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

Online Magazin IAB-Forum

Die gesetzliche Brückenteilzeit wird eher zurückhaltend genutzt

16. Oktober 2023 | Christian Hohendanner, Susanne Wanger



Teilzeitarbeit ist in Deutschland weit verbreitet. Um das Risiko einer Teilzeitfalle zu verringern und die starre Trennung zwischen Voll- und Teilzeit abzubauen, wurde 2019 die Brückenteilzeit eingeführt. Sie ermöglicht es Beschäftigten mittlerer und größerer Betriebe, für einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren in Teilzeit zu arbeiten, und ist mit einer automatischen Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verbunden. Diese Möglichkeit wird allerdings bislang eher zurückhaltend genutzt. Damit halten sich auch die Auswirkungen auf die Personalpolitik der Betriebe in Grenzen.

Der Trend zu mehr Teilzeitarbeit in Deutschland hält an: Derzeit arbeiten laut IAB-Arbeitszeitrechnung fast 40 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit. Vor allem Frauen reduzieren nach der Geburt von Kindern in der Regel ihre Arbeitszeit und stocken sie oft auch dann nicht in Richtung Vollzeitarbeit auf, wenn die Kinder älter werden.

Die Entwicklungsmöglichkeiten auf Teilzeitstellen dürften umso weniger gut sein, je stärker der Arbeitszeitrückgang ausfällt. Gerade bei gut ausgebildeten Frauen dürfte bei einer starken Verringerung der Arbeitszeit Entwicklungspotenzial verloren gehen. Das gilt nicht nur für die Frauen selbst, sondern auch für die Wirtschaft insgesamt angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels (lesen Sie hierzu einen aktuellen Beitrag von Timon Hellwagner und anderen im IAB-Forum).

Die Anpassung der Arbeitszeit an veränderte Lebensumstände wird immer wichtiger

Häufig wollen Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht dauerhaft, sondern nur während einer bestimmten Lebensphase reduzieren. Denn die persönlichen Arbeitszeitpräferenzen ändern sich im Zeitverlauf, wie Enzo Weber und Franziska Zimmert im IAB-Kurzbericht 13/2018 zeigen. Menschen sind in unterschiedlichen Lebensphasen verschieden stark belastet. Für die Beschäftigten werden daher Arbeitszeiten, die sich an veränderte Lebensumstände anpassen lassen, immer wichtiger.

Hier setzt unter anderem die sogenannte Brückenteilzeit an (siehe Infokasten „Rechtliche Rahmenbedingungen der Brückenteilzeit“): Beschäftigte mittlerer und größerer Unternehmen haben seit 2019 einen gesetzlichen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren zu reduzieren.

Dies soll nicht zuletzt mehr Durchlässigkeit zwischen Voll- und Teilzeit ermöglichen und dem Risiko einer Teilzeitfalle entgegenwirken. Denn nicht wenige Teilzeitbeschäftigte fallen hinsichtlich Entlohnung, Weiterbildung und Karriere-Optionen gegenüber Vollzeitbeschäftigten zurück. Mit der Brückenteilzeit bietet sich ihnen die Chance, eingeschlagene Beschäftigungspfade wieder leichter zu verlassen. Damit kommt dem Gesetz angesichts der hohen Teilzeitquote in Deutschland eine große Bedeutung zu.

Bislang liegen allerdings noch kaum Erkenntnisse dazu vor, wie viele Betriebe bereits Erfahrungen mit der Brückenteilzeit gemacht haben. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden daher 2022 Betriebe befragt, ob Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf eigenen Wunsch für einen begrenzten Zeitraum auch auf Basis der Brückenteilzeit verringert haben.

Die Reichweite der Brückenteilzeit ist begrenzt

Der gesetzliche Schwellenwert, der Arbeitgeber muss unter anderem mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigen (siehe Infokasten „Rechtliche Rahmenbedingungen der Brückenteilzeit“), begrenzt von vornherein die Reichweite des Anspruchs. Die große Mehrheit der

Betriebe (94 %) unterschreitet den Schwellenwert von 45 Arbeitskräften (siehe Tabelle 1). In diesen Betrieben arbeiten rund 40 Prozent aller Beschäftigten.

Allerdings lassen sich im IAB-Betriebspanel die anspruchsberechtigten Beschäftigten für die Brückenteilzeit hinsichtlich des Schwellenwertes nur näherungsweise identifizieren, da sich das Gesetz auf den sogenannten Arbeitgeberbegriff bezieht und nicht auf einzelne Betriebsstätten. So gilt beispielsweise das Bundesland Bayern als einzelner Arbeitgeber aller bayerischen Universitäten, Schulen, Ministerien etc.

Im IAB-Betriebspanel ist jedoch bekannt, ob es sich um ein Einzelunternehmen, eine Zentrale, Mittelinstanz oder Filiale handelt. Für Zentralen, Niederlassungen und Mittelinstanzen mit weniger als 45 Beschäftigten kann die Arbeitgebergröße nicht eindeutig bestimmt werden, da keine Informationen über andere Betriebe und Dienststellen desselben Arbeitgebers vorliegen.

Unter Berücksichtigung dieser Problematik ist näherungsweise davon auszugehen, dass etwa zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von dem Gesetz erfasst werden (64,1%). Diese sind in 6,2 Prozent aller Betriebe tätig (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: Näherungsweise Reichweite des Brückenteilzeitgesetzes: Verteilung der Beschäftigten sowie der Betriebe auf unterschiedliche Betriebstypen[1)]

Anteile in Prozent

	Betriebe	Beschäftigte		
		alle Beschäftigte (svB+geB)	sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte (svB)	geringfügig Beschäftigte (geB)
Einzelunternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten	81,1	31,5	27,6	57,7
Zentrale/Niederlassung/Mittelinstanz sowie fehlende Angabe zu Betriebstyp mit bis zu 45 Beschäftigten	12,7	8,5	8,4	9,4
Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigten	6,2	60,0	64,1	32,8
Gesamt	100	100	100	100

[1)]Beschäftigte: Arbeitnehmer*innen ohne Auszubildende, Beamt*innen und nicht sozialversicherungspflichtige mithelfende Familienangehörige, tätige Inhaber*innen, Vorstände und Geschäftsführer*innen (zur Abgrenzung siehe Infokasten).

Anmerkung: svB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; geB = geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, hochgerechnete Werte. © IAB

Die temporäre Verringerung der Arbeitszeit steigt nicht sprunghaft an

Auf Basis des IAB-Betriebspanels lässt sich ableiten, dass Mitte 2022 rund 170.000 Beschäftigte Anspruch auf eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Brückenteilzeitgesetz geltend gemacht haben. Das entspricht 0,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Angesichts der kleinbetrieblichen Struktur der deutschen Wirtschaft ist wenig überraschend, dass davon lediglich knapp 2 Prozent der Betriebe betroffen waren (siehe Tabelle 2).

Tab. 2: Betriebe mit befristeter Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2022

Anteile in Prozent

Betriebsgröße[1)]	Betriebe mit befristeter Teilzeit (in %)	Betriebe mit Brückenteilzeit	Anteil der Betriebe mit Brückenteilzeit an allen Betrieben mit befristeten Arbeitszeitreduzierungen
1 bis 9 Beschäftigte	4,9	0,9	18,4
10 bis 45 Beschäftigte	14,6	2,9	19,8
46 bis 200 Beschäftigte	34,3	7,9	23,6
201 bis 500 Beschäftigte	54,8	19,4	36,6
mehr als 500 Beschäftigte	73,9	30,3	42,0
Gesamt	**9,3**	**1,9**	**21,3**

[1)]Beschäftigtendefinition für die Abgrenzung der Betriebsgröße: Arbeitnehmer*innen ohne Auszubildende, Beamt*innen und nicht sozialversicherungspflichtige mithelfende Familienangehörige, tätige Inhaber*innen, Vorstände und Geschäftsführer*innen.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, hochgerechnete Werte. © IAB

Neben der Brückenteilzeit kann die Arbeitszeit auch auf Basis weiterer gesetzlicher Teilzeitmöglichkeiten mit Rückkehrrecht, wie der Elternzeit, der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit, oder aber auf Basis individueller Vereinbarungen verkürzt werden. In der Summe machten insgesamt 2,8 Prozent aller betrieblich Beschäftigten von befristeten Teilzeitvereinbarungen, Brückenteilzeit inklusive, Gebrauch (siehe Tabelle 3). Jede sechste befristete Teilzeitvereinbarung (15,7%) entfiel dabei auf die Option „Brückenteilzeit“.

Die Nutzung der Brückenteilzeit steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße. Allerdings wurden auch in Kleinbetrieben Brückenteilzeitverträge umgesetzt, obwohl das Gesetz diese Betriebe nicht dazu verpflichtet. Hier profitieren anteilig ähnlich viele Beschäftigte wie in Betrieben mit 46 bis 200 Mitarbeitenden, bei denen der Anspruch aufgrund der Zumutbarkeitskriterien begrenzt ist (siehe Tabelle 3). In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ist die Brückenteilzeit mit 1,0 Prozent der Belegschaft am weitesten verbreitet.

Brückenteilzeitverträge werden häufiger im öffentlichen Dienst und in gemeinnützigen Einrichtungen als in privatgewerblichen Betrieben vereinbart. Zudem variiert die Inanspruchnahme deutlich nach Branchen. Während in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Bereich Erziehung und Unterricht eine stärkere Nutzung zu beobachten ist, spielt Brückenteilzeit in Branchen mit tendenziell höheren Männeranteilen wie dem Baugewerbe oder dem Verkehrs- und Lagereiwesen eine untergeordnete Rolle.

Sie ist weiterhin eher in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat und mit Tarifbindung zu finden. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Betriebs- und Personalräte sich aktiv für die Interessen der Beschäftigten einsetzen und die Umsetzung unterstützen. In Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes können Anträge sogar häufig nur mit Zustimmung des Personalrates abgelehnt werden.

Tab. 3: Beschäftigte in befristeter Teilzeitbeschäftigung und Anteil derBrückenteilzeit im Jahr 2022[1)]

Anteile in Prozent

Branchen	Anteil in befristeter Teilzeit[2)]	Anteil in Brückenteilzeit[3)]	Anteil der Brückenteilzeit an befristeter Teilzeit[4)]
Land- und Forstwirtschaft	0,9	0,3	16,5
Bergbau	3,9	2,6	62,8
Nahrungs- und Genussmittel	0,8	0,4	40,1
Verbrauchsgüter	0,9	0,5	46,9
Produktionsgüter	0,7	0,1	17,9
Investitions- und Gebrauchsgüter	2,2	0,3	18,8
Baugewerbe	0,5	0,0	5,3
Handel, Instandhaltung und Reparatur	0,7	0,2	20,5
Einzelhandel	1,0	0,2	14,5
Verkehr und Lagerei	0,9	0,2	15,5
Information und Kommunikation	1,6	0,3	16,8
Gastgewerbe	1,1	0,6	30,0
Finanz- und Versicherungsgewerbe	2,1	0,7	26,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1,7	0,3	13,7
Erziehung und Unterricht	4,2	1,1	20,8
Gesundheits- und Sozialwesen	4,8	0,9	14,6
sonstige Dienstleistungen	1,2	0,2	9,9
Organisationen ohne Erwerbszweck	2,8	0,5	12,7
Öffentliche Verwaltung	15,4	2,3	10,8
Sektoren			
Privatwirtschaft	1,7	0,3	13,1
Öffentlicher Dienst	10,7	2,0	14,8
Gemeinnütziger Sektor	3,0	0,9	26,8
Betriebstyp und Betriebsgröße			
Einzelunternehmen mit bis zu 45 Arbeitnehmer*innen	1,4	0,3	13,5
Zentrale/Niederlassung/Mittelinstanz mit bis zu 45 Arbeitnehmer*innen	2,8	1,0	28,0
Betriebe mit mehr als 45 Arbeitnehmer*innen	3,5	0,6	16,3
Betriebsgröße			
1 bis 9 Beschäftigte	1,5	0,4	16,8
10 bis 45 Beschäftigte	1,8	0,5	18,8
46 bis 200 Beschäftigte	1,9	0,3	15,6
201 bis 500 Beschäftigte	2,2	0,5	19,3
500 und mehr Beschäftigte	7,1	1,0	13,6
Betriebliche Mitbestimmung			
kein Betriebs-/Personalrat	1,2	0,3	15,9
Betriebs-/Personalrat	4,4	0,8	18,5
Tarifbindung			
ohne Tarifbindung	1,4	0,3	15,7
mit Tarifbindung	4,3	0,8	15,9
Regionale Zuordnung			
Westdeutschland	2,8	0,5	16,2
Ostdeutschland	3,2	0,5	14,0
Gesamt	**2,8**	**0,5**	**15,7**

[1]Beschäftigte: Arbeitnehmer*innen ohne Auszubildende, Beamt*innen und nicht sozialversicherungspflichtige mithelfende Familienangehörige, tätige Inhaber*innen, Vorstände und Geschäftsführer*innen.
[2]Anteil aller Beschäftigten in befristeter Teilzeit einschließlich Brückenteilzeit an allen Beschäftigten im Betrieb;
[3]Anteil der Beschäftigten in Brückenteilzeit an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende);
[4]Anteil der Beschäftigten in Brückenteilzeit an allen Beschäftigten in befristeter Teilzeit.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, hochgerechnete Werte. © IAB

Multivariaten Analysen zufolge steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Brückenteilzeit in Anspruch genommen wird, mit dem Anteil an weiblichen Beschäftigten im Betrieb. Das lässt darauf schließen, dass eine befristete Verringerung der Arbeitszeit eher von Frauen als von Männern in Anspruch genommen werden. Kein Zusammenhang zeigt sich mit dem betrieblichen Teilzeitanteil. Befristete Reduzierungen der Arbeitszeit sind also nicht häufiger, wenn es bereits viele Teilzeitbeschäftigte im Betrieb gibt.

Darüber hinaus wird die Brückenteilzeit vor allem in größeren, tarifgebundenen Betrieben mit betrieblicher Mitarbeitervertretung in Anspruch genommen und dort, wo das Qualifikations- und das Lohnniveau überdurchschnittlich hoch ist. Brückenteilzeit scheint also tendenziell eher den Beschäftigten in den Kernsegmenten des deutschen Arbeitsmarktes zugutezukommen.

Die Brückenteilzeit hat näherungsweise zu 10.000 zusätzlichen Einstellungen geführt

Die Einführung eines rechtlichen Anspruchs auf Brückenteilzeit kann Betriebe vor Probleme stellen. Sie müssen dann die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten entsprechend koordinieren oder zusätzliche personalpolitische Maßnahmen ergreifen. So müssen sie unter Umständen zumindest befristet neues Personal einstellen, um den entstandenen Arbeitsausfall zu kompensieren.

In über der Hälfte der Betriebe, in denen Brückenteilzeit zum Einsatz kam, wurde der vorübergehende Arbeitszeitausfall durch vorhandenes Personal aufgefangen. Dies zeigt eine Umfrage von ifo-Institut und Randstad aus dem Jahr 2019 zu betrieblichen Erfahrungen mit dem Brückenteilzeitgesetz. Im Schnitt stellte jedes sechste Unternehmen aber auch neues Personal ein, in größeren Betrieben sogar jedes vierte.

Analysen von Christian Hohendanner und Susanne Wanger auf Basis des IAB-Betriebspanels weisen ebenfalls darauf hin, dass Betriebe mit Brückenteilzeit mehr Personal eingestellt haben. Rechnet man den in diesen Analysen berechneten Effekt auf die absolute Anzahl der Einstellungen hoch, dürfte die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit näherungsweise zu 10.000 zusätzlichen Einstellungen geführt haben.

Hingegen gibt es keine Hinweise dafür, dass die Unternehmen zur Kompensation verstärkt auf Überstunden, befristete Verträge, Minijobs, Leiharbeit oder freier Mitarbeiter gesetzt hätten. Dies mag auch an der insgesamt eher zurückhaltenden Nutzung von Brückenteilzeit liegen, die bislang nur moderate Auswirkungen auf die Personalpolitik der Betriebe gehabt haben dürfte.

Fazit

Mit der Brückenteilzeit wurde die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt. So ist es leichter geworden, individuelle Arbeitszeitwünsche für einen befristeten Zeitraum zu realisieren. Dabei ging die Brückenteilzeit nicht mit einem sprunghaften Anstieg der befristeten Teilzeitvereinbarungen einher, denn nur knapp jede sechste wurde über die Option „Brückenteilzeit“ geschlossen.

Insgesamt wurde diese Möglichkeit nur zurückhaltend genutzt: Mitte 2022 befanden sich 0,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 1,9 Prozent aller Betriebe in Brückenteilzeit. In einer IAB-Befragung aus der Zeit vor der Einführung hatte mit 6 Prozent ein weitaus höherer Anteil der Beschäftigten angegeben, eine befristete Reduzierung anzustreben. Genaue empirische Informationen, wie groß die potenzielle Zielgruppe des Gesetzes ist, fehlen allerdings.

Die noch relativ geringe Inanspruchnahme könnte zum einen darin begründet sein, dass die gesetzliche Regelung zur Brückenteilzeit bei den Beschäftigten noch nicht hinreichend bekannt ist und viele Beschäftigte den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bereits ohne den Rechtsanspruch realisiert haben.

Zum Teil wird aber auch die gewünschte Dauer der temporären Arbeitszeitreduzierung durch das Gesetz nicht abgedeckt. So möchte der oben genannten IAB-Befragung zufolge etwa ein Drittel der Beschäftigten ihre Arbeitszeit nur für weniger als ein Jahr verkürzen. Rund fünf Prozent streben aber auch einen Zeitraum von über fünf Jahren an. Darüber hinaus ist die Zahl der Beschäftigten, die von dem gesetzlichen Anspruch ausgeschlossen sind, beachtlich.

Für eine Bewertung des Rechtsanspruchs sind außerdem die Reaktionen der Betriebe von Bedeutung, also über welche Kanäle diese den vorübergehenden Stundenausfall ausgeglichen haben. So wäre eine Kompensation der entstandenen Arbeitszeitlücken durch Minijobs, Befristungen, Leiharbeit oder Überstunden des vorhandenen Personals nicht im Sinne einer sozial fortschrittlichen Regulierung, wie Enzo Weber in einem 2017 erschienenen Beitrag für die Süddeutsche Zeitung argumentiert hat.

Für unerwünschte Ausweichreaktionen finden sich in den hier präsentierten Auswertungen jedenfalls keine Anhaltspunkte. Dies mag zum einen mit der relativ geringen Inanspruchnahme zu tun haben, sodass sich die Brückenteilzeit bislang kaum in der Personalpolitik der Betriebe niederschlägt. Zum anderen könnten zunehmend Personalengpässe eine Rolle spielen. Zur Vertretung eingestellte Arbeitskräfte dürften sich immer seltener mit unattraktiven Angeboten – etwa befristete Verträge bei geringem Teilzeitumfang – zufriedengeben, wenn ihnen alternative Stellenangebote vorliegen. Insofern scheint die Befürchtung, dass prekär Beschäftigte hier in großem Umfang als Lückenbüßer eingesetzt würden, eher nicht berechtigt zu sein.

Rechtliche Rahmenbedingungen der Brückenteilzeit

Geregelt wird die Brückenteilzeit in §9a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Somit besteht im TzBfG neben dem Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit).

Die Arbeitnehmer*innen stellen hierfür beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegen kann, zu verringern. Der Anspruch auf Brückenteilzeit ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe, zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, gebunden. Nach dem Ende kehren Beschäftigte automatisch wieder zur alten Arbeitszeit zurück. Es müssen aber bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Dazu zählen insbesondere die folgenden:

- Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Hierzu zählen alle Beschäftigten, die regelmäßig in dem Betrieb angestellt tätig sind (z. B. auch solche mit einem Minijob). Ausgenommen sind allerdings Beschäftigte wie Auszubildende, Praktikant*innen, Volontäre oder Trainees.
- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen und es dürfen keine Sperrfristen aufgrund vorangegangener Anträge vorliegen. Diese Sperrfrist beträgt ein Jahr, nachdem die Arbeitnehmer*innen aus der Teilzeit zurückgekehrt sind. Erst danach kann erneut Brückenteilzeit beantragt werden.
- Der Antrag muss mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverringerung schriftlich gestellt werden. Er kann vom Arbeitgeber nur aus betrieblichen Gründen, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, abgelehnt werden.
- Darüber hinaus gibt es für Unternehmen, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Beschäftigten den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

In aller Kürze

- Knapp zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen sind in Betrieben beschäftigt, in denen grundsätzlich ein Anspruch auf Brückenteilzeit besteht. Dieser Anspruch wird jedoch nur vereinzelt geltend gemacht. Brückenteilzeitverträge wurden insgesamt von 0,5 Prozent aller Beschäftigten in 1,9 Prozent aller Betriebe abgeschlossen.
- Der positive Zusammenhang zwischen Brückenteilzeit und dem betrieblichen Frauenanteil deutet darauf hin, dass Brückenteilzeit eher von Frauen als von Männern in Anspruch genommen wird.
- Brückenteilzeit wird vor allem in größeren, tarifgebundenen Betrieben mit betrieblicher Mitarbeitervertretung und in Betrieben vereinbart, in denen die Beschäftigten überdurchschnittlich gut qualifiziert sind und höher entlohnt werden. Brückenteilzeit kommt also tendenziell eher den Beschäftigten in den Kernsegmenten des deutschen Arbeitsmarktes zugute.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit durch die Inanspruchnahme von Brückenteilzeit dürfte zu näherungsweise 10.000 zusätzlichen Einstellungen geführt haben, um den vorübergehenden Arbeitsausfall zu kompensieren.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): Brückenteilzeit.

Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. In: IAB-Forum, 21.11.2022.

Hohendanner, Christian; Wanger, Susanne (2024): Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen. Sozialer Fortschritt (im Erscheinen).

IAB (2023): Jahresbilanz 2022: Die Erwerbstätigen in Deutschland arbeiteten 61,10 Milliarden Stunden. Presseinformation vom 07.03.2023.

Ifo-Institut/Randstad (2019): Ergebnisse: 3. Quartal 2019 Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie (2018): Zur Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit. In: IAB-Forum, 03.05.2018.

Weber, Enzo (2017): Weg mit der Falle! In: Süddeutsche Zeitung, 04.12.2017.

Weber, Enzo; Zimmert, Franziska (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Bild: Fokussiert/stock.adobe.com

DOI: IAB.FOO.20231016.01

Zitationshinweis

Christian Hohendanner; Susanne Wanger (2023): Die gesetzliche Brückenteilzeit wird eher zurückhaltend genutzt , In: Online Magazin IAB-Forum 16. Oktober 2023, https://iab-forum.de/die-gesetzliche-bruckenteilzeit-wird-eher-zuruckhaltend-genutzt/, Abrufdatum: 27. May 2026

Lizenzhinweis

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