZ_{it} - \text{Umwandlungen} - \text{aus} - TZ_{it-1}$$

Hierbei beschreibt $\text{Einstellungen} - TZ_{it-1}$ die Anzahl der in Teilzeit neueingestellten Personen und $\text{Abgänge} - TZ_{it-1}$ die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Personen, die den Betrieb verlassen haben. $\text{Umwandlungen} - \text{in} - TZ_{it-1}$ beschreibt die Anzahl der Personen, deren Vollzeit- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis² in reguläre Teilzeitbeschäftigung umgewandelt wurde und $\text{Umwandlungen} - \text{aus} - TZ_{it-1}$ die Anzahl der Personen, deren reguläres Teilzeitbeschäftigungsverhältnis in Vollzeit- oder eine andere Beschäftigungsform umgewandelt wurde.

Für die Analyse werden die oben dargestellten Komponenten jeweils durch die über die Jahre $t - 1$ und t ermittelte durchschnittliche betriebliche Beschäftigung, d.h. $(x_{it} + x_{it-1})/2$, geteilt.

² Sonstige Beschäftigungsverhältnisse umfassen geringfügige Beschäftigung, Ausbildungsbeschäftigungsverhältnisse oder Altersteilzeit.

Anhang 3

Regressionsgleichungen: Um zu untersuchen, wie sich die Teilzeitbeschäftigung in von der Reform betroffenen Betrieben relativ zu nicht betroffenen Betrieben im Vergleich zu dem Zeitraum vor der Reform entwickelt hat, wird folgende Regressionsgleichung geschätzt:

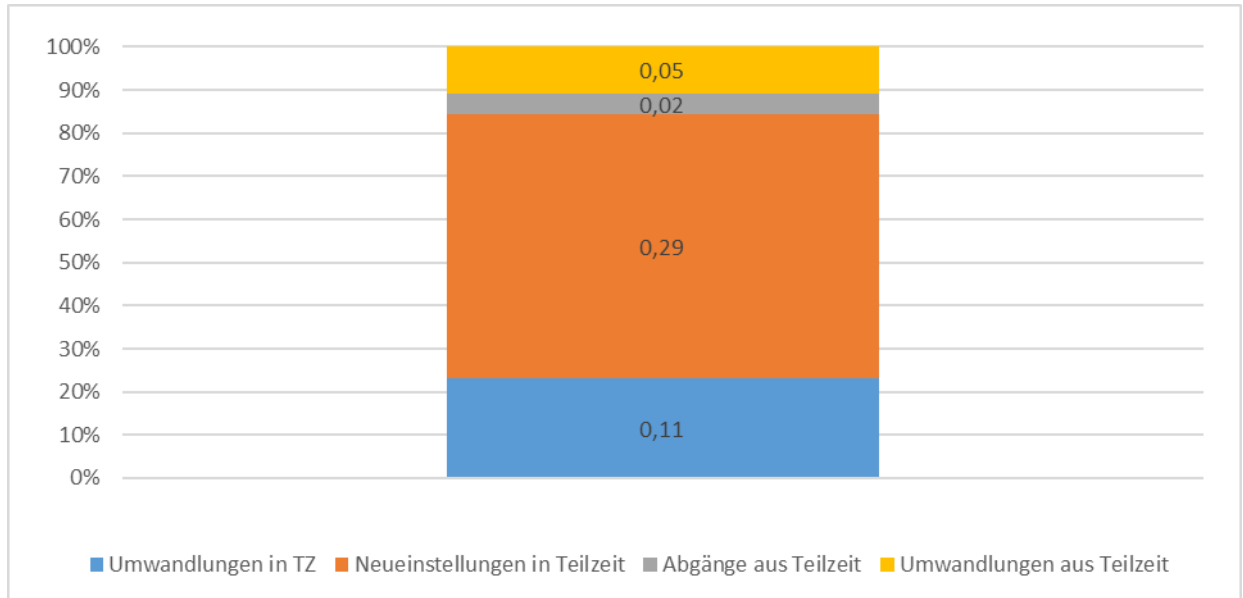
$$y_{it} = betroffen_i * Reform_t * \delta + \theta_i + \gamma_t + \varepsilon_{it}$$

Hierbei bezeichnen die Zielgrößen y die in Abbildung 2 dargestellte Größe sowie die in Anhang 2 dargestellten Komponenten der Veränderung der Teilzeitbeschäftigung. θ_i berücksichtigt als betriebspezifischer fixer Effekt zeitkonstante Unterschiede zwischen Betrieben, während γ_t die allgemeine zeitliche Entwicklung von y in Jahr t und ε_{it} zufällige Einflüsse aufgreift. Die Variable $betroffen_i$ ist ein Indikator, der misst, ob ein Betrieb i von der Reform betroffen ist. $Reform_t$ ist ein Indikator für den Zeitraum nach Inkrafttreten der Brückenteilzeit. Die Interaktion $betroffen_i * Reform_t$ erfasst damit eine potenziell unterschiedliche Entwicklung der Zielgröße y_{it} nach Inkrafttreten der Brückenteilzeit zwischen unterschiedlich betroffenen Betrieben. Der Koeffizient dieser Interaktion δ schätzt, wie sich die Teilzeitbeschäftigung in von der Reform betroffenen Betrieben relativ zu von der Reform nicht betroffenen Betrieben im Vergleich zu dem Zeitraum vor der Reform entwickelt hat. Das Verarbeitende Gewerbe, Handel und KFZ-Reparatur, Verkehr und Lagerei sowie Unternehmensnahe und Sonstige Dienstleistungen werden als überdurchschnittlich von Kurzarbeit betroffene Branchen definiert (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021).

Anhang 4

Abbildung 7: Zerlegung der unterschiedlichen Veränderung der Teilzeitbeschäftigten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (als Anteil der durchschnittlichen Beschäftigung) - unter Ausschluss von Betrieben, die zu Unternehmen zwischen 35 und 55 Beschäftigten gehören

Angaben in Prozentpunkten



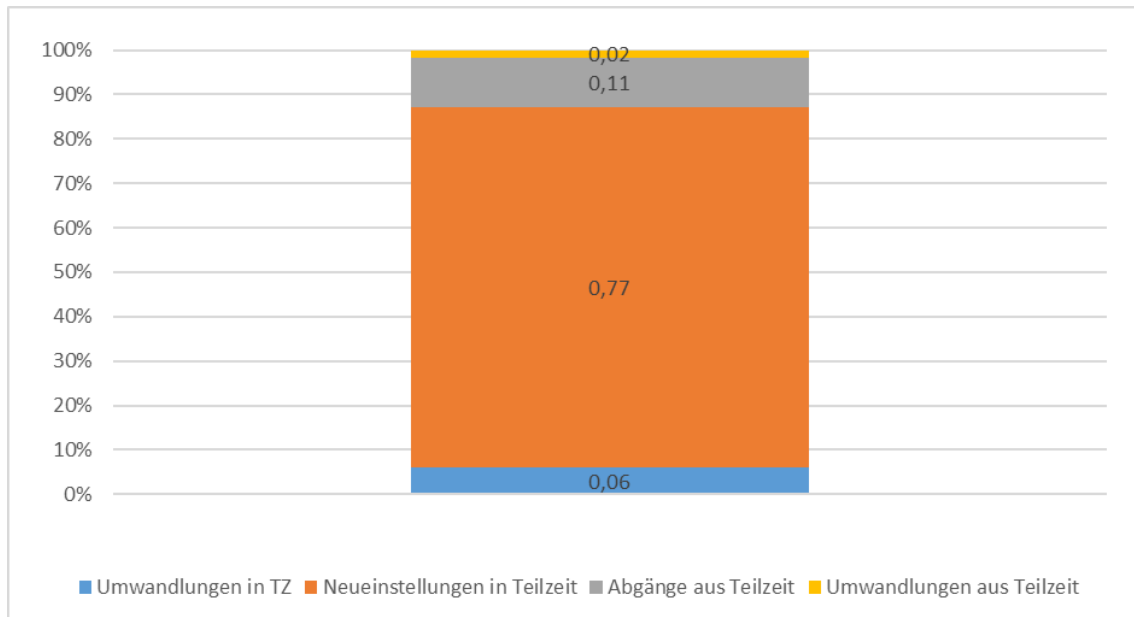
Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Zerlegung des Gesamteffektes auf die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung in Höhe von rund 0.47 Prozentpunkten in die einzelnen Komponenten. *** auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden; ** auf dem 5%-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden. Die ausgewiesenen Signifikanzniveaus berücksichtigen Störeinflüsse innerhalb von Betrieben.

Lesehilfe: Der geschätzte Effekt für die Neueinstellungen in Höhe von gut 0.3 Prozentpunkten bedeutet für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 Beschäftigten, dass relativ zu nicht betroffenen Betrieben die Zunahme an Neueinstellungen in Teilzeit über den Gesamtzeitraum nach der Reform um $0,3 \cdot 200 / 100 = 0,6$ Personen höher ausfällt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021. Angaben von 21,006 Betrieben verlinkt mit Anhaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

Abbildung 8: Zerlegung der unterschiedlichen Veränderung der Teilzeitbeschäftigten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (als Anteil der durchschnittlichen Beschäftigung) - unter Einbezug geringfügiger Beschäftigung

Angaben in Prozentpunkten



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Zerlegung des Gesamteffektes auf die Veränderung der Teilzeitbeschäftigung (inklusive geringfügiger Beschäftigung) in Höhe von 0.96 Prozentpunkten in die einzelnen Komponenten. *** auf dem 1%-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden; ** auf dem 5%-Niveau statistisch signifikant von Null verschieden. Die ausgewiesenen Signifikanzniveaus berücksichtigen Störeinflüsse innerhalb von Betrieben.

Lesehilfe: Der geschätzte Effekt für die Neueinstellungen in Höhe von rund 0.8 Prozentpunkten bedeutet für einen Betrieb mit durchschnittlich 200 Beschäftigten, dass relativ zu nicht betroffenen Betrieben die Zunahme an Neueinstellungen in Teilzeit über den Gesamtzeitraum nach der Reform um rund $0,8 \cdot 200 / 100 = 1,6$ Personen höher ausfällt.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2020, 2021. Angaben von 21,006 Betrieben verlinkt mit Anhaben zur Teilzeitarbeit auf Basis des BHP. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Teilzeitquote im Bestand	9
Abbildung 2:	Veränderung der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung	11
Abbildung 3:	Anzahl der Umwandlungen von Vollzeit- (oder anderen Beschäftigungsverhältnissen) in reguläre Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung	13
Abbildung 4:	Anteil der neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten an der durchschnittlichen Beschäftigung t.....	15
Abbildung 5:	Anzahl der Umwandlungen von regulären Teilzeit- in Vollzeit- oder andere Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Jahren t-1 und t bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung	16
Abbildung 6:	Zerlegung der unterschiedlichen Veränderung der Teilzeitbeschäftigten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (als Anteil der durchschnittlichen Beschäftigung).....	17
Abbildung 7:	Zerlegung der unterschiedlichen Veränderung der Teilzeitbeschäftigten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (als Anteil der durchschnittlichen Beschäftigung) - unter Ausschluss von Betrieben, die zu Unternehmen zwischen 35 und 55 Beschäftigten gehören	25
Abbildung 8:	Zerlegung der unterschiedlichen Veränderung der Teilzeitbeschäftigten in betroffenen und nicht betroffenen Betrieben (als Anteil der durchschnittlichen Beschäftigung) - unter Einbezug geringfügiger Beschäftigung	26

Impressum

IAB-Forschungsbericht 2|2024

Veröffentlichungsdatum

28. Februar 2024

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb0224.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2402](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2402)

Rückfragen zum Inhalt

Nicole Gürtzgen

Telefon: 0911 179-6736

E-Mail: nicole.guertzgen@iab.de