

In aller Kürze

- In über einem Drittel aller Betriebe in Deutschland arbeiten Teilzeitkräfte mit einer höheren Stundenzahl als geringfügig Beschäftigte. Sie sind vor allem im Dienstleistungsbereich zu finden, im Produzierenden Gewerbe dagegen eher selten.
- Teilzeit entspricht oft den betriebswirtschaftlichen Erfordernissen ebenso wie den Wünschen der Beschäftigten.
- Unter *ertragsrelevanten* Aspekten wird Teilzeitarbeit von den Betrieben einhellig als sehr vorteilhaft eingeschätzt. Denn sie fördert insbesondere deren Flexibilität und Produktivität.
- Unter *kostenrelevanten* Gesichtspunkten beurteilen die Betriebe Teilzeit dagegen sehr unterschiedlich: Kleinbetriebe sehen eher Vorteile, weil hier eine Vollzeitkraft häufig nicht ausgelastet wäre. Bei Großbetrieben überwiegen die Nachteile, da Arbeitsabläufe und Kommunikationswege vielfach reorganisiert werden müssten.
- In 17,5 Prozent der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten sind im Jahr 2004 Teilzeitarbeitsplätze entstanden. Großteils wurden sie zusätzlich eingerichtet oder eine Vollzeit- in eine Teilzeitstelle umgewandelt. Die Aufteilung auf mehr Teilzeitstellen spielt eine geringere Rolle.

Autor/in

Susanne Wanger

Arbeitszeitpolitik

Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität

Mit Teilzeit kann das Arbeitsvolumen dem Personalbedarf leichter angepasst werden – Sie wird trotz einiger Nachteile von den Betrieben überwiegend positiv bewertet

Eine Vielzahl von flexiblen Beschäftigungsformen hat sich in den vergangenen Jahren am Arbeitsmarkt herausgebildet. Dazu zählt auch die Teilzeitarbeit. Damit können die Betriebe das Arbeitsvolumen geschmeidig an den Personalbedarf anpassen.

Teilzeit fördert oft auch Motivation und Produktivität der Mitarbeiter, was sich wiederum positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsnachfrage von Unternehmen auswirken kann. In diesem Kurzbericht werden die Ergebnisse einer IAB-Befragung aus dem Jahr 2004 vorgestellt.

Teilzeitarbeit ist weit verbreitet – sie macht inzwischen über ein Drittel der Beschäftigung in Deutschland aus.¹ Und sie hat viele Facetten: Mini-Jobs gehören ebenso dazu wie die sozialversicherungspflichtige „reguläre“ Teilzeitarbeit mit höherer Stundenzahl.

In diesem Kurzbericht geht es allein um die „reguläre“ Teilzeitarbeit, weil sie mit zwei Dritteln auch den größten Beitrag zum Teilzeit-Arbeitsvolumen beisteuert. Außerdem unterliegen Mini-Jobs großenteils anderen Bestimmungsgrößen. Aus welchen Gründen beschäftigen Betriebe

Teilzeitkräfte, welche Vor- und Nachteile bringt dies dem Unternehmen und wie entstehen Teilzeitarbeitsplätze? Die Antworten hierauf liefert eine Betriebsbefragung (vgl. **Kasten auf Seite 5**) vom Herbst 2004.

Betriebsgröße und Branche haben Einfluss

In rund 39 Prozent der Betriebe mit über drei Viertel aller Beschäftigten sind reguläre Teilzeitkräfte tätig. Das heißt zwar auch, dass in 61 Prozent aller Betriebe keine Teilzeitbeschäftigten arbeiten. Dabei handelt es sich aber vor allem um Klein- und Kleinst-Unternehmen, für die die Mini-Jobs häufig die günstigere Alternative sind.

Die Zahl der *regulären* Teilzeitbeschäftigten lag im Herbst 2004 nach den Ergebnissen der Befragung bei 5,3 Mio. Personen, das entspricht einem Anteil von 14 Prozent an allen abhängig Beschäftigten. Diese Quote deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen anderer Erhebungen.² Der Teilzeitanteil nimmt

¹ Die Teilzeitquote betrug 2004 in der IAB-Arbeitszeitrechnung knapp 32 % (siehe auch Wanger 2006).

² Die Arbeitszeitrechnung des IAB weist für den gleichen Zeitraum eine „reguläre“ Teilzeitquote von 15,5 % aus. Im Mikrozensus ergibt sich für das 2. Quartal 2004 eine Quote von 14,9 %. Die Teilzeitquote auf Basis der Befragung liegt zwar etwas niedriger, aber aufgrund der methodischen Unterschiede sind Abweichungen zu erwarten. So ist der Mikrozensus eine Haushaltsbefragung, die Offene Stellen-Erhebung eine Betriebsbefragung und die IAB-Arbeitszeitrechnung eine Komponentenrechnung. Außerdem wird reguläre Teilzeit teils unterschiedlich abgegrenzt und erfasst.

mit der Betriebsgröße leicht zu – in den alten wie in den neuen Bundesländern.³

In den Branchen sind die Teilzeitquoten sehr unterschiedlich: So ist die reguläre Teilzeit eine typische Beschäftigungsform des Dienstleistungsbereichs, während sie im Produzierenden Gewerbe bislang nur eine geringe Rolle spielt (vgl. **Abbildung 1**). Die Wirtschaftszweige mit den höchsten Quoten (soziale Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, sonstige private und öffentliche Dienstleistungen) weisen zugleich sehr hohe Frauenanteile an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf. Die niedrigsten Quoten finden sich dagegen in Branchen mit traditionell hohen Männeranteilen (Baugewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Verarbeitendes Gewerbe). Dies spiegelt wider, dass Teilzeitarbeit eine klassische Form der Frauenerwerbstätigkeit ist und in typischen „Frauenbranchen“ stärker genutzt wird.

Der Handel und das Gastgewerbe liegen im Ranking der Teilzeitquoten zwar im Mittelfeld. Aber viele Mitarbeiter sind hier nur als Minijobber zur Aushilfe beschäftigt. Bezieht man solche geringfügigen Beschäftigungen in die Teilzeitquote ein, ändern sich die Positionen, und Handel sowie Gastgewerbe schieben sich ins Vorderfeld.

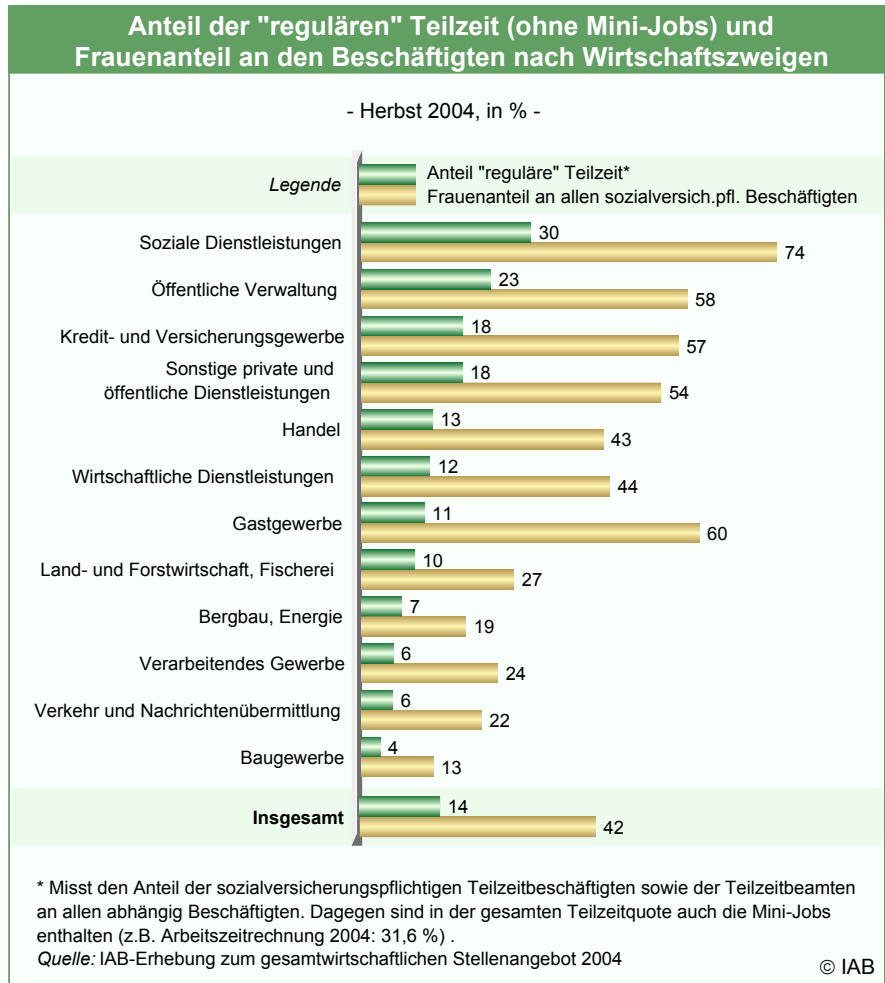
Die folgende Untersuchung der Motive sowie der Vor- und Nachteile der Teilzeitarbeit bezieht sich nur auf Betriebe, die reguläre Teilzeitkräfte beschäftigen.

Betriebe haben sehr unterschiedliche Motive

Betriebe beschäftigen Teilzeitkräfte aus mehreren, teils sehr unterschiedlichen Motiven: Vom Markt bestimmte Gründe – wie aktueller Personalbedarf, flexible Betriebszeiten sowie die Überbrückung vorübergehender Engpässe – und Mitarbeiterwünsche halten sich etwa die

³ IAB-Befunde (Leber 1999), die eine abnehmende Nutzung der Teilzeitarbeit entlang der Betriebsgröße feststellen, beziehen die geringfügig Beschäftigten bei der Analyse mit ein. Denn vor allem Klein- und Mittelbetriebe setzen häufig Mini-Jobs ein. Da interne Teilarbeitsmärkte hier nur gering ausgeprägt sind, haben sie ein gesteigertes Interesse an sehr flexibel einsetzbaren Arbeitskräften (Oschmiansky 2000).

Abbildung 1



Waage. Daneben spielen institutionelle Gründe – wie das Teilzeitgesetz und die Elternzeit – eine Rolle (vgl. **Abbildung 2**).

Am häufigsten entsprach die reguläre Teilzeitarbeit dem aktuellen Arbeitskräftebedarf der Betriebe. Dieser Grund wird vom Handel, aber auch vom Baugewerbe überdurchschnittlich oft genannt. An zweiter Stelle werden die individuellen Wünsche der Beschäftigten als Anlass für die Teilzeitbeschäftigung angegeben, insbesondere von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Dienstleistungsbereichs und im Bereich der öffentlichen Verwaltung. Die Überbrückung vorübergehender Personalengpässe sowie längere Betriebs- bzw. Öffnungszeiten durch den Einsatz von Teilzeitkräften spielen zwar im Ganzen eine geringere Rolle. Aber im Handel und im Gesundheitswesen werden diese Motive überdurchschnittlich häufig angeführt. Vor allem Betriebe der Land- und Forstwirtschaft nennen ausdrücklich die Bewältigung von saisonalen Ar-

beitsspitzen als Grund für die Beschäftigung von Teilzeitkräften. Gesetzliche Regelungen, wie das Teilzeitgesetz, die Elternzeit oder die Altersteilzeit sind nur für eine kleinere Zahl der Betriebe ausschlaggebend. Einzelne Unternehmen führen außerdem Einsparungen bei den Personalkosten und finanzielle Schwierigkeiten als Gründe an.

Diese Motive sind auch nach der Betriebsgröße sehr unterschiedlich ausgeprägt. Je kleiner der Betrieb, desto bedeutender sind die marktbestimmten Motive. Je größer der Betrieb ist, desto wichtiger sind dagegen die Mitarbeiterwünsche und die institutionellen Gründe (vgl. **Abbildung 2**). Letztere werden vor allem von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und von Öffentlichen Verwaltungen genannt. Dies dürfte in Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Regelungen stehen, die insbesondere für größere Betriebe relevant sind. So gilt der Anspruch auf Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz erst ab einer Betriebsgröße von 16 Mitarbeitern.

Zu Konflikten im Unternehmen kommt es hierdurch jedoch selten: Eine frühere Erhebung zum Teilzeitgesetz hat gezeigt, dass es in den Betrieben einvernehmlich umgesetzt worden ist (Wanger 2004).

Vorteile überwiegen Nachteile

Die Betriebe sehen im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung sowohl Vor- als auch Nachteile für die Teilzeitbeschäftigung. Per Saldo überwiegen aber die positiven Einschätzungen (vgl. **Abbildung 3**). So wird Teilzeit unter *ertragsrelevanten* Gesichtspunkten insgesamt besser beurteilt als Vollzeitbeschäftigung. In der Befragung nennen hierzu 50 Prozent die größere Flexibilität von Betriebs- und Arbeitsabläufen. Besonders ausgeprägt ist dies im Handel und im Gastgewerbe. Wenn der Personalbedarf – saisonal oder konjunkturell bedingt – stark schwankt, kann mit Teilzeitarbeit offensichtlich besser angepasst werden, vor allem wenn sie flexibel gestaltet ist, weil Dauer und Lage der Arbeitszeit variabel sind.

Über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg wird Teilzeit im Hinblick auf sogenannte „weiche“ Bestimmungsfaktoren der Arbeitszufriedenheit per Saldo sehr positiv eingeschätzt. So ist Teilzeitarbeit aus Sicht der Betriebe vorteilhaft für die Motivation der Mitarbeiter, die Bindung an das Unternehmen und für das Betriebsklima. Mit Blick auf eine niedrigere Fluktuation von Mitarbeitern sind die letzten Punkte offenbar besonders wichtig: Gehen Betriebe auf die Arbeitszeitwünsche ihrer Mitarbeiter ein, werden sie auch als Arbeitgeber attraktiver und können leichter qualifizierte Mitarbeiter halten und gewinnen. Aber auch bezüglich der Produktivität der Mitarbeiter sowie der Fehlzeiten werden gegenüber der Vollzeitbeschäftigung Vorteile gesehen.

Sind Fluktuation und Fehlzeiten niedrig sowie Motivation und Produktivität hoch, wirkt sich dies auch positiv auf die Arbeitskosten und damit auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen aus. Dies kann die wirtschaftliche Entwicklung fördern und Potentiale für mehr Beschäftigung schaffen.

Abbildung 2

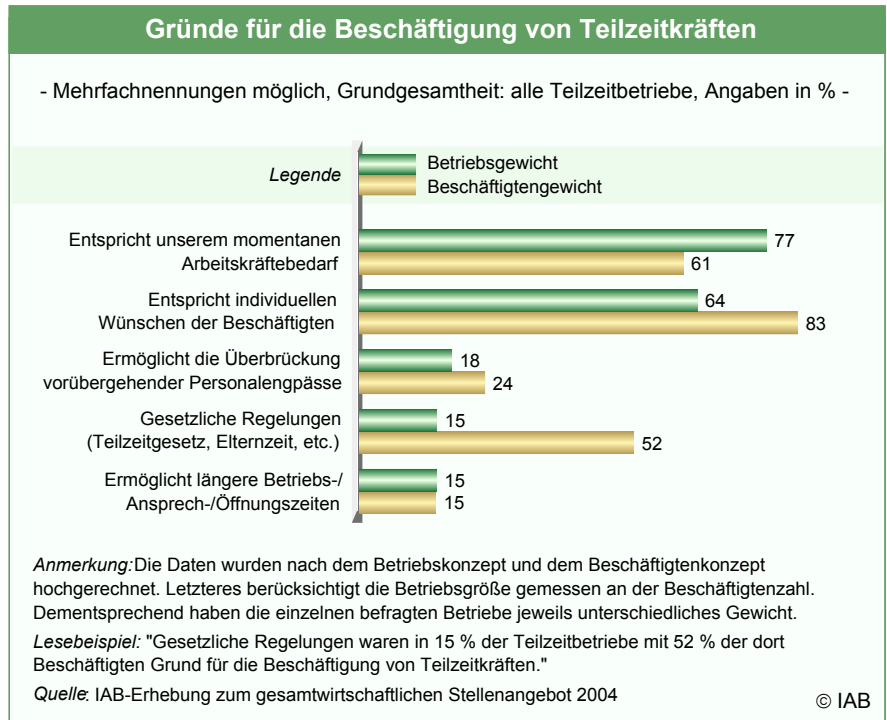
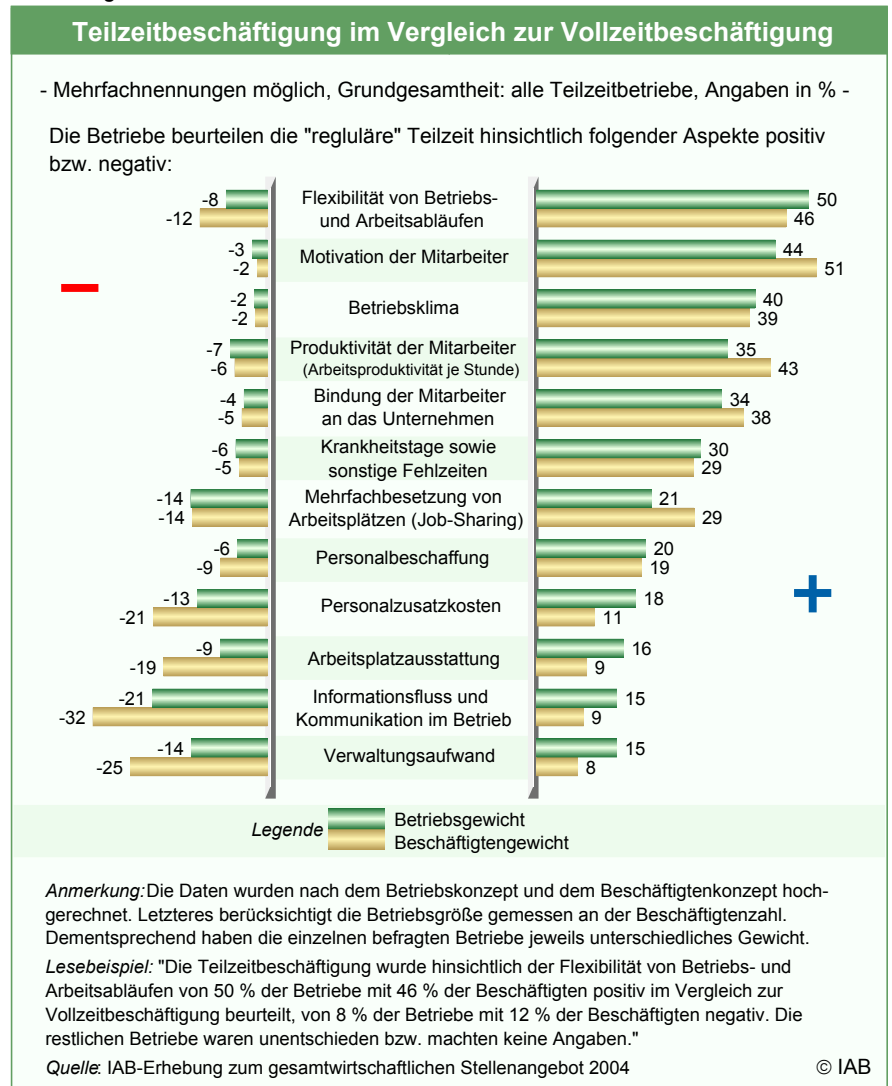


Abbildung 3



Jedoch dürfen die Vorteile der Teilzeitarbeit nicht von den Nachteilen überkompensiert werden. So beurteilen die Unternehmen Teilzeit aus *kostenrelevanten* Gesichtspunkten – bezüglich der Personalzusatzkosten, des Verwaltungsaufwands und der Kosten für die Ausstattung der Arbeitsplätze – recht unterschiedlich. Kleinere Betriebe schätzen die Kostenvorteile, weil z.B. eine Vollzeitkraft an einem Arbeitsplatz oft nicht ausgelastet wäre. Dagegen schneidet Teilzeit in Mittel- und Großbetrieben unter Kostenaspekten schlechter ab, weil Arbeitsabläufe häufiger reorganisiert werden müssen und sich Informationsfluss und Kommunikation im Unternehmen schwieriger gestalten.

Aufs Ganze gesehen wird Teilzeitarbeit von 50 Prozent der Teilzeitbetriebe (mit 43 % der beschäftigten Arbeitnehmer) positiv bewertet. Knapp 42 Prozent der Betriebe (mit 50 % der Beschäftigten) berichten, Teilzeit habe keine nennenswerten wirtschaftlichen oder personalpolitischen Auswirkungen. Nur eine kleine Minderheit sieht überwiegend Nachteile. Mit der Betriebsgröße nimmt die positive Bewertung jedoch ab und die indifferente Einstellung zu. Vor allem der Handel und das Gastgewerbe sehen die Teilzeit sehr positiv. Negative Einschätzungen wurden dagegen häufiger von Betrieben der Chemischen Industrie und von Öffentlichen Verwaltungen abgegeben.

Die Entstehung von Teilzeitarbeitsplätzen

In 18 Prozent der Teilzeitbetriebe mit 45 Prozent der Beschäftigten sind im Jahr 2004 Teilzeitarbeitsplätze entstanden – überdurchschnittlich häufig im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Gastgewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung; dagegen im Baugewerbe eher selten. Auch im Handel sind verhältnismäßig wenig „reguläre“ Teilzeitjobs eingerichtet worden, was an der großen

⁴ Nachdem in der Befragung keine Variable den „wirtschaftlichen Erfolg“ eines Unternehmens abbildet, wurde aus den Angaben zur Beschäftigungsentwicklung, zu Aktivitätshemmnissen im Betrieb sowie zur zeitlichen und numerischen Flexibilität eine Variable generiert, die die Unternehmensperformance (positiv/wachsend, indifferent/keine Änderung, negativ/schrumpfend) hilfsweise messen soll, um die Entwicklung des Unternehmens einstufen zu können.

Tabelle 1

Wie sind die Teilzeitarbeitsplätze entstanden?			
Angaben der Betriebe in % (Mehrfachnennungen waren möglich)			
Grundgesamtheit: Betriebe, in denen in den letzten 12 Monaten Teilzeitarbeitsplätze entstanden sind			
	Teilzeit-Arbeitsplatz wurde zusätzlich zu den bestehenden Arbeitsplätzen eingerichtet	Vollzeit-Arbeitsplatz wurde in einen Teilzeit-Arbeitsplatz umgewandelt	Vollzeit-Arbeitsplatz wurde in zwei oder mehrere Teilzeit-Arbeitsplätze umgewandelt
häufig	17	17	4
manchmal	32	34	21
häufig + manchmal	49	51	25
nie	30	29	44
keine Angabe	22	20	32

Quelle: IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2004

Bedeutung der Mini-Jobs in dieser Branche liegen dürfte. Teilzeitarbeitsplätze sind häufiger in großen Betrieben geschaffen worden, sowie in Betrieben, die in den letzten 12 Monaten vor der Befragung eine positive Geschäftsentwicklung⁴ zu verzeichnen hatten.

Teilzeitarbeitsplätze entstehen auf ganz unterschiedliche Weise (vgl. **Tabelle 1**): Zum einen werden sie zusätzlich eingerichtet, wobei das Arbeitsvolumen steigt. Dies war in 49 Prozent der Betriebe häufig oder manchmal der Fall. Desweiteren kann ein Vollzeit-Arbeitsplatz in mehrere Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Das Arbeitsvolumen ändert sich dann zwar nicht, wird aber beschäftigungswirksam umgeschichtet. Dies wurde von 25 Prozent der Unternehmen häufig oder manchmal getan.

Vielfach werden aber auch Vollzeitstellen jeweils in einen Teilzeitarbeitsplatz umgewandelt. In 51 Prozent der Betriebe war dies häufig oder manchmal der Fall. Das Arbeitsvolumen nahm hier zwar ab, aber „personenneutral“, da Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten blieben, wenn auch mit kürzerer Arbeitszeit. Durch die Verdichtung der Arbeitsabläufe könnte sich dies zusätzlich positiv auf die Produktivität ausgewirkt haben, wenn Aufgaben, die im betrieblichen Ablauf nicht unbedingt erforderlich gewesen waren, weggefallen sind oder in kürzerer Zeit erledigt wurden als zuvor. Wenn die Teilzeitarbeit näher an den Arbeitszeitwünschen lag, könnte auch die höhere Motivation der Mitarbeiter die Produktivität gefördert haben.

In über einem Viertel der Betriebe sind die Teilzeitarbeitsplätze auch auf mehreren Wegen zugleich entstanden. Deshalb summieren sich die in **Tabelle 1** genannten Anteile der Entstehungsformen auf mehr als 100 Prozent. So nutzten ein Fünftel der Unternehmen zwei und 8 Prozent sogar alle drei Entstehungswege nebeneinander (vgl. **Tabelle 2**).

Tabelle 2

Drei Wege zur Teilzeit	
Angaben der Betriebe in %	
Grundgesamtheit: Betriebe, in denen in den letzten 12 Monaten häufig bzw. manchmal Teilzeitarbeitsplätze entstanden sind	
Betriebe, die nur einen Weg genutzt haben	
Entstehung*	34
Umwandlung*	31
Teilung*	7
insgesamt	72
Betriebe, die zwei Wege genutzt haben	
Entstehung + Umwandlung	8
Entstehung + Teilung	4
Umwandlung + Teilung	9
insgesamt	20
Betriebe, die alle drei Wege genutzt haben	
Entstehung + Umwandlung + Teilung	8

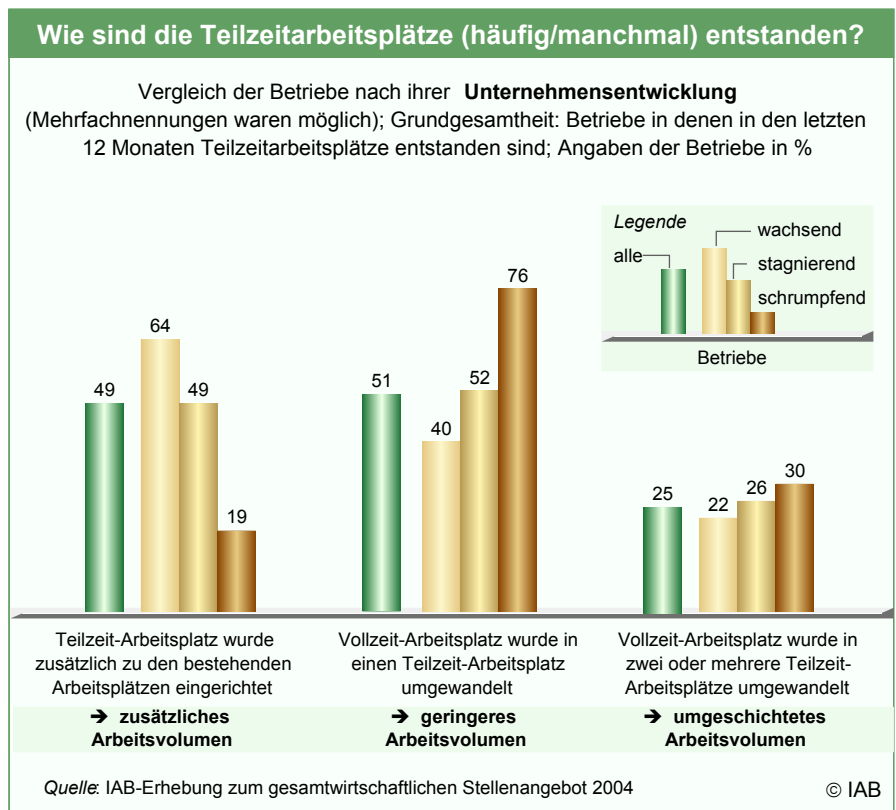
* **Entstehung:** Teilzeit-Arbeitsplatz wurde zusätzlich zu den bestehenden Arbeitsplätzen eingerichtet;
Umwandlung: Vollzeit-Arbeitsplatz wurde in einen Teilzeit-Arbeitsplatz umgewandelt;
Teilung: Vollzeit-Arbeitsplatz wurde in zwei oder mehrere Teilzeit-Arbeitsplätze umgewandelt.
 Quelle: IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot 2004

Wenn mehrere Entstehungsformen zugleich vorkamen, hielten sich die Kombinationen „Entstehung / Umwandlung“ und „Umwandlung / Teilung“ knapp die Waage. Das Job-Splitting hatte insgesamt – wie die Nennungen zeigen – im Ganzen nur eine geringe Bedeutung und wurde häufig in Kombination mit einer anderen Entstehungsform gewählt.

Maßgeblichen Einfluss hat auch die wirtschaftliche Lage und Entwicklung eines Unternehmens: So richten expandierende Betriebe überdurchschnittlich häufig Teilzeitstellen zusätzlich zu den bestehenden Arbeitsplätzen ein (vgl. **Abbildung 4**) und passen mit Neueinstellungen ihre Personalkapazität dem höheren Bedarf an. Dabei ist es aus betrieblicher Sicht vorteilhaft, dass Teilzeitstellen im Durchschnitt schneller besetzt werden als Vollzeitstellen. Dies zeigt eine Analyse der Vakanzzeit, also der Spanne von der gewünschten bis zur tatsächlichen Arbeitsaufnahme des Bewerbers: Teilzeitstellen sind im Durchschnitt 13 Tage vakant, Vollzeitstellen 19 Tage. Allerdings hängt die Vakanzzeit auch mit den im Durchschnitt niedrigeren Qualifikationsanforderungen bei Teilzeitstellen zusammen.

Betriebe mit einer eher negativen Geschäftsentwicklung wandeln dagegen häufiger Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze

Abbildung 4



um. Sie passen so ihr Arbeitsvolumen dem geringeren Bedarf an und können Personalkosten sparen. Werden Beschäftigte so im Unternehmen gehalten, verbleiben außerdem deren spezifische Kenntnisse im Betrieb.

Fazit

Teilzeit entspricht vielfach den Interessen von Unternehmen, aber auch den individuellen Wünschen der Beschäftigten. Vor allem unter ertragsrelevanten Aspekten beurteilen Betriebe die Teilzeitarbeit sehr vorteilhaft. Unter kostenrelevanten Gesichtspunkten fällt der Vergleich zur Vollzeit unterschiedlich aus. Im Ganzen wird die reguläre Teilzeit von über der Hälfte der Betriebe positiv eingeschätzt, nur von einer kleinen Minderheit negativ. Bei knapp der Hälfte halten sich Vor- und Nachteile die Waage.

Teilzeit erhöht die Flexibilität von wachsenden und schrumpfenden Betrieben, weil das betriebliche Arbeitsvolumen dem veränderten Personalbedarf geschmeidiger angeglichen werden kann. Nach oben kann über mehr Beschäftigung – zunächst auf Teilzeitbasis – angepasst werden; nach unten – sozusagen „kopfneutral“ – über eine reduzierte Stundenzahl. Wird hierdurch Beschäftigung im Betrieb gesichert, bleibt dem Unternehmen außerdem betriebspezifisches Humankapital erhalten. Die Entstehung von Teilzeitarbeitsverhältnissen geht großenteils sowohl mit einer

Die IAB-Betriebsbefragung

Datenbasis für diesen Kurzbericht ist die **IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot** vom Herbst 2004. Daran beteiligten sich rund 11.700 Betriebe, davon 6.050 aus Westdeutschland und 5.650 aus Ostdeutschland (einschließlich Berlin). Die Angaben der Betriebe werden repräsentativ auf die Grundgesamtheit der 2 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet.

Die Fragen zur Teilzeitbeschäftigung in der Erhebung 2004 liefern aktuelle Einschätzungen aus der betrieblichen Perspektive. Teilzeitbeschäftigung ist in der Erhebung folgendermaßen definiert: „Teilzeitbeschäftigt ist ein/e Arbeitnehmer/in, dessen/deren regelmäßige Wochen-/Jahresarbeitszeit kürzer ist als die eines/einer Vollzeitbeschäftigten.“ Dabei wird das Augenmerk auf die normal bzw. regulär Teilzeitbeschäftigten gerichtet. Diese setzen sich aus den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten sowie den Teilzeitbeamten zusammen. Mini-Jobs bleiben unberücksichtigt.

Es wurde unter anderem nach den Gründen für die Beschäftigung von Teilzeitkräften gefragt. Außerdem sollten die Betriebe die Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung beurteilen und angeben, ob und wie Teilzeitarbeitsplätze in den letzten 12 Monaten entstanden sind. Ungewichtet hatten über 6.000 der befragten Betriebe reguläre Teilzeitkräfte beschäftigt. Die Auswertungen beziehen sich im Wesentlichen auf diese Teilzeitbetriebe.

Zunahme als auch mit einer Abnahme des Arbeitsvolumens einher, weniger mit Job-Splitting, d.h. einer Aufteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Stellen.

Aus höherer Flexibilität und Produktivität durch Teilzeitarbeit können sich Wettbewerbsvorteile ergeben, die ein wichtiger Faktor der Wettbewerbsfähigkeit sowie des Erfolgs von Betrieben sind. Bei all den Vorzügen für die Betriebe kann sich Teilzeitarbeit für die Beschäftigten jedoch auch als Sackgasse erweisen: Für Karriere, Einkommen und soziale Absicherung ist Teilzeit ein Risikofaktor. Jedoch fördert sie die Partizipationschancen – insbesondere von Frauen – am Erwerbsleben.

Literatur

Leber, Ute (1999): Teilzeitarbeit stützt Beschäftigung. In: IAB-Materialien Nr. 4. S. 3-4.

Oschmiansky, Heidi; Schmid, Günther (2000): Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich. Discussion Paper FS I 00-204. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Wanger, Susanne (2004): Ein Gesetz liegt im Trend. In: IAB-Kurzbericht Nr. 18.

Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. In: IAB-Forschungsbericht Nr. 2.

Schäfer, Andrea; Vogel, Claudia (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 7.

Impressum

IAB Kurzbericht
Nr. 7 / 2.5.2006

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
pms Offsetdruck GmbH,
Wendelstein

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur
mit Genehmigung des IAB gestattet

ISSN 0942-167X

Bezugsmöglichkeit

IAB Bestellservice
c/o IBRo Versandservice GmbH
Kastanienweg 1
18184 Roggentin
Fax: 01805 00 38 66
e-Mail: arbeitsagentur@ibro.de

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

Rückfragen zum Inhalt

Tel. 0911/179-3118
oder e-Mail: susanne.wanger@iab.de