

Ausgabe Nr. 23 / 4.10.2002

## *In aller Kürze*

➤ Die Teilzeitarbeit gilt als wichtiges Element einer flexiblen Personalpolitik von Betrieben und Verwaltungen. Sie kann auch individuellen Wünschen von ArbeitnehmerInnen entgegenkommen. Seit Jahresbeginn 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit (und befristete Arbeitsverträge) in Kraft. In einer IAB-Erhebung vom Herbst 2001 wurden hierzu erste betriebliche Einschätzungen ermittelt.

➤ Von den vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen und ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten, für die das neue Teilzeitgesetz gilt, haben bis zum Herbst 2001 hochgerechnet rund 85.000 Personen einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung gestellt. Darunter waren 66.000 Frauen (78 %). Den Anträgen wurde in der Regel einvernehmlich entsprochen. Anträge auf Arbeitszeitverlängerungen, die das Teilzeitgesetz auch gestattet, waren die Ausnahme.

➤ Bei etwa jedem vierten Betrieb, in dem Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen getroffen wurden, hatten diese offenbar *keine* nennenswerten Auswirkungen. Die Reaktionen der Betriebe *mit* Auswirkungen waren zu knapp 50 % beschäftigungswirksam (Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitern, Vermeidung von Personalabbau, Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften). Zu gut 50 % sind sie produktivitätswirksam gewesen (Verlagerung, Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben).

➤ Insgesamt dürfte das neue Teilzeitgesetz bisher reibungsarm und partnerschaftlich umgesetzt worden sein.

*Autor/in*

*Emil Magvas  
Eugen Spitznagel*

## **Teilzeitarbeit**

# Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt

*Erste Untersuchungen des IAB zu den Auswirkungen des Teilzeitgesetzes zeigen positive Beschäftigungseffekte – Ein Teil der betrieblichen Reaktionen erhöht die Produktivität*

**Die Teilzeitarbeit gilt als wichtiges Element einer flexiblen, modernen Personalpolitik von Betrieben und Verwaltungen. Sie kann sowohl den betriebswirtschaftlichen als auch individuellen Wünschen, Erfordernissen und Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmern Rechnung tragen.**

**Dies hat u.a. den Gesetzgeber zu Neuregelungen veranlasst, die die Entwicklung der Teilzeitarbeit unterstützen und fördern sollen: Seit Jahresbeginn 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit (und befristete Arbeitsverträge) in Kraft. Ein knappes Jahr danach erschienen erste Schritte zu einer Evaluation der neuen Regelungen möglich. Deshalb wurden in der IAB-Repräsentativerhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot vom Herbst 2001 auch hierzu einige Fragen gestellt.<sup>1</sup>**

Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist in Deutschland weit verbreitet. So wünschen sich laut repräsentativer Befragungen rund ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten eine kürzere Arbeitszeit – auch bei entsprechendem Einkommensverzicht. Die Teilzeitarbeit hat im Lauf der Jahre in Deutschland an Boden gewonnen: Seit 1991 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 3,7 Mio gewachsen. Die Teilzeitquote ist stetig gestiegen und lag 2001 bei 25,6 Prozent. Zwar hat dazu die Verbreitung „geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse“ mit niedriger Wochenarbeitszeit beigetragen. Aber auch die „normale“ Teilzeitarbeit hat kräftig zugelegt. Dennoch besteht – gemessen an den Teilzeitquoten von Nachbarländern (z.B. den Niederlanden) – bei dieser Form der Erwerbsarbeit in Deutschland noch Nachholbedarf.

Im Hinblick auf das große Beschäftigungsdefizit und die hohe Arbeitslosigkeit versprechen sich zudem viele von

einer weiteren Zunahme der Teilzeitarbeit einen Beitrag zur Bewältigung der Arbeitsmarktkrise.

Nach der gesetzlichen Neuregelung können Beschäftigte, die seit mehr als einem halben Jahr in Betrieben mit mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, eine Verkürzung oder auch Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beanspruchen. Der Arbeitgeber muss der gewünschten Verkürzung bzw. Verlängerung zustimmen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen.

<sup>1</sup> An der Herbstbefragung 2001 haben rd. 3500 westdeutsche Betriebe und knapp 3900 ostdeutsche teilgenommen. Von diesen hatten im Westen knapp 2100 und im Osten gut 1700 über 15 Beschäftigte. Nur für diese Betriebsgrößengruppe gilt das Teilzeitgesetz. Die Ergebnisse dieser Stichprobe wurden für die Gesamtwirtschaft hochgerechnet, getrennt nach West- und Ostdeutschland.

<b>Wirkungen des Teilzeitgesetzes*)</b>				
	<b>Westdeutschland</b>		<b>Ostdeutschland</b>	
	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept
<b>Grundgesamtheit: alle Betriebe</b>				
Teilzeitgesetz bekannt (ja, Anteil in %)	54	83	48	71
<b>Grundgesamtheit: Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten</b>				
Interesse an Arbeitszeitverkürzung (ja, in %)	9	29	6	14
nach Betriebsgrößenklassen				
16-49 Beschäftigte	5	6	4	4
50-199 Beschäftigte	15	19	9	9
200-499 Beschäftigte	28	28	13	15
500-999 Beschäftigte	46	41	31	25
1000 Beschäftigte und mehr	51	59	34	46
Anträge auf Arbeitszeitverkürzung	73.300	.	10.600	.
Anteil Frauen an diesen Anträgen ( %)	74	.	85	.
Anträge auf Arbeitszeitverkürzung je Betrieb	0,2	.	0,2	.
Anteil dieser Anträge an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (%)	0,3	.	0,2	.
Anteil der Verkürzungsvereinbarungen an allen Anträgen ( %)	92	85	96	99
Anteil schwebender Verhandlungen an allen Anträgen ( %)	4,7	12,9	2,9	0,5
<i>darunter:</i> Anteil streitig an allen Anträgen ( %)	0,4	0,5	0,1	0,0
Anteil abgelehnter Anträge ( %)	3,5	2,3	1,4	0,2
Auswirkungen der Verkürzungsvereinbarungen ( <i>Mehrfachnennungen möglich, Anteile in %</i> )				
keine nennenswerte Auswirkungen	23	27	32	26
in Betrieben mit Auswirkungen (= 100 %)				
zusätzliche Mitarbeiter eingestellt	17	15	21	15
Personalabbau vermieden	19	16	29	23
Arbeitszeit von Teilzeitkräften verlängert	8	14	3	9
Aufgaben auf andere Beschäftigte verlagert	33	34	29	38
Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben	22	19	18	15
Leistungen extern bezogen	1	2	0	0
Anträge auf Arbeitszeitverlängerung	5.800	.	600	.
Betriebe, in denen Arbeitszeitverlängerung beantragt wurde (ja, Anteil in %)	1	4	0	1
nach Betriebsgrößenklassen				
16-49 Beschäftigte	1	2	0	0
50-199 Beschäftigte	3	0	0	0
200-499 Beschäftigte	2	4	2	2
500-999 Beschäftigte	4	5	1	1
1000 Beschäftigte und mehr	9	6	7	5

\*) Die Daten wurden nach dem Betriebskonzept und dem Beschäftigtenkonzept hochgerechnet. Letzteres berücksichtigt die Betriebsgröße, gemessen an der Beschäftigtenzahl. Dementsprechend haben die einzelnen Stimmen der Befragten unterschiedliches Gewicht.  
*Quelle:* IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, Herbst 2001

## Hoher Bekanntheitsgrad, reges Interesse

Fördermaßnahmen können nur wirken, wenn ihre Adressaten darüber informiert sind. Nach der IAB-Befragung kannten das Teilzeit-Gesetz im Herbst 2001 gut 50 Prozent aller Betriebe mit rd. 80 Prozent aller Beschäftigten (vgl. **Tabelle**). Der Bekanntheitsgrad war in großen Betrieben höher als in kleinen.

Nahezu alle größeren Betriebe in West- und Ostdeutschland kannten diese gesetzliche Neuregelung. Bei den übrigen Betrieben, für die das Gesetz gilt, war dies bei zwei Dritteln der Fall. Von den Kleinbetrieben (bis 10 Beschäftigte), für die die Regelungen nicht gelten, kannte es immerhin fast jeder zweite. Im Osten war der Bekanntheitsgrad – bei etwa gleicher Abstufung – allgemein geringer.

In 9 Prozent der westdeutschen und in 6 Prozent der ostdeutschen Betriebe, für die das Gesetz gilt, zeigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Interesse an einer Arbeitszeitverkürzung. Sie beschäftigen im Westen 29 Prozent, im Osten 14 Prozent der jeweiligen Gesamtheit. Der Anteil von Betrieben, in denen Interesse an Arbeitszeitverkürzungen bekundet wurde, steigt mit der Betriebsgröße in West und Ost sprunghaft an.

Auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet haben fast 85.000 Beschäftigte eine Arbeitszeitverkürzung auf dieser gesetz-

lichen Grundlage beantragt. Im Westen waren es knapp 74.000 Personen, in Ostdeutschland rd. 11.000. Drei Viertel bzw. vier Fünftel davon waren Frauen. Je Betrieb wurde weniger als 1 Antrag gestellt (rechnerisch 0,2).

Die Betriebe haben fast allen Anträgen entsprochen: im Westen in 92 Prozent aller Fälle, im Osten zu 96 Prozent. Der Anteil abgelehnter Anträge war sehr klein: in westdeutschen Betrieben 3,5 Prozent, in ostdeutschen 1,4 Prozent. Der jeweils verbleibende Rest entfällt auf Anträge, die noch in der Schwebe waren.

Nur Einzelfälle waren strittig: In den größeren Betrieben ist fast allen Anträgen entsprochen worden. Die relativ wenigen Ablehnungen konzentrieren sich auf kleinere Betriebe.

## Vielfältige betriebliche Reaktionen

Im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Bewertung der Neuregelung sind die Reaktionen der Betriebe auf die Arbeitszeitverkürzung nach dem Teilzeit-Gesetz von besonderer Bedeutung. Die Befragung hat ergeben, dass nur eine Minderheit (West: 23 %, Ost: 32 %) keine nennenswerten Auswirkungen konstatiert. Die überwiegende Mehrheit ist durch die Realisierung von Teilzeitwünschen offensichtlich spürbar beein-

flusst und zu betriebswirtschaftlichen Maßnahmen verschiedener Art veranlasst worden. Oftmals waren dies mehrere zugleich (vgl. **Tabelle und Abbildung 1**).

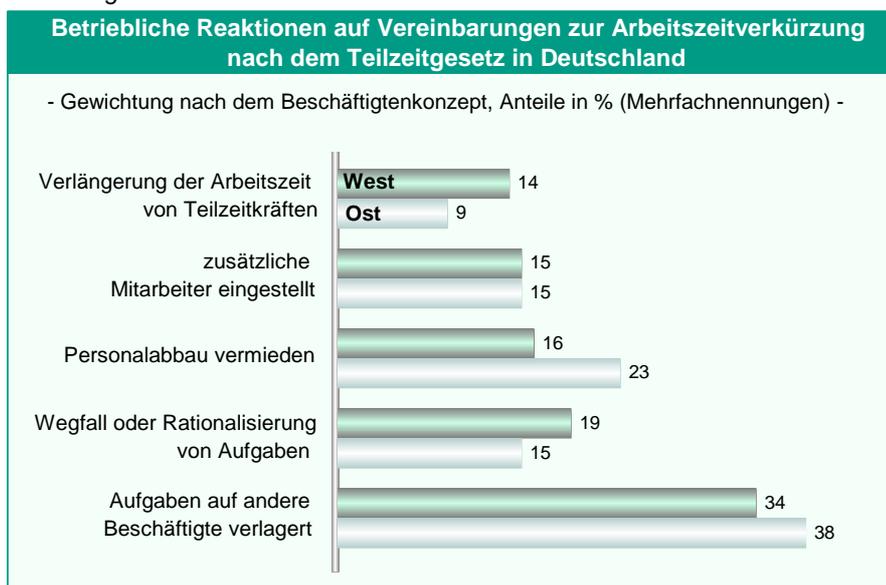
Die betroffenen Betriebe im **Westen** haben am häufigsten Arbeiten auf andere Beschäftigte verlagert sowie Aufgaben gestrichen oder rationeller erledigt. Jeweils etwa gleich häufig wurden zusätzliche Einstellungen, die Vermeidung von Personalabbau und Arbeitszeitverlängerungen bei Teilzeitkräften genannt. Das Reaktionsmuster der Betriebe in **Ostdeutschland** ist ähnlich. Sehr viel häufiger wurde jedoch vermiedener Personalabbau angegeben. Outsourcingprozesse spielten allgemein so gut wie keine Rolle.

Fasst man diese Reaktionen zu aussagekräftigen Oberkategorien zusammen, waren knapp 50 Prozent der Maßnahmen beschäftigungswirksam (zusätzliche Einstellungen, vermiedener Personalabbau, Arbeitszeitverlängerung bei Teilzeitkräften). Gut 50 Prozent haben die Produktivität erhöht (Verlagerung, Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben).

Die Auffächerung der Reaktionsmuster nach der Betriebsgröße zeigt nur geringe, meist unregelmäßige Abweichungen vom Durchschnitt (vgl. **Abbildung 2, Seite 4**). Allein in Westdeutschland ist eine leichte Tendenz zu mehr beschäftigungswirksamen Maßnahmen erkennbar. Offensichtlich können größere Betriebe aufgrund vielfältiger personalpolitischer Optionen Arbeitszeitverkürzungen eher kompensieren als Kleinbetriebe, insbesondere durch produktivitätsorientierte Maßnahmen wie Aufgabenverlagerung und zusätzliche Rationalisierung.

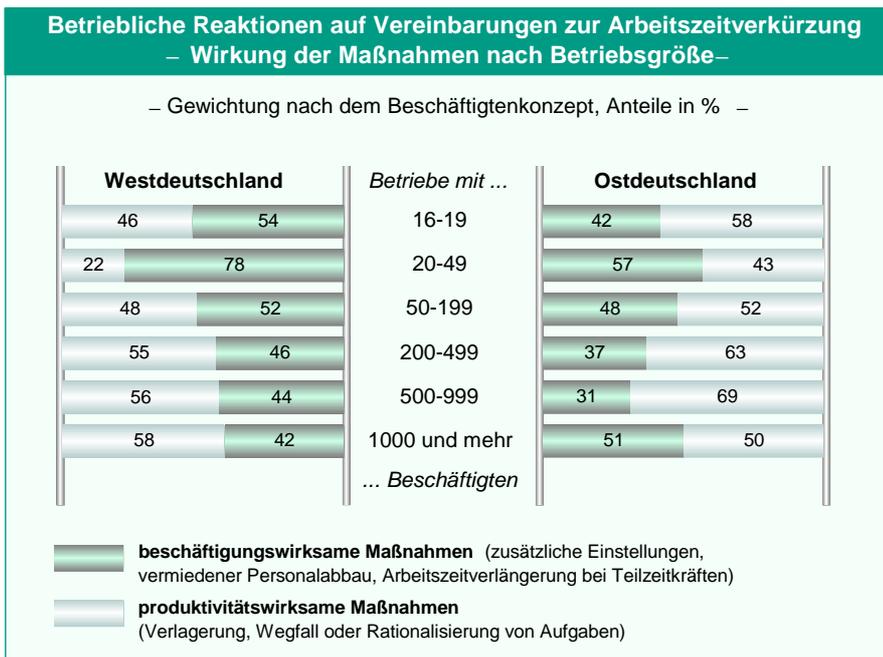
Das Gesetz räumt den Teilzeitbeschäftigten auch einen Anspruch auf *längere Arbeitszeit* bzw. auf einen entsprechenden anderen Arbeitsplatz ein. Nach der IAB-Befragung haben diese Möglichkeit aber nur wenige Arbeitnehmer genutzt. Nur in rund 1 Prozent der Betriebe (mit über 15 Beschäftigten) wurden derartige Anträge gestellt. Die wenigen Verlängerungsanträge konzentrierten sich weitgehend auf größere Betriebe. Zwei Drittel dieser wenigen Fälle entfallen auf Frauen.

Abbildung 1



Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, Herbst 2001

Abbildung 2



Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, Herbst 2001

### Fazit: Positive Beschäftigungseffekte bei friktionsarmer Umsetzung

Von den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten – für die das neue Teilzeitgesetz gilt – haben bis zum Herbst 2001 insgesamt rund 85.000 Personen (Anteil in Westdeutschland 0,3 %, in Ostdeutschland 0,2 %) einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung gestellt. Darunter waren 66.000 Frauen (78 %). Den Anträgen wurde in der Regel einvernehmlich entsprochen. Nur in Einzelfällen kam es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Betrieb und Antragsteller. Anträge auf Arbeitszeitverlängerungen waren die Ausnahme.

Bei etwa jedem vierten Betrieb, in dem Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen getroffen wurden, hatten diese offenbar **keine** nennenswerten Auswirkungen. Die Reaktionen der Betriebe mit Auswirkungen waren zu 45 Prozent (Westdeutschland) bzw. 47 Prozent (Ostdeutschland) beschäftigungswirksam

(Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitern, Vermeidung von Personalabbau, Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften). Zu 55 Prozent (West) bzw. 53 Prozent (Ost) sind sie produktivitätswirksam gewesen (Verlagerung von Aufgaben auf andere Beschäftigte, Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben).

Das von den Vollzeitbeschäftigten durch Wechsel in Teilzeitarbeit freigegebene Arbeitsvolumen ist zwar nur teilweise in mehr Beschäftigung transformiert worden. Dennoch dürften nahezu friktionsfrei positive Beschäftigungseffekte erzielt worden sein. Die Frage, ob nicht ein Teil davon auch ohne die gesetzliche Grundlage realisiert worden wäre, kann mit den Ergebnissen dieser Betriebserhebung nicht abschließend beantwortet werden. Hierzu bedarf es analoger Befragungen auf der anderen Marktseite bei den Antragstellern.

Insgesamt dürfte das Gesetz bisher sehr reibungsarm, einvernehmlich und partnerschaftlich umgesetzt worden sein.



---

## Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

---

- Nr. 7 Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt  
4.4.02 **Wohin nach der Berufsausbildung?**
- Nr. 8 Bundesrepublik Deutschland  
8.4.02 **Der Arbeitsmarkt 2002 und 2003**
- Nr.9 Warum in die Ferne schweifen?  
10.5.02 **Arbeitsmarkt Schweiz – ein noch wenig beachtetes Erfolgsmodell**
- Nr. 10 Projektion bis 2015  
16.5.02 **Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung**
- Nr. 11 Ingenieurinnen und Informatikerinnen  
27.5.02 **Schöne neue Arbeitswelt?**
- Nr. 12 Ostdeutschland  
1.7.02 **Determinanten der regionalen Beschäftigungsentwicklung**
- Nr. 13 Ostdeutschland  
2.7.02 **Effekte der Arbeitsmarktpolitik auf die regionale Beschäftigung**
- Nr. 14 Konjunkturschwäche  
5.7.02 **Deutliche Bremsspurten auch im gesamten Stellenangebot**
- Nr. 15 Arbeitslosigkeit  
25.7.02 **Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt**
- Nr. 16 Befunde zur Massenarbeitslosigkeit  
1.8.02 **Nur eine umfassende Strategie kann aus der Krise führen**
- Nr. 17 Insolvenzen  
19.8.02 **Reinigende Kraft in der Krise oder Gefahr am Arbeitsmarkt?**
- Nr.18 Der „Dritte Sektor“  
20.8.02 **Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat**
- Nr. 19 IT-Arbeitsmarkt  
21.8.02 **Chancen am Ende des Booms**
- Nr. 20 Zeitarbeit – Teil I  
28.8.02 **Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive**
- Nr. 21 Zeitarbeit – Teil II  
29.9.02 **Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa**
- Nr. 22 Die „Hartz-Vorschläge“ zur Reform der Arbeitsmarktpolitik  
23.9.02 **Im Prinzip ja, aber ...**

Die Reihe **IAB**Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

---

### **IAB**Kurzbericht

Nr. 23 / 4.10.2002

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der BA

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Bezugsmöglichkeit**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,  
Regensburger Str. 104,  
D-90327 Nürnberg  
Tel.: 0911/179-3025

#### **IAB im Internet:**

<http://www.iab.de>  
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Eugen Spitznagel, Tel. 0911/179-3118,  
Dr. Emil Magvas, Tel. 0911/179-3155  
oder e-Mail: [vorname.name@iab.de](mailto:vorname.name@iab.de)

**ISSN** 0942-167X