

Ausgabe Nr. 18 / 20.12.2004

In aller Kürze

➤ Seit 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft, das den Arbeitnehmern sowohl einen Anspruch auf Verkürzung aber auch die Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit eröffnet.

➤ Im Jahr 2003 haben Vollzeitbeschäftigte fast 128.000 Anträge auf Teilzeitarbeit gestellt, das sind gut 44.000 mehr als noch im Jahr 2001. Der Anteil der Anträge von Männern ist leicht auf 27 Prozent gestiegen.

➤ Den Anträgen wird in der Regel entsprochen. Die beschäftigungsrelevanten Reaktionen der Betriebe auf den Übergang von Vollzeit in Teilzeit sind zwar beträchtlich, hatten im Jahr 2003 aber eine etwas geringere Bedeutung als noch 2001.

➤ Der Wunsch von Teilzeitkräften nach längerer Arbeitszeit ist schwächer ausgeprägt. Immerhin wurden aber 56.000 Verlängerungsanträge gestellt, über 80 Prozent davon von Frauen. In Westdeutschland wurde fast allen Anträgen entsprochen. In Ostdeutschland wurden sie überwiegend abgelehnt (61 %).

➤ Immer mehr Beschäftigte möchten die Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen nach ihren Bedürfnissen gestalten. Das Teilzeitgesetz erleichtert es, diese individuellen Arbeitszeitpräferenzen umzusetzen.

Autor/in

Susanne Wanger

Teilzeitarbeit

Ein Gesetz liegt im Trend

Immer mehr Beschäftigte stellen erfolgreich Antrag auf kürzere Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 – Aber auch der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach längerer Arbeitszeit nimmt zu

Der Trend zu mehr Teilzeitarbeit in Deutschland hält an: Im Jahresdurchschnitt 2003 standen gut 27 Prozent der abhängig Beschäftigten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Der Gesetzgeber hat der Ausweitung von Teilzeitarbeitsplätzen besondere Bedeutung beigemessen. Bereits seit Beginn des Jahres 2001 ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft. Es sichert unter bestimmten Bedingungen den Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz.

Schon im Jahr 2002 hatte das IAB auf Basis einer Repräsentativerhebung bei Betrieben und Verwaltungen die Wirkungen der neuen Regelungen analysiert.¹ Die Ergebnisse haben gezeigt, dass das Gesetz allgemein einvernehmlich umgesetzt wurde und in den Betrieben zu beschäftigungs- aber auch zu produktivitätswirksamen Reaktionen geführt hat. Wie haben sich nach weiteren zwei Jahren die Erfahrungen und Reaktionen der Unternehmen verändert?

Zunahme der Teilzeitbeschäftigung hält an

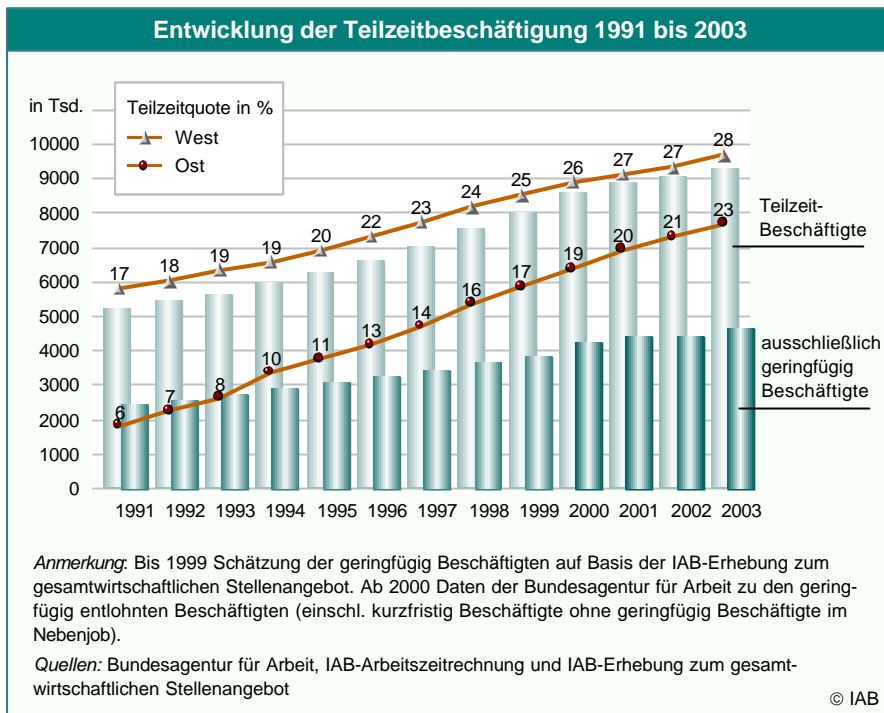
Die Beschäftigung ist seit 2001 aufgrund der wirtschaftlichen Stagnation kontinuierlich zurückgegangen und wäre ohne den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung noch stärker gesunken. Die Bedeutung der Teilzeitarbeit nimmt tendenziell zu: Im Jahresdurchschnitt 2003 betrug die Teilzeitquote in Deutschland 27,3 Prozent.² Im Vergleich zu 1991 (15,0 %) ist sie damit um über 12 %-Punkte gestiegen. Insgesamt übten 2003 über 9,3 Mio. Arbeitnehmer/innen eine Teilzeitbeschäftigung aus (vgl. **Abbildung 1 auf Seite 2**).

Ausgeprägte Unterschiede zeigen sich zwischen West- und Ostdeutschland. So ist die Teilzeitarbeit unter westdeutschen Arbeitnehmern stärker verbreitet (28,2 %) als unter ostdeutschen (22,5 %). Außerdem arbeiten Teilzeitbeschäftigte in Ostdeutschland weitaus häufiger in einer vollzeintnahen Teilzeitbeschäftigung. Diese Unterschiede dürften im Wesentlichen Folge der ausgeprägten Erwerbsorientierung von Frauen in der ehemaligen DDR sein, wo Vollzeitarbeit auch für sie die Regel war. Dies zeigt u.a. auch der hohe Anteil „unfreiwilliger“ Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland. Dabei geht es um Personen, die eigentlich eine

¹ Magvas, Emil; Spitznagel, Eugen (2002): Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. In: IAB-Kurzbericht Nr. 23.

² Die Daten zur Teilzeitbeschäftigung sind der IAB-Arbeitszeitrechnung entnommen. Die hier ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten setzen sich aus den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, den Teilzeitbeamten sowie den ausschließlich geringfügig Beschäftigten incl. kurzfristig Beschäftigte zusammen. Für ausführliche Erläuterungen hierzu wird auf folgende Publikationen verwiesen: Bach, H.-U.; Koch, S. (2002): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: G. Kleinhenz (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB Nr. 250.

Abbildung 1



Vollzeitstelle gesucht haben. Ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten lag 2003 (laut Mikrozensus) in Ostdeutschland bei über 50 Prozent; in Westdeutschland dagegen nur bei knapp 10 Prozent.

Die vereinbarten Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten sind sehr unterschiedlich. So gibt es insbesondere zwei Gruppen: die geringfügig Beschäftigten mit niedrigen Arbeitsstunden und Einkommen sowie die „regulären“ sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, bei denen nach wie vor die „klassische“ Halbtagsarbeit dominiert. Zwar haben beide Formen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, die Neufassung der Mini-Job-Regelungen im Jahr 2003 führte aber zu einem stärkeren Anstieg der Zahl geringfügig Beschäftigter. Ihr Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten betrug 2003 fast 51 Prozent (2002: 49,5 %, vgl. **Abbildung 1**).

Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Beschäftigung für Frauen: Im Jahre 2003 waren 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich. Das entspricht fast der Hälfte aller beschäftigten Frauen (vgl. **Abbildung 2**). Den hohen Teilzeitanteil der Frauen in Deutschland erklärt vor allem die immer noch vorherrschende Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Frauen geben häufig mit der

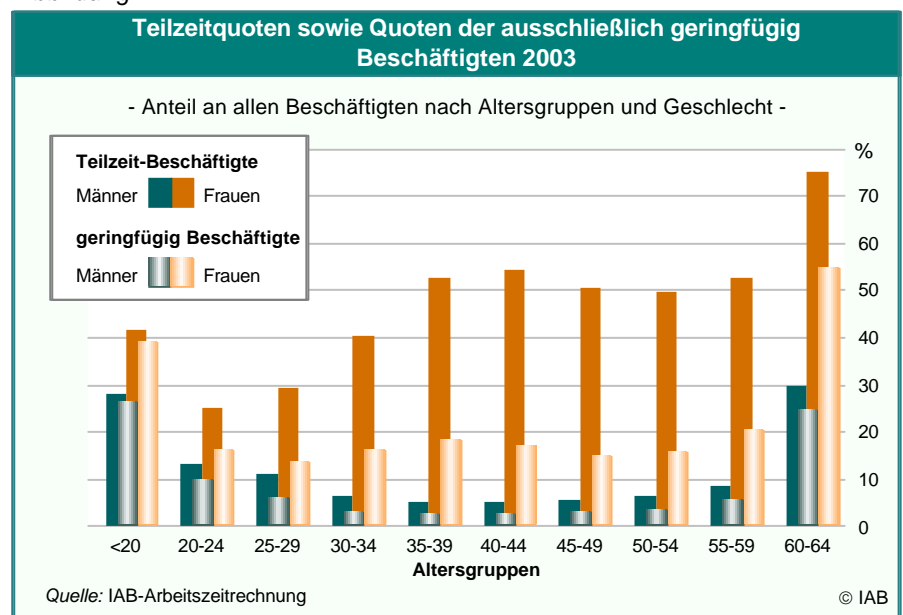
Familiengründung die Berufstätigkeit vorübergehend auf oder wechseln auf eine Teilzeitstelle. Die Teilzeitquote der Männer bewegt sich mit 11 Prozent dagegen auf niedrigem Niveau. 70 Prozent dieser Männer arbeiten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Dabei handelt es sich zum Großteil um Personen von unter 24 Jahren bzw. von über 60 Jahren (Schüler/Studenten und Rentner). Die herkömmliche Teilzeitarbeit

nutzen Männer bislang vorwiegend beim Eintritt in die Berufstätigkeit bzw. beim Übergang in den Ruhestand. Bei Frauen nimmt dagegen die Teilzeitarbeit im Laufe des Erwerbslebens zunehmend breiten Raum ein – meistens aus familiären Gründen (**Abbildung 2**).

Vielfältige Arbeitszeitpräferenzen

Gemessen an den Arbeitszeitwünschen der Vollzeitbeschäftigten bestehen durchaus noch weitere Verkürzungspotenziale. Dies zeigt eine Reihe von Befragungen, die Einblick in die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern geben. Deren Präferenzen scheinen in der Praxis aber nicht immer einfach realisierbar zu sein. Zwar schätzen Unternehmen die Teilzeitarbeit hinsichtlich Produktivität (je Stunde), geringer Fehlzeiten und unter Flexibilitätsaspekten durchaus positiv ein. Oftmals spielen bei Betrieben jedoch auch Kostengesichtspunkte (Personalzusatzkosten, Kosten für Arbeitsplatzausstattung und der höhere Koordinierungsaufwand) eine größere Rolle, so dass viele Unternehmen Teilzeitarbeit nicht einführen bzw. ausweiten. Dies könnte aber auch an tradierten Barrieren liegen. Auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes können Beschäftigte ihre Teilzeitwünsche nun leichter bekunden und realisieren.

Abbildung 2



Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist seit 2001 in Kraft (*siehe Kasten*). Es sichert den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, eröffnet aber auch Möglichkeiten die Arbeitszeit zu verlängern. Vorrangiges Ziel ist jedoch die Förderung der Teilzeitarbeit bzw. eine beschäftigungsorientierte Verteilung des Arbeitsvolumens. Obwohl nicht explizit in den Wortlaut des Gesetzes aufgenommen, sollen auch die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

Welche Beschäftigungspotenziale wurden nun mittels des Teilzeitgesetzes seit 2001 erschlossen? Hat es zum Anstieg der Teilzeitquote um über 2 %-Punkte von Anfang 2001 bis Ende 2003 beigetragen (+740.000 Personen)? Hierbei ist zu bedenken, dass vielfältige gesamtwirtschaftliche und strukturelle Faktoren von Arbeitsangebot und -nachfrage die Entwicklung der Teilzeitquote bestimmen.

So hängen die Inanspruchnahme des Gesetzes und seine Wirkungen am Arbeitsmarkt u.a. von folgenden Faktoren ab: Zum einen müssen auf Seiten der Beschäftigten entsprechende Arbeitszeitwünsche vorhanden sein und auch geäußert werden. Zum anderen ist wichtig, dass die individuellen Arbeitszeitwünsche in den betreffenden Unternehmen auch jeweils realisiert werden können. Schließlich wären betrieblich wie gesamtwirtschaftlich die Strukturen von Angebot und Nachfrage in Einklang zu bringen, damit Beschäftigungseffekte nicht durch Mismatch verloren gehen. Außerdem gibt es neben dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Reihe weiterer Regelungen,³ die Einfluss auf die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland haben dürften.

³ Seit 1996 regelt das Altersteilzeitgesetz den gleichenden Einstieg in den Ruhestand. Im Jahr 2001 trat das novellierte Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit in Kraft und im April 2003 wurden die Rahmenbedingungen für die geringfügige Beschäftigung mit dem Gesetz zu den „Mini- und Midi-Jobs“ neu gefasst.

Die Wirkung des Teilzeitgesetzes auf die Entwicklung der Beschäftigung ist aufgrund der Vielzahl von sich überlagernden Einflüssen zwar nicht exakt zu messen. Aber auf Basis betrieblicher Einschätzungen können wichtige Reaktionen auf das Teilzeitgesetz beschrieben und analysiert werden. So wurde im Herbst 2003 eine repräsentative Auswahl von Unternehmen erneut zum Teilzeitgesetz befragt (*siehe Kasten*).

Bekanntheitsgrad steigt, aber noch Informationsbedarf

Seit der ersten Befragung im Jahr 2001 hat der Bekanntheitsgrad des Teilzeitgesetzes weiter zugenommen. Hochgerechnet auf alle Betriebe in West- und Ostdeutschland war es im Herbst 2003 in 57 Prozent (2001: 53 %) der Betriebe bekannt, die 83 Prozent (2001: 81 %) aller Arbeitnehmer beschäftigten. Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe, für

die das Teilzeitgesetz gilt (solche mit mehr als 15 Arbeitnehmern), stieg der Bekanntheitsgrad sogar auf 75 Prozent (mit 90 Prozent der Beschäftigten). Zwischen West- und Ostdeutschland bestehen hinsichtlich des Bekanntheitsgrades des Gesetzes nur geringe Unterschiede (*vgl. Tabelle, Seite 6*).

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich nur auf Betriebe im Gültigkeitsbereich des Gesetzes.

Zahl von Verkürzungsanträgen nimmt weiter zu

Das Interesse der Arbeitnehmer an Teilzeitarbeit auf Basis des Gesetzes hat insbesondere in Ostdeutschland zugenommen: In 12 Prozent (2001: 6 %) der Betriebe haben Beschäftigte ein Interesse daran bekundet. Im Westen liegt dieser Anteil fast unverändert bei 10 Prozent (2001: 9 %). Diese Anteile nehmen mit der Betriebsgröße zu: In Ostdeutschland

Das Teilzeitgesetz von 2001

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (Teilzeit- und Befristungsgesetz; „Teilzeitgesetz“) löste mit in Kraft treten am 1. Januar 2001 das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab. Kernstück des Gesetzes ist ein Teilzeitananspruch. Danach hat ein Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Verkürzung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit: Das Arbeitsverhältnis muss bereits länger als sechs Monate bestehen und der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigen. Der Arbeitgeber kann den Antrag nur aus betrieblichen Gründen ablehnen. Möchte der Beschäftigte seine Arbeitszeit verlängern, hat er nach dem Gesetz darauf zwar keinen unmittelbaren Anspruch. Jedoch müssen Beschäftigte, die eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit wünschen, bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden, wenn entsprechende Arbeitsplätze besetzt werden. Desweiteren wurde ein Benachteiligungs- und Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten in das Gesetz aufgenommen. Teilzeitbeschäftigte dürfen danach nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.

IAB-Untersuchungen zum Teilzeitgesetz

Datenbasis sind die IAB-Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot in den Jahren 2001 und 2003. Es beteiligten sich jeweils rund 7.300 Betriebe. An der Befragung 2003 haben ca. 3.800 Betriebe (2001: 3.500) aus Westdeutschland und rund 3.500 (2001: 3.900) Betriebe aus Ostdeutschland teilgenommen. Das Teilzeitgesetz gilt erst ab einer Unternehmensgröße von 15 Beschäftigten. In der Erhebung gehörten im Jahr 2003 über 2.500 (2001: 2.100) Unternehmen im Westen und fast 2.100 (2001: 1.700) im Osten dieser Betriebsgrößengruppe an. Die Ergebnisse dieser Stichprobe wurden für die Gesamtwirtschaft hochgerechnet, getrennt nach West- und Ostdeutschland. Die Fragebögen enthielten u.a. Fragen zum Bekanntheitsgrad und den Auswirkungen des Teilzeitgesetzes. Außerdem wurde nach der Anzahl der Anträge (auf Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit) in den Betrieben sowie den jeweils bewilligten, schwebenden, strittigen und abgelehnten Anträgen gefragt.

beschäftigen die Betriebe „mit Interessierten“ 22 Prozent, in Westdeutschland sogar 36 Prozent aller Arbeitnehmer. Die Zahl der Anträge auf Teilzeitarbeit ist im Jahr 2003 weiter gestiegen. In 8 Prozent der Betriebe wurden insgesamt fast 128.000 Anträge gestellt (2001: knapp 84.000), davon 84 Prozent in Westdeutschland (vgl. *Tabelle*).

Drei Viertel aller Anträge haben Frauen gestellt (73 %). In Ostdeutschland ist der Anteil der Frauen an den Verkürzungsanträgen gegenüber 2001 leicht gestiegen (vgl. *Abbildung 3*). Zwar nehmen Frauen die Gesetzesregelungen noch immer deutlich stärker wahr als Männer. Jedoch hat die Zahl der Teilzeitanträge von Männern in Westdeutschland seit 2001 zugenommen. Mit fast 30 Prozent ist er doppelt so hoch wie in Ostdeutschland. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass im Teilzeitgesetz durchaus Chancen liegen, bei Männern die Realisierung individueller Wünsche auf Arbeitszeitverkürzung zu fördern.

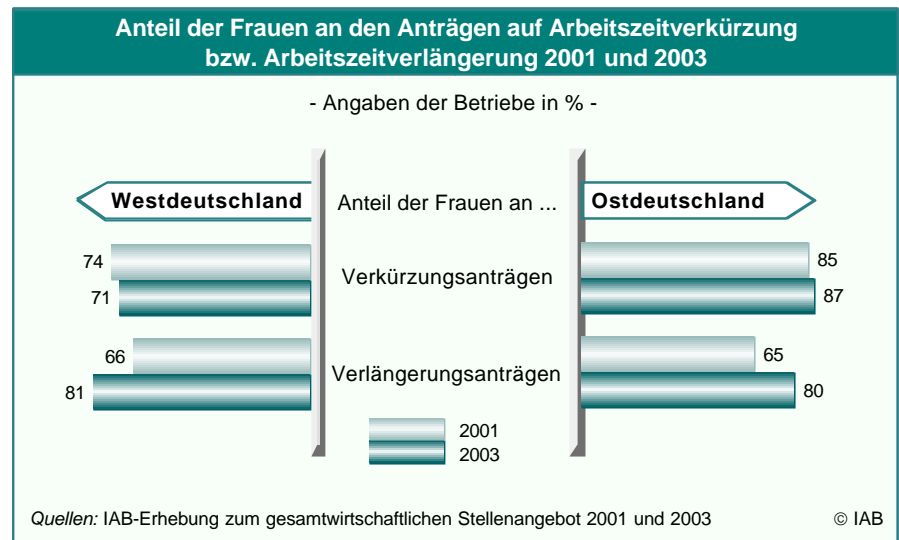
Weiterhin einvernehmliche Umsetzung des Teilzeitgesetzes

Wie schon in der Anlaufphase des Gesetzes (2001) wurden auch 2003 fast alle Verkürzungsanträge einvernehmlich umgesetzt: In Westdeutschland wurde 93 Prozent der Anträge entsprochen, nur 4 Prozent wurden abgelehnt. Über 3 Prozent der Anträge war zum Befragungszeitpunkt noch nicht entschieden. Nur Einzelfälle waren strittig. In Klein- und Mittelbetrieben ist die Ablehnungsquote etwas höher. Hier lassen sich Teilzeittellen offensichtlich nicht so leicht einrichten, oft schon allein wegen der niedrigen Beschäftigtenzahl.

Die im Schnitt geringe Ablehnungsquote kann auch ein Indiz dafür sein, dass die Erfolgchancen von Anträgen schon in Vorgesprächen geklärt werden. So führt vermutlich ein Teil der Teilzeitwünsche gar nicht erst zu einem Antrag (DIHK 2001).

In Ostdeutschland wurden relativ mehr Anträge abgelehnt (11 %), insbesondere von kleinen Betrieben. In den meisten Fällen akzeptierten die Beschäftigten

Abbildung 3



diese Entscheidung. Trotz einer hohen Ablehnungsquote kam es nämlich selten zu Streitfällen. Beschäftigte vermeiden offensichtlich den Konflikt mit dem Arbeitgeber, wohl auch wegen der besonders angespannten Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland.

Insgesamt halten sich somit die vormals befürchteten Konflikte in engen Grenzen. Die Entscheidungen werden im Normalfall im gegenseitigen Einvernehmen getroffen. Viele Unternehmen dürften dem Teilzeitwunsch ihrer Mitarbeiter wohl schon vor der gesetzlichen Neuregelung entsprochen haben. Erzwungene Verkürzungen auf Grundlage des Teilzeitgesetzes lassen sich in dieser Erhebung nicht feststellen.

Beträchtliche Beschäftigungseffekte, aber auch Anzeichen für Arbeitsverdichtung

Wenn das Teilzeitgesetz in Anspruch genommen wurde, hatte dies in den allermeisten Betrieben wirtschaftliche Folgen bzw. personalpolitische Konsequenzen (vgl. *Abbildung 4*). Denn nur ein Viertel der Betriebe berichtete, die kürzeren Arbeitszeiten hätten sich nicht nennenswert ausgewirkt.

Zum einen wurde durch den Wechsel von bisher Vollzeitbeschäftigten in Teilzeitarbeit oft Personalabbau vermieden oder es wurden Arbeitnehmer eingestellt. Von

solchen beschäftigungswirksamen Reaktionen berichtete immerhin ein rundes Viertel aller Betriebe 2001. Oft wurde der Wechsel in Teilzeitarbeit auch durch längere Arbeitszeit von bisher schon Teilzeitbeschäftigten ausgeglichen. In diesen Fällen dürfte das Arbeitsvolumen zwar nur beschäftigungsneutral umverteilt worden sein. Das Ergebnis liegt aber dichter an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und kann somit positiv bewertet werden. In der Summe waren von allen genannten Maßnahmen bzw. Reaktionen daher rund 40 Prozent „beschäftigungsrelevant“. Verglichen mit der Erhebung 2001 hatten diese Reaktionen der Betriebe im Jahr 2003 eine etwas geringere Bedeutung.

Großenteils führte der Übergang in Teilzeit jedoch zur Verlagerung der Aufgaben auf andere Beschäftigte und damit zu einer Arbeitsverdichtung für die Betroffenen. Oder es fielen Aufgaben weg, die im betrieblichen Ablauf nicht unbedingt erforderlich gewesen waren, oder sie wurden rationeller – in kürzerer Zeit – erledigt als zuvor. Im Ganzen dürfte dies die Arbeitsproduktivität (je Stunde) erhöht haben. Solche produktivitätswirksamen betrieblichen Maßnahmen bzw. Reaktionen wurden von rund 60 Prozent der Betriebe angegeben. Outsourcing von bisherigen betrieblichen Leistungen spielte nur in Einzelfällen eine Rolle.

Die Reaktionsmuster in Ost und West sind zum Teil unterschiedlich: Während in Westdeutschland der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit vielfach zu einer Verlängerung der Arbeitszeit anderer Teilzeitkräfte geführt hat, gaben die ostdeutschen Betriebe häufiger an, zusätzliche Mitarbeiter eingestellt zu haben. Die Auffächerung der Reaktionsmuster nach der Betriebsgröße zeigt ebenfalls Unterschiede: In Westdeutschland ist der Anteil der beschäftigungsrelevanten Reaktionen bei kleinen Betrieben deutlich stärker ausgeprägt. In Ostdeutschland dagegen ist keine klare Tendenz festzustellen.

Negative Auswirkungen auf die Einstellungspraxis?

Für bestimmte Personengruppen unter den Beschäftigten bzw. Arbeitsuchenden könnte das Teilzeitgesetz aber auch negative Folgen haben (DIHK 2001).

Zwar enthält das Gesetz ein Diskriminierungsverbot, jedoch könnten z.B. die Einstellungschancen von Personen sinken, die mit größerer Wahrscheinlichkeit als andere einen Antrag auf Teilzeit stellen. Nach einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (Janßen 2004) sehen 38 Prozent der befragten 860 Unternehmen im Anspruch auf Teilzeitarbeit ein Einstellungshemmnis. Aber nur 19 Prozent gaben an, der Teilzeitananspruch sei konkreter Anlass gewesen, auf eine Einstellung zu verzichten. Andere arbeitsrechtliche Regelungen seien größere Einstellungsbarrieren (Mutterschutz, Elternzeit).

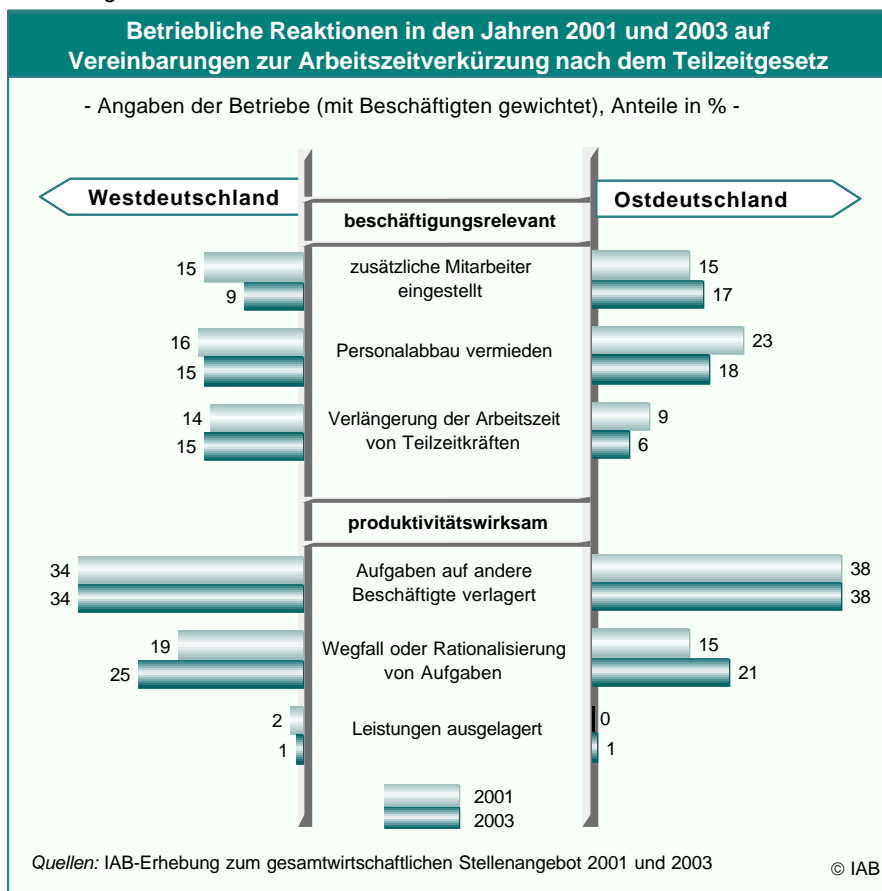
Leicht steigender Wunsch nach längerer Arbeitszeit

Bestimmte Arbeitszeitmuster werden oft nicht auf Dauer, sondern nur in einer bestimmten Lebensphase präferiert. Deshalb verbindet sich mit dem Wunsch

nach Teilzeit oft eine Rückkehroption in eine Vollzeittätigkeit. Im Teilzeitgesetz ist ein solcher Anspruch zwar nicht rechtlich verankert. Zumindest wurde aber ein Vorrang bei der Besetzung offener Stellen aufgenommen. Denn die Befürchtung, nicht mehr auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können, kann Teilzeitwünsche unterdrücken. Zudem ist ein Wechsel in Teilzeitarbeit mit finanziellen und sozialversicherungsrechtlichen Nachteilen verbunden (Seifert 2000).

Die Ergebnisse dieser Befragung deuten auf den verbreiteten Wunsch nach Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit hin. So stand 2003 im Schnitt zwei Anträgen auf kürzere Arbeitszeit immerhin ein Antrag auf längere Arbeitszeit gegenüber (in der Anlaufphase 2001 betrug diese Relation erst 13:1). In Westdeutschland wurden 2003 in 5 Prozent der Betriebe über 53.000 solcher Anträge gestellt. In Ostdeutschland wurden dagegen nur in einem Prozent der Betriebe insgesamt 2.300 Verlängerungen beantragt, größtenteils von Frauen (vgl. **Abbildung 3**). Hier ist jedoch auch die Teilzeitarbeit weniger verbreitet (vgl. **Tabelle, Seite 6**). Während in Westdeutschland fast allen Anträgen entsprochen wurde (93 %), lehnten viele ostdeutsche Betriebe diese ab (61 %). Hier ist die Realisierung von Verlängerungswünschen – wohl auch wegen der allgemeinen Wirtschaftslage – anscheinend wesentlich schwieriger. Vor allem kleine bzw. teilzeitintensive Betriebe lehnten Anträge ab. Im Übrigen kommt es zwangsläufig zu Ablehnungen, wenn sich mehrere Teilzeitbeschäftigte eines Betriebes (die Regelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte) auf eine ausgeschriebene Vollzeitstelle bewerben, weil ja nur eine Person zum Zug kommen kann.

Abbildung 4



Inanspruchnahme und Wirkungen des Teilzeitgesetzes 2003						
	Westdeutschland		Ostdeutschland		Deutschland	
	Betriebs- konzept*)	Beschäftigten- konzept*)	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept	Betriebs- konzept	Beschäftigten- konzept
Grundgesamtheit: alle Betriebe						
Teilzeitgesetz bekannt (ja, Anteil in %)	57	83	56	79	57	83
Anträge auf Verkürzung der Arbeitszeit						
Grundgesamtheit: Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten						
Interesse an Teilzeit (ja, in %)	10	36	12	22	11	34
nach Betriebsgrößenklassen						
16-49 Beschäftigte	5	7	9	9	6	8
50-199 Beschäftigte	17	24	13	12	16	22
200-499 Beschäftigte	42	48	32	27	41	44
500-999 Beschäftigte	32	34	64	53	38	39
1000 Beschäftigte und mehr	53	69	55	51	53	68
Anträge auf Teilzeit	107.200	-	20.400	-	127.600	-
Anteil Frauen an diesen Anträgen (%)	71	-	87	-	73	-
Anteil der Verkürzungsvereinbarungen an allen Anträgen (%)	93	96	85	97	92	96
Anteil schwebender Anträge (%)	3	1	4	1	3	1
<i>darunter: Anteil streitig an allen Anträgen (%)</i>	1	1	1	1	1	1
Anteil abgelehnter Anträge (%)	4	2	11	2	5	2
Grundgesamtheit: Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten, in denen Arbeitszeitverkürzung vereinbart wurde						
Auswirkungen der Verkürzungsvereinbarungen (<i>Mehrfachnennungen möglich, Anteile in %</i>)						
keine nennenswerten Auswirkungen	23	19	22	24	23	19
in Betrieben mit Auswirkungen (= 100 %)						
zusätzliche Mitarbeiter eingestellt	10	9	14	17	11	10
Personalabbau vermieden	16	15	23	18	17	15
Arbeitszeit von Teilzeitkräften verlängert	16	15	3	6	14	14
beschäftigungsrelevant insgesamt	42	39	41	41	42	39
Aufgaben auf andere Beschäftigte verlagert	34	34	37	38	35	35
Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben	22	25	20	21	22	24
Leistungen ausgelagert	2	1	2	1	2	1
produktivitätswirksam insgesamt	58	61	59	59	58	61
Anträge auf Verlängerung der Arbeitszeit						
Grundgesamtheit: Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten						
Anträge auf Arbeitszeitverlängerung	53.700	-	2.300	-	56.000	-
Anteil Frauen an diesen Anträgen (%)	81	-	80	-	81	-
Betriebe, in denen Arbeitszeitverlängerung beantragt wurde (ja, Anteil in %)	5	8	1	2	5	7
nach Betriebsgrößenklassen						
16-49 Beschäftigte	6	3	1	1	5	3
50-199 Beschäftigte	5	8	1	1	4	7
200-499 Beschäftigte	8	10	3	2	7	8
500-999 Beschäftigte	6	4	4	6	5	4
1000 Beschäftigte und mehr	15	14	9	1	15	13
Anteil der Verlängerungsvereinbarungen an allen Anträgen (%)	93	93	32	69	90	93
Anteil schwebender Verhandlungen an allen Anträgen (%)	2	1	7	5	2	1
Anteil abgelehnter Anträge (%)	6	7	61	27	8	7

*) Die Daten wurden nach dem Betriebskonzept und dem Beschäftigtenkonzept hochgerechnet. Letzteres berücksichtigt die Betriebsgröße, gemessen an der Beschäftigtenzahl. Dementsprechend haben die einzelnen befragten Betriebe jeweils unterschiedliches Gewicht.

Geringfügige Abweichungen der Summen durch Rundungen möglich.

Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot 2003

Fazit

Der Trend zur Teilzeitarbeit hielt in den vergangenen Jahren an – entgegen dem allgemeinen Beschäftigungsrückgang. Im Jahr 2003 arbeiteten gut 27 Prozent der Beschäftigten in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Anfang 2001 war die Teilzeitquote noch um 2 %-Punkte niedriger. Der Einfluss des Teilzeitgesetzes auf die Entwicklung der Teilzeitquote, also die Beschäftigungswirkung dieser Regelung, lässt sich zwar nicht genau beziffern, da viele Einflussfaktoren die Entwicklung der Teilzeitarbeit bestimmen. Dennoch sind Tendenzaussagen auf Basis der IAB-Befragungen möglich.

So hat das Gesetz zwar einen hohen Bekanntheitsgrad (2003: 57 %). Aber nur in acht Prozent der Betriebe wurden auch tatsächlich Anträge auf Teilzeit gestellt, insgesamt immerhin rund 128.000. Die befürchtete „Antragswelle“ aufgrund des neuen Rechtsanspruchs ist ebenso ausgeblieben wie eine „Prozesswelle“ wegen streitiger Fälle. Vielmehr wurden die Vereinbarungen fast immer im gegenseitigen Einvernehmen getroffen.

Die Reaktionen der Unternehmen auf solche Vereinbarungen zur Teilzeitarbeit waren unterschiedlich. Überwiegend wurde der Arbeitszeitausfall durch Wegfall bzw. durch Verlagerung der betreffenden Aufgaben auf andere Beschäftigte kompensiert. Während somit 60 Prozent des Arbeitszeitausfalls zu höherer Produktivität führten, fielen die beschäftigungsrelevanten Effekte geringer aus (40 %).

Zwar stellen weit überwiegend Frauen Anträge auf Teilzeit. In zunehmendem Maße interessieren sich dafür aber auch Männer – zumindest in Westdeutschland. Teilzeitarbeit wird – je nach Lebenslage – häufig nur vorübergehend gewünscht. Dies zeigt sich auch in der gestiegenen Zahl der Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf längere Arbeitszeit (fast 56.000). Die Realisierung solcher Wünsche scheint in den Betrieben jedoch teilweise schwierig zu sein. Insbesondere in Ostdeutschland ist die Ablehnungsquote hoch.

Arbeitszeiten, die an veränderte Lebensumstände angepasst werden können, gewinnen für Männer wie für Frauen an

Bedeutung. Zwar geht das Teilzeitgesetz nicht mit einem sprunghaften Anstieg der Teilzeitbeschäftigung einher. Da aber die Zahl der Teilzeitvereinbarungen wie die der Verlängerungsvereinbarungen gestiegen ist, scheint es mit dem Teilzeitgesetz zumindest etwas leichter geworden zu sein, individuelle Arbeitszeitwünsche zu äußern und zu realisieren.

Literatur

Magvas, E., Spitznagel, E. (2002): Teilzeitarbeit – Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK (2001): Mehr Konflikte, weniger Flexibilität. Erfahrungen mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung. Berlin Herbst 2001. (<http://www.diht.de/inhalt/download/teilzeitumfrage.pdf>)

Janßen, P. (2004): Arbeitsrecht und unternehmerische Einstellungsbereitschaft. In: iw-trends Nr. 2.

Seifert, H. (2000): Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen? In: WSI-Mitteilungen Nr. 4.

Impressum

IABKurzbericht
Nr. 18 / 20.12.2004

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
D-90327 Nürnberg
telefonisch: 0911/179-3025
online: www.iab.de

IAB im Internet:

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

Rückfragen zum Inhalt an

Susanne Wanger, Tel. 0911/179-3024
odere-Mail: susanne.wanger@iab.de

ISSN 0942-167X