



Teilzeit(falle)?!

Echte Wahlfreiheit für Lebens- und Arbeitszeitmodelle

Studienbericht



Vorwort der Staatsministerin



Liebe Leserinnen und Leser,

das Recht auf Teilzeit ermöglicht vielen Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen – besonders Familien – den Zugang zum Arbeitsmarkt. Nicht umsonst wird Teilzeit als attraktives Arbeitszeitmodell geschätzt, beispielsweise von Eltern sowie von Menschen, die Angehörige pflegen und dabei vor der Herausforderung stehen, dies mit ihrer Berufstätigkeit überein zu bringen.

Dennoch sollten wir uns über die individuellen Auswirkungen von Teilzeit im Klaren sein. Nach wie vor wählen Frauen bevorzugt diese Erwerbsform, obwohl sie durch die geringere Entlohnung und die verminderten Aufstiegsperspektiven ökonomische Nachteile erleiden, die sich bis auf den Rentenbezug auswirken. Das ist weder im Sinne echter Gleichstellung noch im Sinne unserer Wirtschaft. Individuell wie auch gesamtgesellschaftlich zählt jede Stunde, die auch in Teilzeit mehr gearbeitet werden kann.

Die vorliegende Studie widmet sich der Frage, weshalb sich Teilzeitbeschäftigte in Sachsen für ihren aktuellen Erwerbsumfang entschieden haben. Sie identifiziert Faktoren, die eine Erhöhung der Arbeitszeit entweder unterstützen oder behindern, und enthält zudem praxisorientierte Handlungsempfehlungen, um die Rahmenbedingungen für eine Erhöhung des Erwerbsumfangs auf staatlicher und betrieblicher Ebene zu verbessern. Mein Dank gilt der Prognos AG, die im November 2023 mit der Durchführung dieser Studie betraut wurde.

Ich bin davon überzeugt, dass die Prüfung und Umsetzung der hier versammelten Vorschläge zu mehr Chancengleichheit und Wahlfreiheit von Teilzeitbeschäftigten beitragen und zugleich den Wirtschaftsstandort Sachsen stärken kann.

Katja Meier

Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung

Inhalt

Vorwort der Staatsministerin.....	i
Abbildungsverzeichnis	iii
1. Hintergrund, Ziele und Methodik der Studie	1
2. Sekundärdatenauswertung.....	3
2.1 Ergebnisse der Sekundärdatenauswertung.....	3
2.1.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbsumfang	3
2.1.2 Gründe für Teilzeitbeschäftigung	4
2.1.3 Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten	6
2.2 Fazit zur Sekundärdatenauswertung	7
3. Fokusgruppen mit Teilzeitbeschäftigten	8
3.1 Methodisches Vorgehen	8
3.2 Ergebnisse der Fokusgruppen.....	9
3.2.1 Gründe der Teilzeitarbeit.....	10
3.2.2 Rahmenbedingungen für Erhöhung.....	17
3.3 Fazit zu den Ergebnissen der Fokusgruppen	20
4. Standardisierte Befragung von Teilzeitbeschäftigten	21
4.1 Methodisches Vorgehen	21
4.2 Ergebnisse der Befragung	26
4.2.1 Gründe für Teilzeitbeschäftigung	26
4.2.2 Rahmenbedingungen für Arbeitszeiterhöhung	44
4.2.3 Zufriedenheit mit den Lebensbereichen.....	55
4.3 Fazit zu den Befragungsergebnissen	58
5. Arbeitskräftepotenzial von Teilzeitbeschäftigten.....	60
5.1 Status quo	60
5.2 Veränderte Rahmenbedingungen.....	63
5.3 Fazit zum Arbeitskräftepotenzial.....	64
6. Handlungsempfehlungen	65
7. Gesamtfazit	74
Literaturverzeichnis	v

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	(Haupt-)Grund für Teilzeitbeschäftigung in Sachsen und Deutschland, nach Geschlecht	5
Abbildung 2:	Altersstruktur	25
Abbildung 3:	Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht	29
Abbildung 4:	Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung, nach Elternschaft	30
Abbildung 5:	Anzahl genannter Gründe für Teilzeitbeschäftigung	31
Abbildung 6:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Einstellungen und Werte zur Rolle von Erwerbsarbeit, nach Geschlecht	32
Abbildung 7:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Einstellungen und Werte zur Rolle von Erwerbsarbeit, nach Elternschaft	32
Abbildung 8:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Familiäre Situation, nach Elternschaft	34
Abbildung 9:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Freizeit, Hobbys, Freundschaften und Netzwerke, nach Geschlecht	35
Abbildung 10:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Freizeit, Hobbys, Freundschaften und Netzwerke, nach Elternschaft	35
Abbildung 11:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach Geschlecht	36
Abbildung 12:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach Elternschaft	37
Abbildung 13:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach vereinbartem Stundenumfang	37
Abbildung 14:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Gesundheitliche Gründe, nach Geschlecht	38
Abbildung 15:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Gesundheitliche Gründe, nach Alter	39
Abbildung 16:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Berufliche Tätigkeit, nach Geschlecht	40
Abbildung 17:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Berufliche Tätigkeit, nach Elternschaft	41
Abbildung 18:	Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung	42
Abbildung 19:	Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht	42
Abbildung 20:	Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Elternschaft	43
Abbildung 21:	Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Altersgruppen	43
Abbildung 22:	Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach vereinbartem Stundenumfang	44
Abbildung 23:	Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit, nach Geschlecht	45
Abbildung 24:	Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit, nach Elternschaft	45
Abbildung 25:	Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, nach Geschlecht	46
Abbildung 26:	Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, nach Elternschaft	47
Abbildung 27:	Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, nach vereinbartem Arbeitsumfang	47
Abbildung 28:	Aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Geschlecht	48

Abbildung 29:	Aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Elternschaft.....	49
Abbildung 30:	Rahmenbedingungen unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen würden	50
Abbildung 31:	Rahmenbedingungen unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen werden	51
Abbildung 32:	Rahmenbedingungen, unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen würden bzw. werden, nach Elternschaft.....	52
Abbildung 33:	Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, nach Geschlecht.....	54
Abbildung 34:	Gewünschte Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Geschlecht.....	54
Abbildung 35:	Gewünschte Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Elternschaft.....	55
Abbildung 36:	Zufriedenheit mit den Lebensbereichen	56
Abbildung 37:	Zufriedenheit mit den Lebensbereichen, nach Geschlecht	57
Abbildung 38:	Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit im Status quo, bezogen auf die Bevölkerung der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht.....	61
Abbildung 39:	Durchschnittlich gewünschte Änderung der Wochenarbeitsstunden im Status quo, nach Geschlecht.....	62
Abbildung 40:	Zusätzliches Nettoarbeitskräftepotenzial im Status quo, bezogen auf die Bevölkerung der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht.....	63
Abbildung 41:	Zusätzliches Nettoarbeitskräftepotenzial bei veränderten Rahmenbedingungen, bezogen auf die Bevölkerung der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht.....	64

1. Hintergrund, Ziele und Methodik der Studie

Teilzeitarbeit ist in Sachsen ein verbreitetes Arbeitszeitmodell, das vor allem von Frauen genutzt wird. Obwohl die Erwerbsquote von Frauen in Sachsen ähnlich hoch ist wie die der Männer, sind Frauen wesentlich häufiger in Teilzeit tätig (Mikrozensussonderauswertung, siehe Kapitel 2). Diese Beschäftigungsform ermöglicht es vielen, berufliche Verpflichtungen mit familiären und privaten Aufgaben oder besonderen Lebensumständen, wie das z. B. bei Alleinerziehenden oder Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen der Fall ist, zu vereinbaren (Walwei et al. 2017). In diesem Sinne spielt Teilzeitarbeit auch eine wichtige Rolle in der Fachkräftesicherung in Sachsen, da sie eine flexible Beschäftigungsform darstellt, die es ermöglicht, insbesondere qualifizierte Frauen im Arbeitsmarkt zu halten.

Ungeachtet der Vorteile, die Teilzeitarbeit hinsichtlich der Work-Life-Balance bieten kann, führt sie häufig zu wirtschaftlichen Nachteilen. Die gleichstellungspolitischen Implikationen werden deutlich an der hohen Teilzeitquote von Frauen (siehe Kapitel 2), die oft aus einer Notwendigkeit resultiert, bezahlte Arbeit und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Diese ungleiche Verteilung von Arbeitszeit und Sorgearbeit¹ führt zu signifikanten Nachteilen für Frauen, einschließlich niedrigeren Lebenserwerbseinkommen und geringeren Rentenansprüchen, was wiederum die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen beeinträchtigt (Gallego Granados et al. 2019). Männer hingegen arbeiten überwiegend in Vollzeit und profitieren dadurch langfristig finanziell und karrieretechnisch. Das Führen in Teilzeit, das auch Frauen mehr Karriereoptionen bieten würde, ist zudem noch immer eher die Ausnahme (Hipp et al. 2021). Die Unterschiede zwischen den Stundenlöhnen in Vollzeit sowie denen in Teilzeit werden von Beschäftigten außerdem häufig unterschätzt (Backhaus et al. 2023). Der ungleiche Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern sowie der häufig niedrigere Stundenlohn in Teilzeitbeschäftigung (DIW 2024) und die geringeren Aufstiegschancen tragen daher maßgeblich zu Entgeltungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei (Ilieva und Wrohlich 2022). Demzufolge ist die Erwerbsbeteiligung ein zentrales Handlungsfeld zur Reduzierung geschlechterspezifischer Ungleichheiten, wobei der Fokus besonders auf dem Erwerbsumfang von Frauen liegt.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Pflege durch Teilzeit ermöglicht es vielen (weiblichen) Beschäftigten überhaupt erst berufstätig zu sein und trägt damit zur Arbeitskräftesicherung in Sachsen bei. Doch bleiben einige Teilzeitbeschäftigte hinter ihren Arbeitszeitwünschen zurück und haben einen geringeren Erwerbsumfang als eigentlich von ihnen gewollt. Wenn Beschäftigte, oftmals Frauen, nach einer Arbeitszeitreduktion ihren Erwerbsumfang nicht mehr erhöhen können, spricht man von der „Teilzeitfalle“ (Wippermann 2018). Teilweise besteht auch eine Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Diese Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit bietet weiteres Potential, um die Fachkräftelücke zu schließen (Becka et al. 2016). Bei einigen Beschäftigten ist eine Stundenerhöhung grundsätzlich möglich, wenn vielleicht nicht in der aktuellen, so in einer anderen Beschäftigung. Bei wieder anderen Beschäftigten gibt es Gründe, die gegen eine entsprechende Stundenerhöhung sprechen. Ziel dieser Studie ist es unter anderem zu analysieren, welche Gründe es dafür gibt, dass gewünschte Arbeitszeiten nicht realisiert werden.

Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass die Entscheidung von Frauen für Teilzeitbeschäftigung oft das Ergebnis bestehender struktureller Benachteiligung ist. Diese Benachteiligungen wirken sich erheblich auf das Lebenseinkommen der Frauen aus und gefährden deren eigenständige Existenzsicherung. Da-

¹ Sorgearbeit beschreibt die unbezahlten Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden (siehe <https://www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/>, zuletzt aufgerufen am 07.11.2024).

her sollte auch die sogenannte "freiwillige" Teilzeit kritisch betrachtet werden. Der Aspekt der Freiwilligkeit hat somit zwei Gesichter, zum einen kann Freiwilligkeit nur im Zusammenhang von Rahmenbedingungen angenommen werden, die alle Lebensmodelle berücksichtigen, zum anderen braucht Freiwilligkeit die Option, Stunden auch wieder aufstocken zu können.

Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die Gründe von Teilzeitbeschäftigten für ihren Erwerbsumfang zu erfassen und hinderliche sowie förderliche Rahmenbedingungen für eine Erhöhung ihres Stundenumfangs zu identifizieren. Die verfügbare amtliche Statistik erlaubt es nicht, diese Frage umfassend zu beantworten. So liefert der Mikrozensus als größte jährliche repräsentative Erhebung der amtlichen Statistik in Deutschland in Form einer Haushaltsbefragung z. B. nur lückenhafte Erkenntnisse zu den Gründen von Teilzeit. Daher wurden für diese Studie eigene Daten in Fokusgruppengesprächen mit Teilzeitbeschäftigten in Sachsen und einer repräsentativen Umfrage erhoben. Die Studie folgt einem Mixed-Method-Design, das sowohl quantitative als auch qualitative Elemente umfasst. Dabei basiert die Datenerhebung auf einer sorgfältigen Sekundäranalyse der bereits vorhandenen Informationen. Zur Vorbereitung wurden Fokusgruppen organisiert, um vertiefende Einblicke in die spezifischen Beweggründe der Teilzeitbeschäftigten zu gewinnen und Erkenntnisse für die Erstellung des standardisierten Fragebogens zu gewinnen. Anschließend wurde eine standardisierte Befragung durchgeführt, die sowohl Online- als auch Telefonbefragungen umfasste, bei denen über 500 Teilnehmende befragt wurden. Anliegen dieser Studie ist es, die Gründe von sächsischen Teilzeitbeschäftigten detailliert zu analysieren, um ein umfassendes Bild ihrer Motive sowie ihrer etwaigen Bereitschaft zur Erhöhung der Arbeitszeit zu zeichnen. Die Studie liefert Handlungsempfehlungen für förderliche Rahmenbedingungen zur Steigerung des Erwerbsumfangs von Teilzeitbeschäftigten auf politischer und betrieblicher Ebene. Die Handlungsempfehlungen sollen sicherstellen, dass die Wahl eines bestimmten Teilzeitumfangs nicht durch ungünstige äußere Umstände erzwungen wird und dass die langfristigen Konsequenzen dieser Entscheidungen umfassend reflektiert werden können. Ebenso zeigt die Studie aber auch die Grenzen der möglichen Steigerung des Arbeitskräftepotentials auf. Ziel ist es ferner, neben eingangs beschriebener relevanter gleichstellungspolitischer Komponente durch eine tiefgehende Untersuchung der Beweggründe und Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit sowie den damit verbundenen förderlichen Faktoren für eine Arbeitszeiterhöhung das zusätzliche Arbeitskräftepotential von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen empirisch fundiert abschätzen zu können. Die Untersuchung erfolgt in Umsetzung eines entsprechenden Vorhabens des „Maßnahmenkataloges — Entgeltgleichheit in Sachsen“ durch das Sächsische Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung.²

Der vorliegende Bericht gibt nach dieser Einführung in Kapitel 2 einen Überblick über die verfügbaren Sekundärdaten zur Erwerbsbeteiligung und den Gründen für Teilzeitarbeit von Frauen und Männern in Sachsen. In Kapitel 3 werden die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen mit Teilzeitbeschäftigten in Sachsen vorgestellt. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der standardisierten Befragung von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen hinsichtlich der Gründe für Teilzeitbeschäftigung, der Arbeitszeitwünsche der Befragten, der Rahmenbedingungen für eine Erhöhung des Erwerbsumfangs sowie der Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen behandelt. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Berechnung des zusätzlichen Arbeitskräftepotenzials in Sachsen dargestellt, das sich aus den Arbeitszeitwünschen der Teilzeitbeschäftigten ergibt. Die Kapitel 2 bis 5 enden jeweils mit einem kurzen Zwischenfazit. In Kapitel 6 werden praxisorientierte Handlungsempfehlungen vorgestellt, die im Rahmen eines Fachgesprächs mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Sozialwirtschaft, Verwaltung und Politik auf Grundlage der Befragungsergebnisse entwickelt wurden. Das Gesamtfazit in Kapitel 7 bietet eine prägnante Zusammenfassung der wichtigsten Studienergebnisse.

² Siehe „Maßnahmenkatalog – Entgeltgleichheit in Sachsen“, Seite 10, abrufbar unter: <https://www.gleichstellung.sachsen.de/workshopreihe-gender-pay-gap-in-sachsen-4799.html> (zuletzt abgerufen am 01.11.2024).

2. Sekundärdatenauswertung

Im Rahmen der Sekundärdatenauswertung werden in diesem Kapitel die vorhandenen Statistiken zur Erwerbsbeteiligung, zum Erwerbsumfang und zu den Gründen für Teilzeitarbeit in Sachsen untersucht. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Einfluss unterschiedlicher Rahmenbedingungen wie Alter und Familienstand. Der Mikrozensus dient als zentrale Datengrundlage, da andere Datenquellen keine ausreichenden und spezifischen Statistiken für Sachsen bieten. Die Analyse dieser Daten ermöglicht ein erstes Verständnis der Struktur und Dynamik der Teilzeitarbeit in Sachsen.

2.1 Ergebnisse der Sekundärdatenauswertung

Die Datengrundlage sind aktuelle Mikrozensus-Daten, die im Rahmen der amtlichen Statistik Informationen zu Teilzeitarbeit und deren Gründen liefern. Die Aussagekraft dieser Daten, insbesondere der Informationen zu den Gründen von Teilzeit, ist jedoch begrenzt.

Definition von Teilzeit

Teilzeittätige nach dem Verständnis der Studie umfasst Personen, die aktuell erwerbstätig im Sinne der realisierten Erwerbstätigkeit (BMFSFJ 2020) in einem Umfang von maximal 36 Stunden sind. Ziel war es, Personen in Teilzeit zu identifizieren, deren Erwerbsumfang Potenzial für eine Erhöhung der Arbeitszeit bietet. Aus diesem Grund wurden Schülerinnen und Schüler, Studierende, Auszubildende sowie Personen in Mutterschutz oder Elternzeit ausgeschlossen.³ Über den Mikrozensus können Teilzeitbeschäftigte auf verschiedene Arten definiert werden. Zum einen wird nach einer Selbsteinschätzung gefragt, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit handelt. Daneben wird der Stundenumfang abgefragt. Da die Selbsteinschätzung sich nur auf die Haupttätigkeit bezieht, ein Teil der Befragten jedoch zusätzlich eine (oder mehrere) Nebentätigkeit(en) ausführt, wurde die Summe der angegebenen Erwerbsstunden betrachtet. Personen, deren Haupttätigkeit eine Teilzeittätigkeit ist, die aber mit einer weiteren Tätigkeit auf mehr als 36 Wochenstunden kommen, wurden ausgeschlossen. Denn immerhin 7 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland sind Mehrfachbeschäftigte und könnten so fälschlicherweise als Teilzeitbeschäftigte in die Auswertung eingeschlossen werden (BAuA 2022).

2.1.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbsumfang

In Sachsen gab es 2022 rund 2,3 Millionen Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren (Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Auszubildende ausgenommen), von denen 81 Prozent erwerbstätig waren (Tabelle 1).

³ Diese Personen wurden aus der Befragung und damit auch aus den Sekundärdatenauswertungen ausgeschlossen, da bei ihnen der Grund für die Teilzeittätigkeit aller Wahrscheinlichkeit nach in ihrem gegenwärtigen Status begründet liegt und weniger durch äußere Einflüsse verändert werden kann - im Erkenntnisinteresse dieser Studie stehen Teilzeitbeschäftigte im Zentrum, bei denen die Hintergründe ihrer Teilzeitbeschäftigung weniger klar sind und Veränderungen der Rahmenbedingungen ein größeres Potenzial bieten.

Tabelle 1: Anzahl 18 bis 64-Jähriger (ohne Schülerinnen und Schüler, Studierende und Auszubildende) sowie Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten nach Geschlecht in Sachsen und Deutschland

in 1.000 und in Prozent

	Personen insgesamt	Anteil realisiert ⁴ Erwerbstätige	Anteil Teilzeit ⁵ unter den Erwerbstätigen
Sachsen			
Insgesamt	2.311	81 %	24 %
Frauen	1.120	77 %	40 %
Männer	1.191	85 %	10 %
Deutschland			
Insgesamt	50.945	78 %	26 %
Frauen	25.221	73 %	46 %
Männer	25.724	83 %	10 %

Quelle: Mikrozensussonderauswertung, Endergebnisse 2022, eigene Berechnung Prognos.

Dabei waren Männer mit 85 Prozent häufiger erwerbstätig als Frauen mit 77 Prozent. Die Erwerbstätigenquote (basierend auf dem Konzept der realisierten Erwerbstätigkeit) fällt damit in Sachsen höher aus als in Deutschland insgesamt. Zudem ist der Anteil der Erwerbstätigen, welche in Teilzeit arbeiten, mit 24 Prozent gegenüber 26 Prozent etwas niedriger. Während der Anteil der Männer dem bundesdeutschen Durchschnitt entspricht (10 Prozent), sind die Frauen in Sachsen (40 Prozent) etwas seltener in Teilzeit erwerbstätig als in Deutschland insgesamt (46 Prozent). Weiterführende Analyse der Mikrozensusdaten zeigen, dass Mütter mit minderjährigen Kindern eine besonders hohe Teilzeitquote aufweisen. Allerdings sind erwerbstätige Mütter in Sachsen mit 48 Prozent deutlich seltener in Teilzeit erwerbstätig als Mütter in Deutschland insgesamt (65 Prozent). Die höchste Teilzeitquote unter den Erwerbstätigen weisen Mütter mit jüngstem Kind im Alter zwischen drei und unter sechs Jahren auf (Sachsen: 55 Prozent; Deutschland: 71 Prozent). Danach sinkt die Teilzeitquote mit steigendem Alter des jüngsten Kindes.

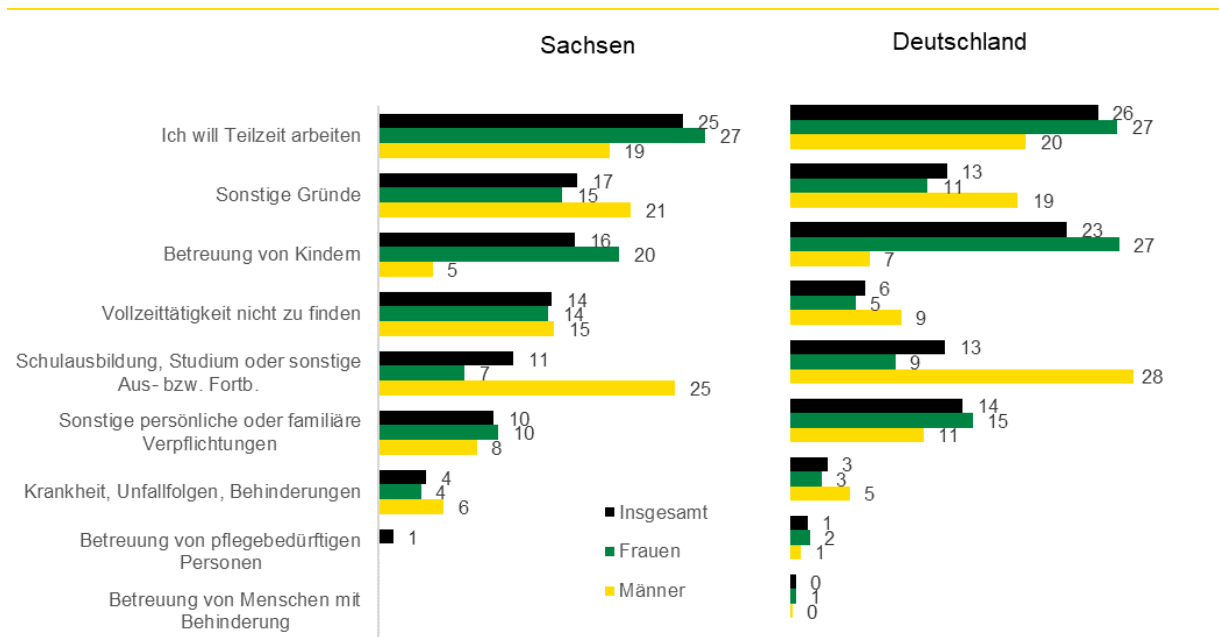
2.1.2 Gründe für Teilzeitbeschäftigung

Werden die Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung der Erwerbstätigen in Sachsen mit dem bundesdeutschen Durchschnitt verglichen, ergibt sich zunächst ein überwiegend ähnliches Bild (Abbildung 1). Im Detail werden jedoch nennenswerte Unterschiede deutlich. Der Anteil Männer und Frauen, die als Hauptgrund angeben, sie wollen in Teilzeit arbeiten, ist in etwa mit dem bundesdeutschen Durchschnitt vergleichbar. Dieser nur bedingt aussagekräftige Grund führt die Liste der im Mikrozensus auswählbaren Gründe an. Die eher allgemeine Angabe von sonstigen Gründen wird von sächsischen Männern und Frauen etwas häufiger gemacht als in Deutschland insgesamt. Die Betreuung von Kindern, häufig einer der meistgenannten Gründe unter Frauen, rangiert in Sachsen zwar ebenfalls unter den ersten drei genannten Gründen, ist jedoch weniger relevant als in Deutschland insgesamt. Auch sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen spielen in Sachsen eine leicht geringere Rolle für eine Teilzeitbeschäftigung als in Deutschland insgesamt. Dass eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden sei, wird in Sachsen von Männern und Frauen gleichermaßen häufig genannt und scheint im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt eine relevantere Rolle zu spielen. Für 14 Prozent der Befragten in Sachsen ist dies der Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung. In Deutschland insgesamt begründen nur 6 Prozent ihre Teilzeitbeschäftigung damit.

⁴ Nach dem Konzept der realisierten Erwerbstätigkeit werden solche Personen aus der Gruppe der Erwerbstätigen ausgeschlossen, die von einer bestehenden Erwerbstätigkeit wegen Mutterschutz oder Elternzeit freigestellt sind. Diese werden den Nichterwerbstätigen zugeordnet.

⁵ Teilzeit nach der unter 2.1 genannten Definition.

Abbildung 1: (Haupt-)Grund für Teilzeitbeschäftigung in Sachsen und Deutschland, nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Mikrozensussonderauswertung, Endergebnisse 2022, eigene Berechnung Prognos.

Im Folgenden werden die Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung nach weiteren Personenmerkmalen differenziert. Bei Müttern ist oftmals die Kinderbetreuung der Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung. In Sachsen gibt fast die Hälfte (46 Prozent) der Mütter Kinderbetreuung als Hauptgrund an. Damit liegen sie jedoch noch deutlich unter dem Durchschnitt für Mütter in Deutschland insgesamt (63 Prozent). Bei Vorhandensein eines jüngsten Kindes unter drei Jahren geben 64 Prozent der sächsischen Mütter Kinderbetreuung als Hauptgrund an. Der Anteil sinkt mit dem Alter des jüngsten Kindes, während der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie Teilzeit arbeiten wollen, steigt. Vergleichbare Zahlen können für Väter in Sachsen nicht ausgegeben werden, da die Fallzahlen im Mikrozensus hierfür nicht ausreichend sind. 30 Prozent der Väter in Deutschland insgesamt geben die Kinderbetreuung als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an.

Daneben spielt das Alter der Personen eine Rolle. Während bei denjenigen unter 40 Jahren Schulbildung, Studium oder sonstige Aus- bzw. Fortbildung einen der am häufigsten genannten Gründe darstellt, spielt dieser bei älteren Personen kaum eine Rolle. In Sachsen gibt fast die Hälfte (48 Prozent) der unter 40-jährigen Männer Bildung als Hauptgrund an, bei den Frauen gleichen Alters ist es knapp jede Fünfte (19 Prozent). Mit dem Alter gewinnen andere Gründe an Bedeutung. Bei den Frauen in Sachsen geben 16 Prozent der unter 40-Jährigen „Ich will Teilzeit arbeiten“ als Grund an, während es bei den 50 bis 64-Jährigen 37 Prozent sind (Männer: 14 und 24 Prozent), den Grund „Vollzeittätigkeit nicht zu finden“ nennen 10 Prozent der unter 40-Jährigen und 20 Prozent der 50 bis 64-Jährigen (Männer: 12 und 18 Prozent). Daneben nennen ältere Befragte auch häufiger „Sonstige Gründe“.

Dass eine Vollzeiterwerbstätigkeit nicht zu finden sei, sagen in Sachsen nur 9 Prozent mit hohem Bildungsabschluss, unter Personen mit mittlerem Bildungsabschluss sind es hingegen 17 Prozent. Der Aussage, Teilzeit arbeiten zu wollen, stimmen hingegen 30 Prozent mit hohem und 24 Prozent mit mittlerem Abschluss zu.⁶

⁶ Aussagen zu den Gründen von Personen mit niedrigem Bildungsabschluss sind aufgrund der niedrigen Fallzahlen im Mikrozensus nicht möglich.

2.1.3 Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten

Bei der Erfassung der Arbeitszeitwünsche sollen Befragte im Mikrozensus zunächst angeben, ob sie mit entsprechender Anpassung des Verdienstes ihre Wochenarbeitszeit erhöhen oder verringern möchten (oder gerne beibehalten würden). Die Erfassung der gewünschten Wochenarbeitszeit in Stunden erfolgt nur bei Personen, die den Wunsch nach Veränderung (Erhöhung oder Verringerung der Wochenarbeitszeit) angegeben haben.

Von den Personen, die 2022 in Sachsen in Teilzeit gearbeitet haben, möchte laut Mikrozensus jede Zehnte ihre Wochenarbeitszeit mit entsprechender Anpassung des Verdienstes erhöhen. Männer möchten ihre Arbeitszeit mit 15 Prozent häufiger erhöhen als Frauen mit 8 Prozent. Die Personen, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen möchten, haben im Durchschnitt 22 Stunden in der Woche gearbeitet und gaben eine Wunscharbeitszeit von durchschnittlich 34 Wochenstunden an. Männer mit Wunsch nach Erhöhung hatten eine etwas niedrigere Wochenarbeitszeit als Frauen (19 gegenüber 23 Stunden). Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit liegt bei beiden Geschlechtern bei 34 Stunden. Die Ergebnisse für in Teilzeit erwerbstätige Eltern minderjähriger Kinder fallen ähnlich aus, insgesamt möchten 8 Prozent von ihnen ihre Arbeitszeit gerne erhöhen, Mütter (7 Prozent) seltener als Väter (15 Prozent). Während die durchschnittliche Wunscharbeitszeit der Mütter sich mit 34 Stunden nicht von denen der Frauen insgesamt unterscheidet, wollen Väter mit Wunsch nach Erhöhung im Durchschnitt 37 Stunden arbeiten. Dieses Muster findet sich auch in Deutschland insgesamt, hier liegt die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit der Mütter bei 30 Stunden und bei den Vätern bei 36 Stunden (bezogen auf diejenigen mit Erhöhungswunsch).

In Deutschland können verschiedene Datensätze der sozialwissenschaftlichen Dauerbeobachtung zur Untersuchung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen herangezogen werden. Am häufigsten werden derzeit Daten des Mikrozensus und des Sozioökonomischen Panels (SOEP) verwendet.⁷ Auffällig ist, dass die Datensätze zum Teil vollkommen unterschiedliche Ergebnisse mit Blick auf den Anteil der Personen mit Wunsch nach Arbeitszeitveränderung und die gewünschte Arbeitszeit aufweisen (Rengers et al. 2017), (Holst et al. 2016). Die Abweichungen können teilweise auf Unterschiede in der Struktur der Erhebungsinstrumente und der Formulierung der Fragen sowie auf verschiedene Abgrenzungen der Stichproben und Grundgesamtheiten zurückgeführt werden (Holst et al. 2016). Die erheblichen Abweichungen in den Ergebnissen können dadurch jedoch nur sehr begrenzt erklärt werden. Für die vorliegende Studie konnten aufgrund der geringen Fallzahlen auf Bundeslandebene keine SOEP-Daten oder Daten aus alternativen Quellen zu Arbeitszeitwünschen von Teilzeitbeschäftigten herangezogen werden. Bei den oben beschriebenen Ergebnissen aus dem Mikrozensus ist zu beachten, dass andere Erhebungen möglicherweise zu stark abweichenden Ergebnissen kommen, was den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen mit Wunsch nach Arbeitszeitveränderung und deren Arbeitszeitwünsche angeht.

⁷ Weitere Quellen sind z. B. die Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (sog. IAB-AZR) oder die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

2.2 Fazit zur Sekundärdatenauswertung

Die Sekundärdatenauswertung zur Teilzeitbeschäftigung in Sachsen liefert erste interessante Einblicke, macht jedoch auch die eingeschränkte Aussagekraft der amtlichen Statistik, allgemein und auf Bundeslandebene, deutlich.

Die Teilzeitquoten sind in Sachsen im Vergleich zu Gesamtdeutschland leicht unterdurchschnittlich. Ebenso wie im Bundesdurchschnitt arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit als Männer. Die Erwerbstätigenquote von Frauen in Sachsen ist dabei höher, die Teilzeitquote niedriger als in Gesamtdeutschland. Für Mütter gilt dasselbe. Grund hierfür könnte unter anderem eine fortbestehende, normativ geprägte, stärkere Erwerbsorientierung von ostdeutschen Frauen sein (Holst und Wieber 2014). Gleichzeitig sind die Gehälter tendenziell niedriger, was einen höheren Stundenumfang häufig nötig macht. Doch auch im Osten haben das Ehegattensplitting sowie die beitragsfreie Krankenversicherung das Zuverdienermodell populärer gemacht (Pfahl et al. 2023). Die Betreuung von Kindern spielt bei den Gründen für Teilzeitbeschäftigung in Sachsen eine geringere Rolle als im Bundesdurchschnitt. Hintergrund hierfür könnte sein, dass in Sachsen Platzangebote für Kinderbetreuung in größerem Umfang vorhanden sind (Kayed et al. 2023). Auch die Betreuung von pflegebedürftigen Personen ist selten ein Grund für Teilzeitbeschäftigung. Im Gegensatz dazu wird in Sachsen häufiger angegeben, dass keine Vollzeitstelle gefunden werden konnte. Zudem verbergen sich in Sachsen öfter „Sonstige Gründe“ hinter der Entscheidung zur Teilzeitarbeit als im Rest Deutschlands. Lebenslanges Lernen spielt für ältere sächsische Beschäftigte kaum eine Rolle bei der Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten. Der explizite Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, ist bei älteren relevanter als bei jüngeren Teilzeitbeschäftigten. Ein weiteres zentrales Ergebnis ist das Potential zur Arbeitszeitausweitung unter den Teilzeitbeschäftigten: Anteilig äußern mehr Männer als Frauen den Wunsch, die Arbeitszeit zu erhöhen. Diese Erkenntnisse bieten erste, aber wenig differenzierbare Einblicke in die Herausforderungen und Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen.

Deutlich wird die eingeschränkte Aussagekraft der Mikrozensus-Statistik bezüglich der Vielfalt an Gründen für Teilzeitbeschäftigung in Sachsen. Da im Mikrozensus keine Mehrfachnennungen der Gründe möglich sind, bleibt die Analyse oberflächlich und unvollständig. Häufige Nennungen wie „Ich will Teilzeit arbeiten“ und „Sonstiges“ bieten wenig detaillierte Einblicke in die tatsächlichen Beweggründe der Befragten. Die Tatsache, dass diese Antwortkategorien häufig gewählt werden, deutet darauf hin, dass sich die Befragten in den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nicht wiederfinden. Zudem sind Aussagen zur Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung nur bedingt möglich. Ein weiteres Limitationsmerkmal betrifft die Erfassung der Arbeitszeitwünsche: Diese werden lediglich im aktuellen Status quo erhoben und berücksichtigen keine hypothetischen Szenarien unter verbesserten Arbeitsbedingungen. Diese Einschränkungen unterstreichen die Notwendigkeit, eigene tiefergehende Daten heranzuziehen, um die Aussagekraft der Analyse zu stärken und ein vollständiges Bild der Gründe für Teilzeitbeschäftigung in Sachsen zu ermöglichen.

3. Fokusgruppen mit Teilzeitbeschäftigten

Ziel der Fokusgruppen war es, einen ergebnisoffenen und differenzierten Einblick in die Hintergründe von Teilzeitarbeit aus Sicht der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen zu erhalten. Mit den Ergebnissen der Gespräche sollte sichergestellt werden, dass alle relevanten Aspekte im Rahmen der anstehenden standardisierten Befragung von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt werden. Im Vordergrund der Fokusgruppen stand die Frage nach den Gründen für Teilzeitbeschäftigung und der Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den Beschäftigungsumfang. Zudem wurde in den Gesprächen erörtert, ob und unter welchen Umständen die Personen bereit wären, ihren Stundenumfang zu erhöhen.

3.1 Methodisches Vorgehen

In Vorbereitung auf die Fokusgruppen-Gespräche wurde ein teilstrukturierter Leitfaden (Bär et al. 2020) in Abstimmung mit dem Auftraggebenden erarbeitet. Die zentralen Themen des Leitfadens waren:

- aktuelle familiäre und berufliche Situation der Teilnehmenden
- Gründe für den aktuellen Stundenumfang und Zufriedenheit damit
- Rahmenbedingungen für eine Erhöhung des Stundenumfangs
- Inputs aus der Statistik zur Verteilung von Teilzeitbeschäftigung und den Gründen dafür
- zu Zwecken des Austausches Vorstellung von fiktiven Fallbeispielen

Für die Fokusgruppen wurden Teilnehmenden über mehrere Wege rekrutiert. In einem ersten Schritt wurden entsprechende Poster durch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in allen sächsischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit verbreitet. Parallel dazu wurde ein Aufruf zur Teilnahme an den Fokusgruppen über Newsletter und Social Media Posts über das Netzwerk der BCA geteilt. Es zeigte sich jedoch, dass sich trotz Aufwandsentschädigung nur wenige Personen bei vergleichsweise hohem Rekrutierungsaufwand anmeldeten. Auch weitere Rekrutierungsversuche über Anzeigen in drei regionalen Zeitungen (Freie Presse, Leipziger Volkszeitung, Sächsische Zeitung) waren wenig erfolgreich. Daher wurden die Fokusgruppen zusätzlich in einem Online-Kleinanzeigen-Portal in den fünf einwohnerstärksten Städten Sachsens beworben (Leipzig, Dresden, Chemnitz, Zwickau, Plauen).

Im Aufruf zur Teilnahme an den Fokusgruppen wurden Personen adressiert, die in Sachsen leben und in Teilzeit arbeiten. Interessierte wurden über einen Link zu einem Online-Rekrutierungsfragenbogen weitergeleitet und gebeten, ihre Kontaktdaten anzugeben. Über den Aufruf im Online-Kleinanzeigen-Portal konnten mehr potentielle Teilnehmende für die Fokusgruppen gefunden werden. Dennoch blieb die Anzahl der Anmeldungen und tatsächlichen Teilnahmen insgesamt gering. Die Herausforderungen bei der Rekrutierung sind zum einen auf die relativ kleine und damit schwer erreichbare Zielgruppe zurückzuführen. Zudem sind in der Zielgruppe viele Eltern mit jüngeren Kindern, für die eine Teilnahme an den Fokusgruppen terminlich schwierig zu realisieren sein kann. Es wurden zur Erleichterung sowohl digitale Termine in den Morgen- als auch Abendstunden angeboten. Die insgesamt 18 Anmeldungen wurden auf drei Fokusgruppen aufgeteilt. Letztendlich nahmen lediglich acht Personen an den Gesprächen teil. Die restlichen angemeldeten Personen sagten die Gespräche kurzfristig ab.

Die Fokusgruppen wurden im Februar 2024 online mit einer Videokonferenz-Software durchgeführt und dauerten rund 2,5 Stunden.

Ablauf der Gespräche

Zu Beginn der Fokusgruppengespräche wurden die Teilnehmenden gebeten, sich kurz vorzustellen und ihre Gründe für die Teilnahme an der Fokusgruppe zu teilen. Anschließend erläuterten die Teilnehmenden ihre aktuelle berufliche und ihre familiäre Situation. Darüber hinaus bekamen sie einen Einblick in die aktuellen Statistiken zur Verteilung von Teilzeitbeschäftigung zwischen Männern und Frauen in Sachsen und im bundesweiten Vergleich sowie dem Stundenumfang. Sodann wurden sie gebeten, diese zu kommentieren und anhand ihrer eigenen Situation oder der von Bekannten aus ihrem Umfeld einzuordnen.

In der zweiten Hälfte des Gesprächs ging es um die individuellen Gründe der Teilzeitbeschäftigung der Teilnehmenden. Ergänzend wurde auch eine Statistik aus dem Mikrozensus zu den Gründen für Teilzeitbeschäftigung gezeigt und die Teilnehmenden wurden gebeten, diese zu reflektieren. Anschließend wurde die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrem Stundenumfang thematisiert und ergründet, unter welchen Umständen sie ihre Arbeitszeit erhöhen würden. Bei Bedarf wurde dieser Abschnitt durch fiktive Fallbeispiele ergänzt, anhand derer die Teilnehmenden unabhängig von ihrer eigenen Situation mögliche Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit und Rahmenbedingungen für eine Arbeitszeiterhöhung reflektierten. Abschließend wurden die Gesprächsergebnisse in einer Power-Point-Folie zusammengefasst und der Gruppe präsentiert, um die Möglichkeit für Ergänzungen und/oder Korrekturen zu geben.

Auswertung der Gespräche

Die Gespräche wurden mit dem schriftlichen Einverständnis der Teilnehmenden aufgezeichnet. Anschließend wurden die aufgezeichneten Gespräche transkribiert und mit der Software MAXQDA ausgewertet. Die Datenauswertung orientierte sich an der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring und Fenzl 2018). Dafür wurden die Interviews entlang der übergeordneten Auswertungskategorien kodiert: (1) *Gründe für Teilzeitarbeit*, (2) *Rahmenbedingungen für Stundenerhöhung*. Die daran anschließenden Subkodes wurden induktiv aus den Interviews abgeleitet und stellen die konkreten genannten Gründe und Rahmenbedingungen dar.

3.2 Ergebnisse der Fokusgruppen

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse geben die Motive und Erfahrungen mit Teilzeitbeschäftigung der Teilnehmenden an den insgesamt drei Fokusgruppengesprächen wieder. Zur Einordnung der Ergebnisse ist zu beachten, dass die Teilnehmenden sich selbst für die Fokusgruppen gemeldet haben und die Zusammensetzung der Fokusgruppen nicht repräsentativ für die Gesamtheit von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen ist. Die Reihenfolge der dargestellten Themenkomplexe ist inhaltlich begründet, lässt aber keine unmittelbaren Schlüsse auf deren Verbreitung und Relevanz unter Teilzeitbeschäftigten zu. Dennoch geben die Gespräche entscheidende Hinweise und Impulse für die standardisierte Befragung von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen.

Die Teilnehmenden der Fokusgruppen waren insgesamt sehr heterogen. Das Alter der Teilnehmenden lag zwischen 34 und 55 Jahren, der Beschäftigungsumfang variierte von unter 15 Stunden pro Woche bis hin zu einem Stundenumfang von 28 bis 36 Stunden pro Woche. Außerdem nahmen Personen ohne Kinder und auch Eltern mit bis zu vier Kindern teil, wobei das jüngste Kind zwischen sechs und 20 Jahre alt war. Sieben der acht Teilnehmenden waren weiblich. Die meisten Teilnehmenden waren mit ihrem derzeitigen Stundenumfang zufrieden. Es gab sowohl solche die zum Zeitpunkt der Erhebung verheiratet/verpartnert waren, als auch solche, die allein lebten bzw. geschieden/getrennt waren.

3.2.1 Gründe der Teilzeitarbeit

Zentrales Ergebnis der Fokusgruppen ist, dass die Gründe für Teilzeitarbeit sehr vielfältig sein können. Oft spielen bei der Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten, mehrere Gründe eine Rolle. Gründe, die in der Kategorie „De-Priorisierung der Erwerbsarbeit“ zusammengefasst werden können, wurden in allen Gesprächen von den Teilnehmenden angesprochen. Weitere häufig genannte Gründe für Teilzeitarbeit sind u. a.: Zeit für Familie, Zeit für Gesundheit und unzureichende Energie für Vollzeitarbeit und Privatleben sowie Zeit für Interessen und Engagement.

De-Priorisierung von Erwerbsarbeit

Bei der Diskussion rund um die Hintergründe von Teilzeitbeschäftigung war unter den Befragten ein übergreifendes Narrativ dominant, welches Anknüpfungspunkte an viele weitere genannte Gründe hat: Viele der Befragten möchten der Erwerbsarbeit nicht die höchste Priorität einräumen. Vielmehr wünschen sie sich eine ausgewogene Balance und Zeit für persönliche Bedürfnisse. Die Wahl der Teilzeitarbeit ermöglicht es ihnen, Raum für sich selbst, weitere Aktivitäten und andere Personen in ihrem Umfeld zu schaffen und ihre Lebensqualität zu verbessern.

„Ich will Interessen wahrnehmen, dass ich anderen helfe, dass ich mich engagiere im Familienkreis oder Freundeskreis oder dass ich auch mal ins Konzert gehe.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 47)⁸

Eine solche Betonung der Work-Life-Balance und die De-Priorisierung von Erwerbsarbeit wird im öffentlichen Diskurs überwiegend der jüngeren Generation Z zugeschrieben. Doch sind diese veränderten Einstellungen nicht allein in dieser Altersgruppe vertreten (Wanger und Weber 2023). Auch unter den Teilnehmenden der Fokusgruppen, in denen die Generation Z nicht vertreten war, zeigte sich, dass sich diese Einstellung durch verschiedene Generationen zog. Auffällig hierbei ist, dass für die Befragten der Begriff „Arbeit“ mehr einschließt als die Erwerbsarbeit und ihnen diese anderen Formen der Arbeit ebenso wichtig sind.

„Ich finde es schwierig, wenn das alles so auf diese Arbeitsschiene und monetäre Geschichten abzielt. Ich würde mir eigentlich eher Gegenteiliges wünschen (...) auch mehr eine gesellschaftliche Wertschätzung von Care-Arbeit.“ (w(53), 4 Kinder, 15-19 Std./Wo.; 1. FG 123)

Die De-Priorisierung von Erwerbsarbeit findet also nicht nur zugunsten von eher personenzentrierten „Lifestyle-Motiven“ statt, sondern auch für gesellschaftliche Arbeit, für die keine Zeit wäre, wenn die Personen Vollzeit erwerbstätig wären. Die Befragten beobachteten diese Einstellungsveränderung nicht nur bei sich, sondern einen gesellschaftlichen Wandel insgesamt. Darüber hinaus beobachteten sie eine Veränderung hin zu einem Arbeitnehmendenmarkt, auf dem diese Interessen stärker Gehör finden.

„Gerade die jungen Leute sagen, warum sollte ich mir jetzt für eine Firma die Nerven aufreiben lassen und krank werden. Ich denke mal, das hat sich schon gegenüber früher sehr gewandelt; und was ich auch als wichtigen Aspekt finde ist, dass jetzt die Arbeitnehmer eine bessere Position haben als früher.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 144)

⁸ Erklärung der Anonymisierung: Geschlecht (Alter), Anzahl der Kinder, wöchentliche Arbeitszeit; Fokusgruppe, Absatz im Transkript.

Familie

In der Fokusgruppenanalyse wurden viele verschiedene Gründe für die Teilzeitarbeit identifiziert, wobei Zeit für Familie als relevanter Themenkomplex deutlich wurde. Einige der anwesenden Befragten gaben an, dass die Betreuung ihrer Kinder entscheidend dafür sei, dass sie eine Erhöhung der Arbeitszeit vorerst nicht in Betracht ziehen.

„Bei meiner Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, stand für mich im Vordergrund die Sicherstellung der Betreuung der Kinder. Die Kinder haben wir bekommen, um sie aufs Leben vorzubereiten und das braucht eben auch seine Zeit.“ (w(41), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 3. FG 179)

Die Ausführungen der interviewten Eltern lassen erkennen, dass eine Teilzeitarbeit häufig mehr auf eine freiwillige Entscheidung zugunsten der Familie und Kinderbetreuung zurückgeht als aus einer äußeren Notwendigkeit aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten entsteht.

„Also wir haben eine ganz tolle Schule, wo die Kinder theoretisch von 6:00 bis 16:30 Uhr oder sogar manchmal bis 17:00 Uhr betreut wären. Aber mein Mutterherz sagt, dass ich das nicht möchte und dass ich einfach auch Zeit mit meinen Kindern verbringen möchte.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 164)

Den befragten Müttern ist es wichtig, ihre Kinder in entscheidenden Phasen zu unterstützen, zum Beispiel bei Lernschwierigkeiten. Ihre Arbeitszeitreduktion ist für sie aber zweckgebunden – wenn der Bedarf nach Unterstützung abnimmt und die Kinder selbständiger werden, könnten sie sich grundsätzlich vorstellen, wieder in höherem Umfang erwerbstätig zu sein. Dies schließt auch den Wunsch ein, Zeit mit erwachsenen Kindern sowie Enkelkindern oder den eigenen Eltern verbringen zu wollen. Hier zeigt sich, dass familiäre Verantwortung über Generationen hinweg besteht, und der Wunsch Zeit für Familie zu haben, über die Betreuung von eigenen (Klein-)Kindern hinausgeht. Für Frauen kann es aber auch zu einer Belastung werden, sich sowohl der Kindererziehung zu widmen als auch einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

„Das [eingeschränkte Gesundheit/ krank geworden] ist der Preis, wenn du sagst Vollzeit arbeiten mit Kind. Du hast dir viel zu wenig Ruhephasen für dich selbst gegönnt. Du musst als Frau viel mehr funktionieren und viel mehr machen.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 25)

Auf der anderen Seite nehmen insbesondere die Teilnehmerinnen mit erwachsenen Kindern einen Wandel der gesellschaftlichen Geschlechterrollen wahr. Sie sehen, dass sich junge Paare vermehrt um eine gleichberechtigte Aufteilung bemühen, sodass sich beide Eltern beruflich verwirklichen können und Zeit mit ihren Kindern verbringen können. Dabei stellen sie das Verhalten der Väter heute in Kontrast zu dem, wie sie es früher erlebt haben.

„Jetzt die jungen Eltern, für die ist es mittlerweile normal geworden, dass sich die Väter eben auch sehr herzlich um ihre Kinder kümmern. Aber jetzt unsere Eltern zum Beispiel, da war das gar nicht üblich.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 149)

In diesem Zusammenhang berichten die Teilnehmerinnen von Vätern, die der Erwerbsarbeit weniger Bedeutung beimessen als früher und die infolgedessen in Teilzeit arbeiten, Elternzeit nehmen, seltener für den Beruf dem Zuhause fernbleiben und sich aktiver in die Kindererziehung einbringen als früher.

„Ich kenne mittlerweile auch von der Firma her viele junge Männer, die dann in ein Erziehungsjahr gehen. Manche sagen auch „wir wollen jetzt nicht so oft auf Montage fahren, weil dann sehen wir unsere Kinder gar nicht mehr.“ (w(53), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 2. FG 134-138)

Diese Wahrnehmung der Teilnehmerinnen bestätigt der teilnehmende Vater. Als Vater einer Grundschülerin ist es ihm ein Anliegen, sich aktiv in die Betreuung seiner Tochter einzubringen. Beispielsweise hat er nach der Geburt seiner Tochter ein Jahr Elternzeit in Anspruch genommen.

„Wir haben eine Tochter in der ersten Klasse und wir teilen uns die Betreuung unserer Tochter ziemlich genau 50:50 auf und das finde ich ein sehr reizvolles Konzept.“ (m(30), 1 Kind, u15 Std./Wo.; 3. FG 37)

Haushalt

In den Fokusgruppen äußerten einige Teilnehmende, dass die Haushaltsführung ein weiterer Grund für die Wahl von Teilzeitarbeit ist. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass die Unterhaltung eines Haushalts Zeit in Anspruch nimmt und sich nicht neben zwei Vollzeit-Anstellungen leisten lässt, wenn am Wochenende noch Freizeit für die Familie übrigbleiben soll.

„Ich habe montags meinen freien Tag und dann habe ich viel Zeit, im Haushalt noch was zu erledigen, dass wir eben am Wochenende mehr mit der Familie machen können.“ (w(41), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 3. FG 105)

Die Teilzeitbeschäftigung ermöglicht es den Befragten, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten und die erforderliche Zeit für die Haushaltsführung aufzubringen. Wichtig ist ihnen hierbei auch, dass hierdurch weniger Abstriche in der Freizeitgestaltung gemacht werden müssen.

Gesundheitszustand und Energiehaushalt

Neben der Familie erwiesen sich auch der Gesundheitszustand und das Energieniveau der Teilnehmenden als bedeutende Einflussfaktoren für die Entscheidung zur Teilzeitarbeit. Zu ersterem zählen sowohl Burnout-Erfahrungen sowie der Umgang mit chronischen Erkrankungen. Insgesamt zeigen die Teilnehmenden ein ausgeprägtes Bewusstsein für ihren Energiehaushalt und orientieren ihre Lebensgestaltung daran. Eine Teilnehmerin erläutert, dass ihr beispielsweise schlicht die Energie für einen Acht-Stunden-Tag fehlt. Es wird deutlich, dass die Belastbarkeitsproblematik nicht nur ältere, sondern auch schon jüngere Beschäftigte, betreffen kann.

Darüber hinaus können auch die Inhalte der Arbeit sowie die Arbeitsbedingungen das Energielevel beeinflussen. So arbeitet beispielsweise eine Teilnehmerin im pädagogischen Bereich in der Beratung und beschreibt diese Arbeit als mental äußerst fordernd. Zudem fehlen ihr die nötigen Rahmenbedingungen, um mit dieser Belastung umgehen zu können.

„Dann ist die Frage: Ist man auf sich gestellt, so „friss oder stirb“? Oder hat man auch wirklich Supervisionen und Austausch, der einem es dann auch möglich macht, das auch wegzustekken?“ (w(53), 4 Kinder, 15-19 Std./Wo.; 1. FG 129)

Neben dem allgemeinen Energieniveau können auch frühere Erfahrungen mit Burnout die Entscheidung für eine bestimmte Arbeitszeit mitbestimmen. So hat eine der Befragten beispielsweise die Stunden reduziert, um einem erneuten Burnout vorzubeugen, wodurch sie sich Raum für Regeneration und Zeit für sich selbst gegeben hat.

„Ich war auch lange krank, hatte auch ein Burnout. [Der Job] ist sehr anstrengend, du musst „Up to Date“ sein, viele Veränderungen. Auch der Druck ist größer geworden. Du brauchst auch immer mehr Zeit zur Regeneration, je älter man wird.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 15)

Chronische Krankheiten spielten ebenfalls eine Rolle bei der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung. Eine Befragte gab beispielsweise an, dass sie eigenständig ausprobiert habe, mit welchem Stundenumfang sie ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit, insbesondere in Berufen mit einer hohen körperlichen Belastung, erwerbstätig sein kann. Ziel der Stundenreduzierung war es daher, die eigene Gesundheit zu schützen und Überlastungen zu vermeiden.

„Ich habe muskuläre Probleme. Wenn ich Stress habe oder wenn ich mich überhaupt nicht wohl fühle, dann verstärkt sich das. So, dass ich mich dann zeitweise gar nicht mehr bewegen kann. Und dann habe ich angefangen, meine Stunden zu reduzieren und bin bei den 5 Stunden hängen geblieben und hab gemerkt: Hey, es geht, ich hab' das Gefühl, ich werde gesünder.“ (w(53), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 2. FG 19)

Dass Gesundheitsaspekte bei der Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung so stark berücksichtigt werden, zeigt die Bedeutung einer guten Work-Life-Balance und eines Arbeitsplatzes, an dem auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht genommen wird.

Freundschaften, Interessen, soziale Netzwerke und Engagement

Im Rahmen der Diskussionen wurde deutlich, dass die Bedeutung von Freundschaften und sozialen Netzwerken für die Befragten einen hohen Stellenwert hat. Zeit für persönliche Beziehungen und soziale Kontakte wurden als wesentlicher Bestandteil eines erfüllten Lebens erachtet, der neben dem Erwerbsleben nicht vernachlässigt werden soll. Dabei dienen Freundschaften sowohl dem sozialen, emotionalen Austausch als auch der gegenseitigen Unterstützung im Alltag.

„Ich geh' zum Nähkurs und hab auch viele Freundinnen, mit denen ich mich immer austausche. Das ist schon sehr wichtig. Also gerade wo man eben doch krank war, dass einen die Leute aufgefangen haben, dass du da immer einen Austausch hattest, das hat eben doch schon Kraft gegeben.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 23)

Neben Freundschaften wurden anderweitige soziale Netzwerke als Form der Unterstützung als wertvoll betrachtet. Eine Teilnehmerin engagierte sich beispielsweise bei den „Lebensmittelrettern“, einer Organisation, die Nahrungsmittel einsammeln und weiterverteilen, bevor sie verderben und von den Geschäften und Restaurants entsorgt werden müssen. Über ihr Engagement für andere wurde sie Teil einer solidarischen Nachbarschaft und erfährt in Notlagen selbst Unterstützung.

„Wir haben in [Stadt in Sachsen] die Lebensmittelretter. Und die wissen ganz genau, wenn irgendwas ist: [mich] können [sie] ansprechen. Und so kommen die Leute dann auch auf mich zu, wenn sie merken, ich brauche Hilfe oder sowas. Und das ist wirklich eine totale Vernetzung.“ (w(53), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 2. FG 41)

Nicht nur im Hinblick auf die Gegenwart, sondern auch für die Zukunft betrachten die Teilnehmenden die investierte Zeit als Absicherung. Insbesondere für den Fall, dass man einmal nicht mehr aktiv im Berufsleben steht, können solche Netzwerke etwaige finanzielle Engpässe aufwiegen.

Viele Teilzeitbeschäftigte nutzen ihre Zeit, um sich ehrenamtlich zu engagieren oder an Non-Profit-Projekten teilzunehmen, die ihnen am Herzen liegen. Dieses Engagement jenseits der Erwerbsarbeit ermöglicht es den Befragten, sich in ihrer Gemeinschaft einzubringen, ihre Fähigkeiten zu nutzen und einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Die Flexibilität der Teilzeitarbeit eröffnet somit nicht nur die Möglichkeit, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit zu finden, sondern auch, einen aktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

„[Ich] mache nebenbei viel ehrenamtlich also Patenschaft für Flüchtlinge, Nachhilfeunterricht für Flüchtlingskinder. Ich bin der Meinung, fünf Stunden beruflich ist ausreichend und den Rest mache ich für die Gesellschaft.“ (w(53), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 2. FG 19)

Allerdings können auch Ehrenämter zeitintensiv sein, was dazu führt, dass sie gegebenenfalls zurückgestellt werden müssen, wenn andere Lebensbereiche eine höhere Priorität haben.

„In den letzten Jahren war ich ehrenamtlich als familiäre Unterstützung tätig für die, die eben keine Familie haben. Ich habe das jetzt aber im letzten Jahr abgemeldet, weil ich selbst an meine zeitlichen Grenzen gekommen bin und da eben unsere Familie in den Vordergrund gestellt habe.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 35)

Durch die reduzierte Arbeitszeit schaffen die Befragten außerdem bewusst Raum für Aktivitäten und Interessen, die teilweise außerhalb des beruflichen Umfelds liegen, ihnen Freude bereiten und sie persönlich bereichern. So setzte sich beispielsweise ein Teilnehmer neben seiner Teilzeitbeschäftigung unentgeltlich für die Umsetzung von Non-Profit Projekten im Bereich sozialer Innovationen ein.

„Wir [Teilnehmender und Partnerin] haben eine Riesenbegeisterung für Projekte, auch eher Non-Profit Projekte, neben der Teilzeitarbeit noch umzusetzen. Da wurde nicht die Arbeitszeit bezahlt, aber halt die Hardware, die Reisen etc. Meistens sind es Initiativen, wo wir auf Fördergelder angewiesen sind und auch keine Vergütung erwarten können, da meistens das Geld bei der Zielgruppe knapp ist.“ (m(30), 1 Kind, u15 Std./Wo.; 3. FG 37)

Auch die Möglichkeit, sich weiterzubilden, spielt eine Rolle bei den Teilzeitbeschäftigten. Diese Weiterbildung muss, wie auch das Engagement in Netzwerken und Non-Profit Projekten, nicht unbedingt im Zusammenhang mit der eigenen Berufstätigkeit stehen.

„Diese [jetzige Teilzeit-] Stelle habe ich mir deswegen gesucht, weil ich mir überlegt hatte, dass ich gerne nochmal studieren möchte. Nicht etwas, was ein Ziel im Sinne von Karriere hat, sondern einfach etwas, was mich interessiert.“ (w(43), kein Kind, 20-27 Std./Wo.; 1. FG 22)

Infrastruktur

Die Infrastruktur des Wohnorts erwies sich als relevanter Faktor für die Arbeitszeitgestaltung der Teilnehmenden. Insbesondere lange Fahrtwege zur Arbeit und ein schlecht ausgebauter öffentlicher Nahverkehr führten dazu, dass einige Befragte zusätzliche Zeit für ihren Arbeitsweg einplanen mussten. Diese zusätzliche Belastung durch lange Wege war ein Grund für die Entscheidung einiger Befragter, Teilzeit zu arbeiten, da eine Vollzeitbeschäftigung aufgrund der langen Fahrzeiten unpraktisch oder sogar unerreichbar erschien. Besonders in ländlichen Gebieten stellte die Infrastruktur, einschließlich des öffentlichen Nahverkehrs und der allgemeinen Verkehrswege, eine Hürde für die Vollzeitbeschäftigung dar.

„Die Wege werden immer länger, durch irgendwelche Sachen braucht man mehr Zeit und dann bist du einfach gezwungen, auch Teilzeit arbeiten zu gehen, sonst schafft man es zeitlich nicht.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 62)

Auch wenn die Fahrtwege teilweise nicht als primärer Grund für die Teilzeit genannt werden, werden sie als ein Aspekt des zeitlichen Aufwands der Alltagsbewältigung benannt, die eine Teilzeitarbeit nötig machen und die Freizeit verkürzen.

Gründe aus Sicht der Arbeitgebenden

Die Ergebnisse der Fokusgruppen deuten darauf hin, dass es auch arbeitgeberseitige Gründe gibt, die Beschäftigte dazu veranlassen, in Teilzeit zu arbeiten. Insbesondere wurde festgestellt, dass in bestimmten Branchen, wie zum Beispiel im pädagogischen Bereich und an Universitäten aufgrund der Art und Weise der Finanzierung und der Förderbedingungen eher Teilzeitstellen angeboten werden. Dies kann eine Einschränkung sein, die Arbeitnehmende dazu zwingt, Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, auch wenn sie möglicherweise eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugen würden.

„Und jetzt arbeite ich eben 10 Stunden gerade in der Assistenzstelle [an der Universität] und meine Ambition ist eigentlich auf 15 bis 20 Stunden zu erhöhen. Aber wir sind eben gesponsert vom Ministerium und da hat der Antrag für meine Stelle nur 10 Stunden vorgesehen.“ (m(30), 1 Kind, u15 Std./Wo.; 3. FG 33)

Die Teilnehmenden erklären sich die Einstellungspraxis der Arbeitgebenden vor dem Hintergrund einer angespannten Wirtschaftslage damit, dass es Arbeitgebenden mehr Flexibilität in der Planung ermöglicht, Teilzeitbeschäftigte als Vollzeitbeschäftigte einzustellen.

„Also manche Arbeitgeber sind in der jetzigen Zeit ein bisschen vorsichtiger. Und bevor sie eine Vollzeitkraft einstellen, nehmen sie lieber zwei Teilzeitkräfte. Um da ein bisschen besser jonglieren zu können, wenn sich mal die Auftragslage ändert.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 127)

Die Teilnehmenden berichten darüber hinaus von früheren Situationen, in denen Arbeitgebende ihnen oder Bekannten Teilzeitstellen angeboten haben, aber dennoch erwarteten, dass sie Vollzeit arbeiten.

„Als ich nach den Kindern wieder in den Beruf reinwollte, war es schwieriger, Vollzeit zu finden. Ich kenne Freundinnen, die bei Netto, Aldi und Co. gearbeitet haben, die haben wirklich nur Teilzeitstellen angeboten bekommen, mussten aber oftmals wie Vollzeit arbeiten.“ (w(53), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 2. FG 124)

Doch auch wenn einige Stellen nur in Teilzeit angeboten werden oder es in einigen Berufsfeldern Schwierigkeiten geben kann, den Erwerbsumfang zu erhöhen, berichten andere Teilnehmenden wiederum, dass einige Arbeitgeber Interesse daran gezeigt haben, den Umfang der Arbeitsstunden ihrer Angestellten zu erweitern oder von Beginn an keine Teilzeitstellen anbieten. Dies deutet darauf hin, dass es ebenso arbeitgeberseitiges Interesse an der Ausweitung von Stellenumfängen gibt.

„Das war wirklich auch die Einzige [Teilzeitstelle], die ich gefunden hab. Also ich habe da wirklich sehr, sehr doll gesucht. Also meine Erfahrung ist tatsächlich, dass das immer, also speziell hier im Osten und speziell in Sachsen ganz, ganz schwierig war, das zu verhandeln.“ (w(43), kein Kind, 20-27 Std./Wo.; 1. FG 22)

Auch nach einem Wiedereinstieg nach einer längeren Pause sei es von einigen Arbeitgebenden gewünscht, dass die Beschäftigten in einem vollzeitnahen Umfang wieder einsteigen.

Insgesamt berichten die Teilnehmenden der Fokusgruppen von gemischten Erfahrungen bezüglich der arbeitgeberseitigen Einschränkungen des Arbeitsumfangs. In einigen Branchen ist Teilzeit üblich und Ausweitungen des Stundenumfangs schwer realisierbar. In anderen Berufsfeldern ist Teilzeit weniger üblich und die Arbeitgebende sind bestrebt, Beschäftigte mit hohem Stundenumfang zu gewinnen.

Nebentätigkeit

Ein weiterer Grund, der von den Teilnehmenden für die Wahl einer Teilzeitbeschäftigung genannt wurde, ist die Möglichkeit, diese mit einer Nebentätigkeit zu vereinbaren. Eine Befragte berichtete von Bekannten, die eine Nebentätigkeit ausüben, um sozialversicherungspflichtig angestellt zu sein, obwohl sie eigentlich selbstständig tätig seien, und dass die Teilzeitbeschäftigung dazu diene, ihre Selbstständigkeit finanziell abzusichern.

Andere Teilnehmenden äußerten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung das Interesse an verschiedenen Tätigkeiten anstelle einer einzigen, da dies ihrer Ansicht nach abwechslungsreicher und interessanter sei. Eine solche Aufteilung der Erwerbstätigkeit wird durch den gegenwärtigen Arbeitsmarkt ermöglicht.

„Durch diese Aufteilung, mehrere verschiedene Sachen zu machen, das hat mir so ein bisschen dieses jahrelange Suchen nach dem richtigen Job entspannt. Weil, vielleicht ist für mich der richtige Job, mehrere Jobs. Einfach, um verschiedenen Input zu haben.“ (w(43), kein Kind, 20-27 Std./Wo.; 1. FG 131)

Finanzielle Gründe

Mit der Frage danach, ob man in Teilzeit arbeitet, geht die Frage einher, ob das Gehalt einer Teilzeitstelle ausreichend ist für die aktuelle Lebenssituation und die zukünftige Altersvorsorge. Dabei steht die Entscheidung für einen Teilzeitstundenumfang bei einigen Befragten im Widerspruch zu ihrer finanziellen Situation. So arbeiten Teilnehmenden in Teilzeit, obwohl ihnen bewusst ist, dass dies ihrer finanziellen Situation, insbesondere im Hinblick auf die Zukunft, schadet. Einige Teilzeitbeschäftigte entscheiden sich bewusst dafür, das Thema zu ignorieren. Eine genügsame Lebensweise und anderweitige ausreichende finanzielle Absicherungen und ein ausreichend hohes Lohnniveau erlauben hingegen einigen Befragten eine Reduktion ihrer Stunden.

Mit dem Gedanken der Genügsamkeit geht häufig die Einstellung einher, dass Erwerbsarbeit nicht die höchste Priorität hat. Stattdessen wird Genügsamkeit als gesellschaftlich wertvoll erlebt, da sie Raum für andere Dinge außerhalb der Erwerbsarbeit lässt.

„Ich sehe jetzt da keinen Sinn drin, wenn man von seinem Geld leben kann, 40 Stunden zu arbeiten. Und ich finde es auch im Rahmen dessen, was gesellschaftlich so abgeht auch einen Wert, Genügsamkeit wieder stärker zu leben. Ich finde, die Gesellschaft lebt auch davon, dass man auch viele Dinge, jetzt nicht nur ehrenamtlich, aber so im [eigenen] Umfeld auch tut.“ (w(53), 4 Kinder, 15-19 Std./Wo.; 1. FG 42)

Auch fehlende ökonomische Zwänge ermöglichen einen reduzierten Stundenumfang und stehen teilweise in Verbindung mit der Prämisse der Genügsamkeit. Hier spielen alternative Formen der finanziellen Absicherung, wie die Unterstützung durch einen Partner, Kinder oder Erbschaften, sowie andere Formen von Einkommen eine Rolle. So beschreibt dieselbe Teilnehmerin, dass ihr eine Erbschaft trotz drohender niedriger Rentenansprüche eine Teilzeitbeschäftigung erlaubt. Darüber hinaus ist es für die Befragte eine Option, sich auf andere Art und Weise im Alter abzusichern. Über das Renteneintrittsalter von 67 Jahren hinaus zu arbeiten oder sich von ihren Kindern unterstützen zu lassen, ist für sie denkbar. Eine weitere Teilnehmerin verweist darauf, dass Partnerschaften eine wichtige Form der finanziellen Absicherung, insbesondere für Frauen, seien.

„Wenn du [als Frau] nicht jemanden hast, [ist es im Alter schwer]. Zu zweit kannst du das alles anders stemmen, aber nicht allein.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 173)

Dass eine Teilzeitbeschäftigung der Frau in einer Partnerschaft jedoch auch gewisse existenzielle Risiken im Falle der Trennung oder des Todes birgt, wird wenig reflektiert. Insbesondere vor der bekanntlich höheren Lebenserwartung und dem höheren Altersarmutsrisiko von Frauen ist dies bemerkenswert. Doch auch trotz fehlender finanzieller Absicherung entscheiden sich Teilnehmerinnen für die Teilzeit.

Dabei ist ihnen bewusst, dass ein niedrigerer Stundenumfang mit geringeren Rentenansprüchen einhergehen kann. Teilweise ignorieren die Teilnehmenden bewusst die Auswirkungen, die mit der Entscheidung einhergehen können.

„Bei mir ist es [Altersvorsorge] schon präsent. Ich schieb das gerade konsequent weg, das Thema.“ (w(34), kein Kind, 28-36 Std./Wo.; 1. FG 165)

Teilweise ist es auch die Entscheidung für mehr Zeit mit der Familie, aus der eine Entscheidung für reduzierte Stunden und gegen eine ausreichende finanzielle Absicherung folgen. Darüber hinaus fehlt einigen der Teilnehmenden das Vertrauen in das Rentensystem. Sie stellen die Gegenwart in den Vordergrund und blenden die Zukunft aus.

„Man weiß später wirklich nicht: Kriegen wir überhaupt eine Rente oder kriegen wir gar nichts? Erlebe ich die Rente? Ich versuche, mein Leben im „Hier und Jetzt“ zu leben.“ (w(41), 2 Kinder, 20-27 Std./Wo.; 3. FG 179)

3.2.2 Rahmenbedingungen für Erhöhung

Neben den Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung waren auch die Umstände, unter denen die Teilnehmenden ihren Erwerbsumfang erhöhen würden, Thema der Fokusgruppen. In den Gesprächen kristallisierten sich drei zentrale Rahmenbedingungen heraus: bessere und flexiblere Arbeitsbedingungen, finanzielle Zwänge und veränderte familiäre Bedingungen. Damit spielen vordergründig sowohl wenig individuell beeinflussbare als auch externe Zwänge eine Rolle bei der Frage nach einer Stundenerhöhung.

Bessere Arbeitsbedingungen

Einige der Motive für Teilzeitarbeit hängen mit den Arbeitsbedingungen zusammen, die durch eine Anpassung oder Veränderung von Seiten der Arbeitgebenden aufgelöst werden können. Um in höherem Umfang erwerbstätig sein zu können, wünschen sich einige der Teilnehmenden flexiblere Arbeitsbedingungen. Hierunter fallen die Möglichkeit, Homeoffice zu machen, flexibel zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten zu können oder auch alternative Arbeitszeitmodelle. Hierzu zählt für sie auch ergebnisorientiertes Arbeiten, welches den Teilnehmenden ermöglichen würde, bei effizientem Erledigen der Aufgaben, gegebenenfalls früher Feierabend zu machen. Darüber hinaus erwähnten einige der Teilnehmenden, sie würden ihre Stunden erhöhen, wenn sie interessantere und diversere Aufgaben sowie eine bessere Unterstützung – z. B. in Form von Supervision – durch den Arbeitgebenden hätten. Aus der Vielfalt der Situationen der Teilnehmenden und ihrer Wünsche wird dabei ersichtlich, dass es nicht die eine Lösung bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen gibt, sondern zielgruppengerichtet auf die unterschiedlichen Anforderungen der Beschäftigten Rücksicht genommen werden muss. Im Homeoffice können die Befragten wertvolle Fahrtzeit einsparen. So kann eine unzureichende Infrastruktur zu langen Fahrtzeiten führen, wodurch sich Arbeitnehmende gezwungen sehen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

„Wenn ich jetzt Home-Office auf Dauer machen könnte, dann würde ich vielleicht eine Stunde erhöhen. Da sind die Bedingungen einfach besser. Das Fahren nimmt doch viel Zeit in Anspruch.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 148)

Durch das Arbeiten im Homeoffice gewinnen die Befragten nicht nur ihre Fahrtzeit. So würde Homeoffice auch das Problem einer Befragten lösen, dass die Arbeitsbedingungen im Büro durch eine hohe Lautstärke kräftezehrend sind. Die Arbeit von zu Hause würde es ihr ermöglichen, konzentriert zu arbeiten und könnte ihre Arbeitsfähigkeit verlängern.

„Wir haben ein relativ großes Büro und ich bin relativ lautstärkeempfindlich. Ich merke, ich bin fertig, wenn ich rauskomme. Das heißt „Thema Homeoffice“ wäre bei mir ganz groß.“ (w(34), kein Kind, 28-36 Std./Wo.; 1. FG 145)

Darüber hinaus ermöglicht eine ergebnisorientierte Arbeitskultur flexiblere Arbeitsstrukturen. So beschreibt eine jüngere Teilnehmerin es als frustrierend auf der Arbeit anwesend zu sein, obwohl sie bereits ihre Aufgaben erledigt hat. Eine ergebnisorientierte Arbeitsweise sei im Homeoffice für sie besonders gut umsetzbar, da sie dort konzentrierter sei.

„Wenn vom Arbeitgeber der Anspruch ist, bestimmte Aufgaben zu erfüllen, dass das ausschlaggebend ist für die Bewertung und nicht, dass ich Stunden absitze. Also generell ein Umdenken in: Wir haben ein gemeinsames Ziel als Team. Wenn wir das realisiert haben, dann ist auch die Arbeit fertig. So ein Umdenken generell würde ich mir noch wünschen.“ (w(34), kein Kind, 28-36 Std./Wo.; 1. FG 149)

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierdurch würden Kapazitäten frei, die einen höheren Stundenumfang ermöglichen.

„Bei uns gibt es auch das Modell Gleitzeit. Zeitweise war es möglich ab 04:00 Uhr schon arbeiten zu können, bis 22:00 Uhr und samstags. Wenn man kleine Kinder hat, kann man von 4 bis 6 halt schonmal viel erledigen, wenn die noch schlafen, ohne gestört zu werden.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 166)

Einige der Teilnehmenden finden Arbeitszeitmodelle wie Sabbaticals attraktiv, für die sie phasenweise länger arbeiten und dann wieder eine Zeit lang aussetzen würden. Ebenso erscheinen Tätigkeiten, die völlig orts- und zeitunabhängig ausgeübt werden können, die Bereitschaft, in höherem Umfang erwerbstätig zu sein, zu steigern.

„Wenn ich mir meinen Traumjob backen könnte, wäre das einer, den ich komplett ortsunabhängig machen könnte, also wirklich auch international. Das ist so ein Ding, da würde ich eventuell auch darüber nachdenken, ob ich für diesen Vorteil bereit wäre, ein bisschen mehr zu geben. Oder auch so Sabbatical-Regelungen, also dann wirklich alle paar Jahre sich so ein Jahr Auszeit zu nehmen.“ (w(43), kein Kind, 20-27 Std./Wo.; 1. FG 135)

Ebenso wären interessantere und diversere Aufgaben eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und würden dazu beitragen, eine Stundenerhöhung attraktiv zu machen. Eintönige Arbeiten würden die Konzentration stark fordern, ohne dass sie durch Interesse und Freude an der Arbeit wieder aufgewogen würden. Eine Mischung aus abwechslungsreichen Aufgaben könne dem entgegenwirken.

Viele Berufe, insbesondere im pädagogischen Bereich, seien mental und körperlich belastend. Den Arbeitnehmenden fehle daher die Energie, um mehr Stunden zu arbeiten. Hier könnten Arbeitgebende durch Supervision und Raum zum Austausch Belastungen des Arbeitsalltags abfedern und Kapazitäten für Stundenerhöhungen schaffen.

„Und es ist auch die Frage, wie ist die Arbeit dann begleitet vom Träger? Ist man auf sich gestellt, oder hat man auch wirklich Supervisionen und Austausch, der einem es dann auch möglich macht, das auch wegzustecken?“ (w(53), 4 Kinder, 15-19 Std./Wo.; 1. FG 129)

Zwänge/Finanzielle Aspekte

In den Diskussionen zu den Gründen für Teilzeit wurde deutlich, dass viele der Teilnehmenden sich sehr bewusst für eine Teilzeitstelle entschieden haben, um Zeit für andere wichtige Lebensbereiche wie Familie, Freundschaften, Engagement etc. zu haben. Diese Lebensgestaltung ist mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit oder mit einer Stundenerhöhung nur schwer vereinbar. Eine reduzierte Stundenanzahl bedeutet für die Teilnehmenden aber auch geringere finanzielle Mittel. Insbesondere vor dem Hintergrund einer nicht ausreichenden gesetzlichen und privaten Altersvorsorge sehen viele Teilnehmenden die Notwendigkeit, ihre Stundenumfänge aufzustocken, auch wenn sie dadurch weniger Zeit für andere Bereiche haben. Auch die Frage nach dem gewünschten gegenwärtigen Lebensstandard geht mit der Frage nach dem Erwerbsumfang einher. Entsprechend sind die Teilnehmenden bereit, ihre Stunden in die Erwerbsarbeit zu investieren, um im Privatleben davon zu profitieren.

„Auch der finanzielle Aspekt, das war natürlich auch ein Aspekt, warum ich dann von 32 auf 35 Stunden erhöht habe. Einfach um sich das Leben weiterhin so leisten zu können mit Haus, Urlauben. Einfach den Kindern auch was zu ermöglichen. Also das ist definitiv auch ein Faktor.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 164)

In welchem Stundenumfang Arbeitnehmende arbeiten, hat langfristige Auswirkungen auf die gesetzlichen Rentenansprüche und inwieweit es ihnen möglich ist, privat für ihren Ruhestand vorzusorgen. Die Teilnehmenden sind sich dessen bewusst, dass Altersarmut oft eine Folge von reduzierter Arbeitszeit ist und überwiegend Frauen betrifft. Daher gehen sie im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung auch auf das Thema Altersvorsorge ein und darauf, dass sie für eine bessere Altersvorsorge auch mehr arbeiten würden.

„Ich muss irgendwann mal auch wieder ein bisschen mehr Geld verdienen. Also da schwelt schon im Hintergrund das Thema Rentenansprüche. Also das sieht man ja mit dem Rentenbescheid, dass das Jahr für Jahr immer niedriger wird, wo ich, so denke ich, muss irgendwann mal wieder was finden, wo ich mehr Geld verdiene.“ (w(43), kein Kind, 20-27 Std./Wo.; 1. FG 131)

Ein Grund, warum Arbeitnehmende in Teilzeit arbeiten, und dadurch niedrigere Rentenansprüche haben, ist ihre Gesundheit. Unterstützen Arbeitgebende die Gesundheit ihrer Angestellten, entsteht eine Win-Win-Situation: Die Angestellten können mehr Stunden für das Unternehmen arbeiten und bekommen dadurch eine bessere Altersvorsorge.

„Man muss ja auch immer in die Zukunft denken, wegen der Rente. Teilzeitkräfte sind altersarmutsgefährdet, das ist ganz eindeutig, in jeder Branche. Ich muss sagen, ich würde jedem raten, wenn die gesundheitlichen Gründe nicht da wären, man jetzt keine Verpflichtungen hat, immer in Vollzeit zu gehen.“ (w(55), 1 Kind, 28-36 Std./Wo.; 2. FG 148)

Familiäre Bedingungen

Inwiefern eine Stundenerhöhung für Teilzeitarbeitende in Frage kommt, hängt auch davon ab, wie die unbezahlte Sorgearbeit zwischen den Familienmitgliedern oder Mitbewohnenden aufgeteilt wird. So ist Zeit mit der Familie einer der zentralen Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Wenn die Kinder selbstständiger sind, fällt dieser Grund weg und die Bereitschaft, mehr zu arbeiten, steigt.

„Tatsächlich habe ich vor den Kindern in Vollzeit gearbeitet. Ich kann mir das auch vorstellen, dahin irgendwann mal wieder zurückzukehren, aber zum jetzigen Zeitpunkt muss ich sagen, sind die Vorzüge einer Teilzeitregelung auf alle Fälle größer als die Nachteile.“ (w(43), 2 Kinder, 28-36 Std./Wo.; 3. FG 31)

Aber auch der Haushalt ist sowohl für Familien als auch für Alleinstehende ein Grund für einen reduzierten Stundenumfang.

„Ich wohne jetzt in einer WG. Wir teilen uns den Haushalt. Das spielt für mich auch schon eine Rolle: Bin ich die, die nach der Arbeit noch einkaufen gehen muss? Bin ich die, die noch kochen muss? Das sind Aufgaben, wenn ich mir die teilen kann, mit WG oder Partner, wie auch immer, dann ist auch mehr Zeit für was anderes.“ (w(34), kein Kind, 28-36 Std./Wo.; 1. FG 145)

Die Förderung einer gleichberechtigten Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen kann dazu beitragen, Frauen zu entlasten und ihnen eine Stundenerhöhung zu ermöglichen.

3.3 Fazit zu den Ergebnissen der Fokusgruppen

Die Fokusgruppen-Analyse hat eine Vielzahl von Gründen für die Wahl von Teilzeitarbeit in Sachsen offengelegt. Übergeordnet zeigte sich, dass zwar häufig äußere Umstände bzw. wenig selbst beeinflussbare Faktoren, wie die Kinderbetreuung oder der eigene Gesundheitszustand, eine Rolle spielten. Aber auch persönliche Lebenseinstellungen und Werthaltungen waren für die Teilnehmenden relevant. Viele von ihnen entscheiden sich bewusst für Teilzeitarbeit, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen und mehr Zeit für Familie, Gesundheit, persönliche Interessen und soziales Engagement zu haben. Oftmals greifen mehrere dieser Gründe ineinander und es gibt selten nur einen Hauptgrund für die Entscheidung zur Teilzeitarbeit. Besonders häufig wurden die Einstellung zur Bedeutung von Erwerbsarbeit, die Betreuung von Kindern, gesundheitliche Einschränkungen und der Wunsch nach mehr Zeit für soziale Netzwerke und Freundschaften genannt. Finanzielle Einschränkungen, wie eine unsicherere Altersvorsorge, spielen zwar eine Rolle, werden jedoch oft in der Entscheidung über den Erwerbsumfang zugunsten anderer Lebensbereiche zurückgestellt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle dabei spielen, ob Teilzeitbeschäftigte bereit wären, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Flexiblere Arbeitsmodelle wie Homeoffice und ergebnisorientiertes Arbeiten sowie unterstützende Maßnahmen wie Supervision und interessantere Aufgaben könnten die Bereitschaft zur Stundenerhöhung fördern. Außerdem wurde betont, dass eine bessere Infrastruktur, insbesondere in ländlichen Gebieten, und eine gleichberechtigte Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit in Familien wichtige Voraussetzungen sind, um den Umfang der Erwerbsarbeit zu erweitern. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass sowohl individuelle Präferenzen als auch strukturelle Rahmenbedingungen die Entscheidungen der Teilzeitbeschäftigten beeinflussen.

4. Standardisierte Befragung von Teilzeitbeschäftigten

Das Ziel der standardisierten Befragung von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen ist es, eine belastbare und repräsentative Datengrundlage zu schaffen. Dadurch sollen bestehende Erkenntnislücken geschlossen und detaillierte Einblicke in die Motivation für Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern gewonnen werden. Die Befragung zielt darauf ab, Hinderungsgründe für eine Erhöhung des Erwerbsumfangs zu identifizieren und die gewünschten Rahmenbedingungen für eine mögliche Ausweitung der Arbeitszeit zu erfassen. Basierend auf diesen Erkenntnissen sollen schließlich konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, um die Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Praxis gezielt zu verbessern. Der zugrunde liegende Fragebogen baut auf bestehenden Forschungserkenntnissen zur Teilzeitbeschäftigung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf. Zudem wurden Einsichten aus den Fokusgruppen zu einschlägigen Themenbereichen einbezogen, um eine umfassende und praxisnahe Betrachtung der Faktoren zu gewährleisten, die Teilzeitkräfte an einer Ausweitung ihrer Arbeitszeiten hindern könnten.

4.1 Methodisches Vorgehen

Fragebogenentwicklung und Erhebungsverfahren

Auf Grundlage der Ergebnisse der Fokusgruppen-Gespräche wurde ein standardisierter Fragebogen für die Befragung von Teilzeitbeschäftigten entwickelt. Der Fragebogen wurde von der Prognos AG entwickelt und gemeinsam mit dem Auftraggeber abgestimmt. Der Fragebogen war unterteilt in vier wesentliche Bereiche:

- Teil 1 – Soziodemografische Angaben inklusive Screening-Fragen
- Teil 2 – Gründe für Teilzeitbeschäftigung und Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung
- Teil 3 – Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, gewünschter Arbeitsumfang und Rahmenbedingungen für eine Änderung der Arbeitszeit
- Teil 4 – Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen, Angaben zum Arbeitsplatz und weitere soziodemografische Angaben

Die Befragung wurde von der INFO GmbH im Mixed-Mode-Design umgesetzt. Ein Teil der Stichprobe wurde im Rahmen von Telefoninterviews (CATI: Computer-Assisted Telephone Interviewing) und ein Teil wurde mit einer Online-Befragung (CAWI: Computer-Assisted Web Interviewing) realisiert. Die CATI-Erhebung wurde auf Basis von Festnetz- und Mobilfunknummern durchgeführt. Die Festnetzstichprobe wurde aus dem ADM-Mastersample⁹ generiert. Da Mobilfunknummern nach wie vor nicht regional verortet werden können, wurde zum einen auf das Mobilfunkpanel der INFO GmbH und zusätzlich auf, im Telefonbuch eingetragene, Mobilfunknummern zurückgegriffen. Die Rekrutierung für die CAWI-Erhebung erfolgte über registrierte Mitglieder von Online-Access-Panels.¹⁰

⁹ Das ADM-Mastersample ist ein vom Arbeitskreis deutscher Marktforschungsinstitute (ADM) geschaffenes System für die Ziehung von repräsentativen Stichproben und enthält nach dem ADM-Standard zufällig generierte Telefonnummern, mit denen alle möglicherweise vergebenen deutschen Festnetznummern abgedeckt werden.

¹⁰ Ein Online-Panel beinhaltet einen Pool von Personen, die sich bereit erklärt haben, an Online-Befragungen teilzunehmen. Bei der Rekrutierung von Personen für das Panel wird ein Set von Stammdaten erhoben, welches in Befragungen zur Quotierung der Stichprobe verwendet werden kann. In dieser Studie wurden die Online-Access Panels der Bilendi GmbH und der horizzoom GmbH genutzt.

Die Haupterhebung erfolgte im März 2024 und erstreckte sich über einen Zeitraum von drei Wochen. An der Befragung nahmen insgesamt **542 Teilzeitbeschäftigte in Sachsen** teil. 273 Interviews wurden als CATIs und 269 Interviews als CAWIs umgesetzt.

Die durchschnittliche Dauer der Beantwortung des Fragebogens lag bei ca. 20 Minuten.

Stichprobenbeschreibung

Die Befragungszielgruppe waren Erwerbstätige im Alter von mindestens 18 Jahren mit Wohnsitz in Sachsen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Nicht in der Befragungszielgruppe waren somit z. B.: Schülerinnen und Schüler, Studierende, Auszubildende sowie Rentnerinnen und Rentner. Teilzeitbeschäftigung wurde anhand von zwei Kriterien definiert. Zum einen gaben die Befragten an, ob sie in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten. Dabei wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass es unterschiedliche Definition von Teilzeit gibt. Die Befragten wurden gebeten anzugeben, dass sie in Teilzeit arbeiten, wenn sie weniger Stunden als die in ihrem Unternehmen/Betrieb übliche Vollzeitstelle arbeiten. Zudem sollten sie – wenn sie mehrere Tätigkeiten ausüben – angeben, ob sie insgesamt betrachtet in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten. Ein zusätzliches Screening der Befragten erfolgte über die Angabe der vereinbarten Wochenarbeitszeit. Auch hier sollten ggf. mehrere Tätigkeiten berücksichtigt werden. In die Erhebung wurden Personen eingeschlossen, die mit einem Beschäftigungsumfang von bis zu 36 Stunden tätig sind und ihre Beschäftigung selbst als Teilzeittätigkeit bezeichnen. Die Selbsteinschätzung war einerseits erforderlich, damit die Definition von Teilzeit in der Befragungsstichprobe möglichst deckungsgleich mit der Mikrozensus-Definition von Teilzeit ist (siehe auch Kapitel 2). Andererseits konnten in der Befragung Angaben zu Gründen von Teilzeitbeschäftigung nur plausibel von Personen beantwortet werden, die ihre Beschäftigung selbst als Teilzeittätigkeit betrachten.

Die Erhebung wurde als Quotenstichprobe durchgeführt. Dabei erfolgte eine gezielte Auswahl von Befragten nach Quoten, die die soziodemografische Zusammensetzung der zu untersuchenden Population widerspiegeln. Dafür muss die Verteilung relevanter Merkmale in der Population bekannt sein. Mit einer Quotenauswahl kann ein aus forschungsökonomischer Sicht und mit Blick auf die Durchführungsdauer schlankes Verfahren umgesetzt werden, mit dem dennoch eine Stichprobe erzeugt wird, die die Verhältnisse in der Grundgesamtheit abbildet. Die Quotenvorgaben basierten auf Sollzahlen des Mikrozensus 2022. Die Quotierung erfolgte jeweils eindimensional nach den soziodemografischen Merkmalen Geschlecht und Alter. Zudem wurde eine Reihe sog. weicher Quoten beobachtet. Dazu gehörte der Stundenumfang der Teilzeitarbeit, die Bildung, der Anteil von Haushalten mit minderjährigen Kindern und der Familienstand. Die Sollstrukturen für die zugrunde gelegten Quotenmerkmale Geschlecht und Alter konnten sehr gut erreicht werden. Personen mit hohem Bildungsabschluss sind in der Stichprobe überrepräsentiert, Personen mit mittlerem Abschluss dagegen unterrepräsentiert. Daneben sind auch Personen in Paarhaushalten sowie Eltern mit mehr als einem minderjährigen Kind überrepräsentiert.

Um diese Abweichungen der Stichprobe zur Population zu korrigieren, wurde eine nachträgliche Gewichtung der Befragungsergebnisse vorgenommen. Gewichtet wurde nach den miteinander verschachtelten Variablen Geschlecht und Alter, Geschlecht und Bildung, Geschlecht und Stundenumfang sowie nach den Merkmalen kein minderjähriges Kind/Alter des jüngsten Kindes, Anzahl der minderjährigen Kinder im Haushalt sowie Familienstand (getrennt nach Kindern unter 18 Jahren im Haushalt [ja/nein]).

Das Untersuchungssample enthält (gewichtet) 118 Männer, 419 Frauen und 6 Personen, die „divers“ angegeben haben.

Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung

Anteile in Prozent, gewichtet

Demografie		
Geschlecht	männlich	21,7 %
	weiblich	77,2 %
	divers	1,1 %
Alter	unter 35	22,9 %
	35 bis 49	38,2 %
	50 bis 64	39,0 %
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Haupt-/ Volksschulabschluss	8,6 %
	mittlere Reife / Abschluss der POS	52,4 %
	Abitur, Fachhochschulreife	38,7 %
	ohne Schulabschluss	0,3 %
Höchster beruflicher Abschluss	keinen Abschluss	9,7 %
	Lehre – beruflich-betriebliche Berufsausbildung	46,5 %
	beruflich-schulische Ausbildung	14,6 %
	Fachschule, Meister-/ Technikerschule, Berufs-/ Fachakademie	7,3 %
	Fachhochschulabschluss	5,3 %
	Hochschulabschluss	16,5 %
Familiäre Situation		
Kind(er) unter 18 Jahren im Haushalt	Nein	60,3 %
	Ja	39,7 %
Anzahl Kinder unter 18 Jahren	1 Kind	47,3 %
	2 Kinder	40,8 %
	3 Kinder	9,7 %
	mehr als 3 Kinder	2,2 %
Familienstand	ledig	40,3 %
	verheiratet	48,8 %
	geschieden	6,8 %
	verwitwet	3,7 %
	weiß nicht/keine Angabe	0,4 %
Pflege	Nein	82,3 %
	Ja	17,7 %
Pflegeaufwand	bis zu 2 Stunden pro Woche	24,9 %
	mehr als 2 Stunden pro Woche	67,1 %
	weiß nicht/keine Angabe	8,0 %
Berufliche Situation		
Vereinbarte Arbeitszeit	unter 20 Std.	20,0 %
	20 bis 27 Std.	25,5 %
	28 bis 36 Std.	54,5 %
Art von Beschäftigungsverhältnis	Auszubildende, Volontärinnen und Volontäre, Trainee, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, Person im bezahlten Praktikum	2,3 %
	Beamtinnen und Beamte	1,2 %

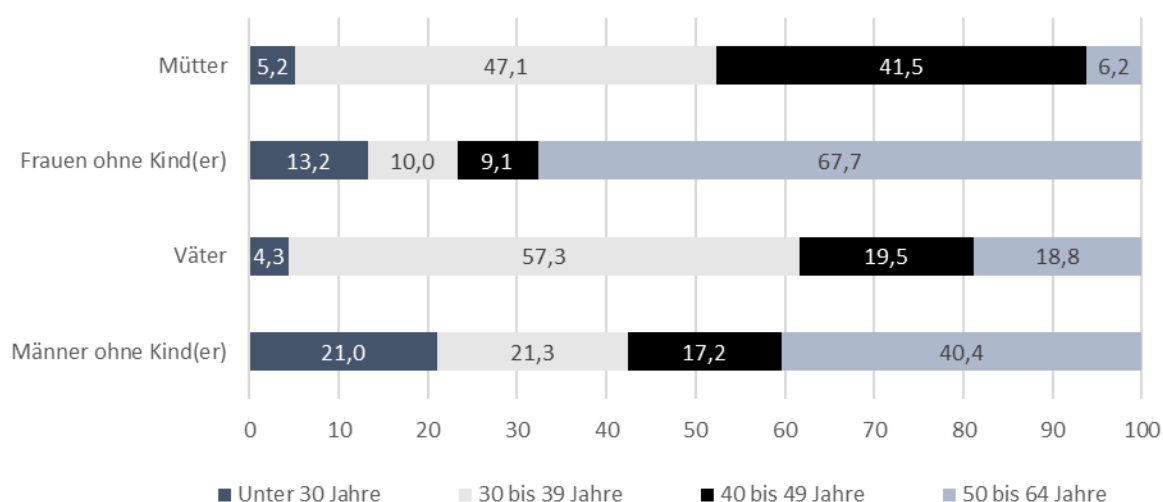
Berufliche Situation		
	Angestellte	80,5 %
	Arbeiterinnen und Arbeiter	11,2 %
	Selbstständige, Freiberuflerinnen und Freiberufler	3,1 %
	weiß nicht/keine Angabe	0,4 %
	Sonstiges: Werkstudentinnen und Werkstudenten, Schülerinnen und Schüler	1,2 %
Bereich/ Branche	Verarbeitendes Gewerbe/ Herstellung von Waren, Bergbau und sonstige Industrie	5,5 %
	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	3,6 %
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,4 %
	Handel	13,8 %
	Verkehr und Lagerei	6,1 %
	Gastgewerbe	4,4 %
	Information und Kommunikation	5,4 %
	Banken/Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,9 %
	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,5 %
	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen	7,9 %
	Erziehung und Unterricht	7,1 %
	Gesundheits- und Sozialwesen	23,3 %
	Wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen oder sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	11,1 %
	Kunst, Unterhaltung, Erholung	2,1 %
	weiß nicht/keine Angabe	2,3 %
	Sonstiges: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,3 %
	Sonstiges: Energie-/Wasserversorgung, Abwasser-/Abfallentsorgung	0,2 %
	Sonstiges, ohne nähere Zuordnung	0,9 %
Finanzielle Situation		
Monatliches Haushaltsnettoeinkommen	unter 1.000 Euro	7,6 %
	1.000 - 1.999 Euro	21,3 %
	2.000 - 2.999 Euro	22,0 %
	3.000 - 3.999 Euro	21,0 %
	4.000 - 5.999 Euro	16,7 %
	6.000 - 7.999 Euro	2,3 %
	8.000 Euro und mehr	1,2 %
	weiß nicht/keine Angabe	7,9 %
Persönlicher Anteil am monatlichen Haushaltsnettoeinkommen	unter 25 Prozent	16,0 %
	25 - 49 Prozent	46,3 %
	etwa 50 Prozent	15,5 %
	50 - 74 Prozent	8,7 %
	75 - 99 Prozent	2,9 %
	100 Prozent	5,3 %
	weiß nicht/keine Angabe	5,2 %

Strukturelle Unterschiede zwischen den Teilzeitbeschäftigten: Eltern und Personen ohne minderjährige Kinder

Unter den Befragten befinden sich 5,8 Prozent Väter, 33,9 Prozent Mütter, 15,9 Prozent Männer ohne minderjährige Kinder und 43,3 Prozent Frauen ohne minderjährige Kinder (gewichtete Angaben).¹¹ Wenn in den vorliegenden Befragungsergebnissen die Rede von Eltern ist, sind damit Eltern von minderjährigen Kindern gemeint (die dauerhaft oder zeitweise im Haushalt leben). Das bedeutet, dass Personen, die in der vorliegenden Studie als Frauen oder Männer ohne Kinder bezeichnet werden, durchaus Kinder haben können, diese aber nicht (mehr) im Haushalt leben und/oder bereits volljährig sind. Letzteres dürfte insbesondere auf einen Teil der Frauen ohne Kinder zutreffen, da mehr als zwei Drittel von ihnen (67,7 Prozent) zwischen 50 und 64 Jahre alt ist (Abbildung 2). Die Eltern minderjähriger Kinder sind dagegen überwiegend in den mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 49 Jahren. Die Männer ohne Kinder sind auf der einen Seite mit 40,4 Prozent überdurchschnittlich häufig zwischen 50 und 64 Jahre alt, auf der anderen Seite ist aber auch gut jeder Fünfte (21 Prozent) von ihnen unter 30 Jahre alt.

Abbildung 2: Altersstruktur

in Prozent, nach Geschlecht und dem Vorhandensein minderjähriger Kinder



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Die Gruppen unterscheiden sich weiterhin in ihrer Lebensform insofern, als dass die Männer ohne Kinder überwiegend (58,1 Prozent) keine feste Partnerschaft haben, während die Frauen ohne Kinder überwiegend (67,0 Prozent) im Paarhaushalt zusammenwohnen. Eltern leben zu rund 80 Prozent in Paarhaushalten zusammen (Väter: 79,7 Prozent, Mütter: 82,4 Prozent). Frauen ohne Kinder geben mit 24,4 Prozent am häufigsten an, Angehörige zu pflegen (Mütter: 11,9 Prozent), Väter mit 5,3 Prozent am seltensten (Männer ohne Kinder: 17,6 Prozent).

Unter den Männern ohne Kinder findet sich mit 15,2 Prozent der höchste Anteil derjenigen, die sich noch in Ausbildung befinden (Auszubildende, Volontärinnen und Volontäre, Trainees, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter, Person im bezahlten Praktikum; Werkstudentinnen und Werkstudenten, Schülerinnen und Schüler) sowie auch der höchste Anteil an Arbeitenden (26,6 Prozent). Mit 22,6 Prozent hat ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil von ihnen (noch) keinen beruflichen Abschluss. In den anderen drei Gruppen sind jeweils mindestens 80 Prozent Angestellte und die Anteile ohne beruflichen Abschluss liegen unter 10 Prozent. Die Struktur der Schulabschlüsse ist zwischen Vätern und Müttern sehr ähnlich, allerdings verfügen Väter deutlich häufiger über (Fach-)Hochschulabschlüsse als

¹¹ Bei den restlichen 1,1 Prozent kann aufgrund fehlender Angaben keine Zuordnung vorgenommen werden.

Mütter (35,5 Prozent gegenüber 22,5 Prozent). Personen ohne Kinder haben deutlich häufiger die mittlere Reife und seltener Abitur als diejenigen mit minderjährigen Kindern, was auch in dem höheren Anteil Älterer unter den Personen ohne minderjährige Kinder begründet sein kann (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024). 18,4 Prozent der Männer ohne Kinder und 21,3 Prozent der Frauen ohne Kinder verfügen über (Fach-)Hochschulabschlüsse.

Auch im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit zeigen sich Unterschiede. Während Mütter zu 67,8 Prozent und Väter zu 62,5 Prozent in vollzeitnahen Umfängen zwischen 28 und 36 Wochenstunden arbeiten, sind es bei den Frauen ohne Kinder 51,8 Prozent und von den Männern ohne Kinder nur 30,8 Prozent. Letztere haben am häufigsten (42,6 Prozent) einen vereinbarten Stundenumfang von unter 20 Stunden in der Woche.

In Anbetracht dessen, dass Männer ohne Kinder überwiegend in geringen Stundenumfängen arbeiten, überdurchschnittlich häufig über niedrige Abschlüsse verfügen bzw. noch in Ausbildung sind und überwiegend nicht in Partnerschaften leben, überrascht es nicht, dass sie das niedrigste Haushaltsnettoeinkommen aufweisen. 50,1 Prozent von ihnen geben ein Haushaltsnettoeinkommen von unter 2.000 Euro an (Väter: 19,7 Prozent). Bei Frauen ohne Kinder liegt der Anteil bei 28,7 Prozent (Müttern: 18,5 Prozent). 33,2 Prozent der Mütter und 27,9 Prozent der Väter geben ein Haushaltsnettoeinkommen von mindestens 4.000 Euro an. Bei den Frauen ohne Kinder liegt der Anteil bei 14,3 Prozent, bei Männern ohne Kinder bei 7,3 Prozent.

4.2 Ergebnisse der Befragung

4.2.1 Gründe für Teilzeitbeschäftigung

Hauptgründe für Teilzeitarbeit

Die Motive, weshalb Beschäftigte in Teilzeit arbeiten, sind – ähnlich wie bereits in den Fokusgruppen deutlich wurde – divers und oft geben Befragte mehrere Gründe für eine Beschäftigung in Teilzeit an. Darüber hinaus wurden sie gebeten, den Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung zu nennen. Die große Mehrheit der Befragten (92,3 Prozent) können einen Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung benennen. Abbildung 3 veranschaulicht die Hauptgründe für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern in Sachsen, welche je Themenblock nach der Häufigkeit bei den Frauen sortiert sind. Zunächst wird der Themenbereich, auf den insgesamt die meisten Nennungen entfallen abgebildet, die darauffolgenden Themenbereiche nehmen in der Relevanz ab. Dabei werden deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar.

Für Frauen ist die Familie ein besonders häufiger Hauptgrund für Teilzeitarbeit. 13,2 Prozent der Frauen geben an, dass sie mehr Zeit für ihre Familie haben möchten, während dies nur bei 5,1 Prozent der Männer der Fall ist. Ebenso ist die Kinderbetreuung für 13,1 Prozent der Frauen ein Hauptgrund, im Gegensatz zu lediglich 1,4 Prozent bei den Männern. Die Pflege einer Person wird ebenfalls häufiger von Frauen (4,3 Prozent) als von Männern (1,2 Prozent) als Hauptgrund genannt. Hingegen wird die Aussage zur Rolle des Partners oder der Partnerin bei der Kinderbetreuung ähnlich häufig genannt: 1,2 Prozent der Frauen und 1,6 Prozent der Männer geben an, dass ihr Partner oder ihre Partnerin die Betreuung der Kinder nicht übernehmen kann oder will. Das fehlende Engagement des Partners/der Partnerin ist also sowohl für Frauen als auch für Männer – zumindest als Hauptgrund – eher zu vernachlässigen. Die Ergebnisse zur Kinderbetreuung als Hauptgrund für Teilzeitarbeit verdeutlichen dennoch, dass die Sorgearbeit in Deutschland ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt ist (BMFSFJ 2024) und Frauen teilweise von einer Vollzeitbeschäftigung oder einer Erhöhung des Erwerbsumfangs abhält. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass die Kinderbetreuung seltener der Hauptgrund ist, als man vielleicht annehmen würde. Das verbreitete Bild, dass Frauen vor allem wegen der Kinderbetreuung

ihre Arbeitsstunden reduzieren, trifft nicht vollständig zu: 13 Prozent der Frauen geben dies als Hauptgrund an. Betrachtet man nur die Mütter, steigt der Anteil auf knapp 30 Prozent (bei den Vätern sind es nur 5,4 Prozent) (Abbildung 4).¹² Weitere 13 Prozent der Frauen insgesamt und 19,4 Prozent der Mütter geben an, mehr Zeit für die Familie haben zu wollen – gegenüber 5,1 Prozent bei den Männern insgesamt und 16,8 Prozent bei den Vätern. Auch hinter dieser Nennung verbirgt sich die größere Übernahme von Verantwortung für die Familie von Frauen als von Männern. Obwohl die Sorgearbeit eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit spielt, gibt es noch viele andere Faktoren, die ebenfalls eine bedeutende Rolle spielen.

17,7 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten pflegen in ihrem privaten Umfeld Angehörige oder Personen, die aufgrund einer Krankheit oder einer Behinderung hilfe- oder pflegebedürftig sind. Für jede fünfte Pflegeperson (20,3 Prozent) ist die Übernahme dieser Pflegeaufgaben der Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Interessant ist, dass 9 Prozent der Pflegepersonen auch die Kinderbetreuung als Hauptgrund nennen. Dies bedeutet, dass sie entweder ein pflegebedürftiges Kind haben oder zusätzlich neben ihren Kindern z. B. pflegebedürftige (Schwieger-)Eltern betreuen.

Ein weiterer häufiger Hauptgrund für Teilzeitarbeit ist die Gesundheit. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Dieser Themenbereich ist der von Männern am häufigsten genannte Hauptgrund. 19,1 Prozent der Männer geben gesundheitliche Beeinträchtigungen als Hauptgrund für ihre Teilzeitarbeit an, im Vergleich zu 8,6 Prozent der Frauen. Interessant ist, dass Frauen etwa doppelt so häufig wie Männer angeben, dass eine Erwerbsarbeit in höherem Umfang in ihrem Bereich zu belastend wäre. Dies deutet darauf hin, dass Frauen eher weniger arbeiten, um gesundheitlichen Belastungen vorzubeugen, Männer aber erst ihre Stunden reduzieren, wenn ihr gesundheitlicher Zustand es schon nicht mehr zulässt. Nicht überraschend nehmen die genannten Gründe mit steigendem Alter zu. So sagen lediglich knapp 3 Prozent der unter 30-Jährigen, aber 16,7 Prozent der 50 bis 64-Jährigen, dass ihre gesundheitliche Beeinträchtigung keinen höheren Stundenumfang erlaubt. Und 0 Prozent der unter 30-Jährigen, aber 12 Prozent der 50 bis 64-Jährigen sagen, dass die Art ihrer beruflichen Tätigkeit bei einem höheren Stundenumfang gesundheitlich zu belastend sei. Dass die gesundheitliche Beeinträchtigung keinen höheren Stundenumfang zulässt, ist außerdem insbesondere bei denjenigen, die angeben, eindeutig unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten (37,2 Prozent) sowie bei denjenigen mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von weniger als 20 Wochenstunden (22,7 Prozent) der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit. Unzureichende Energie für eine Vollzeitarbeit wird von 4,4 Prozent der Männer und 3,2 Prozent der Frauen als Hauptgrund genannt. Auch dieser Hauptgrund wird überdurchschnittlich häufig (9 Prozent) von Personen mit einer tatsächlichen Arbeitszeit unter 20 Wochenstunden genannt.

Ebenso wie in den Fokusgruppen spielen Einstellungen und Werte zur Erwerbsarbeit eine Rolle bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit. Diese eher grundsätzliche Einstellung zur Balance von Berufs- und Privatleben wird zum Teil sogar als Hauptgrund genannt. Die Work-Life-Balance ist für 10,4 Prozent der Frauen ein Hauptgrund, während dies bei 6,1 Prozent der Männer der Fall ist. Die nähere Betrachtung zeigt: Dieser Hauptgrund wird prozentual am häufigsten von Vätern (14,1 Prozent) und Frauen ohne Kinder (11,8 Prozent) genannt. Während im aktuellen Diskurs vor allem den jüngeren Generationen der Wunsch nach einem ausgewogeneren Verhältnis von Privatleben und Erwerbsarbeit zugeschrieben wird, ist dieser Wunsch über alle Altersgruppen hinweg gleichermaßen ausgeprägt. Rund ein Zehntel der Befragten jeder Altersgruppe nennt die Work-Life-Balance als Hauptgrund für die Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten. Männer neigen eher als Frauen dazu, mit einem niedrigeren Einkommen zufrieden

¹² Wenn in den vorliegenden Befragungsergebnissen die Rede von Eltern ist, sind damit Eltern von minderjährigen Kindern gemeint (die dauerhaft oder zeitweise im Haushalt leben). Das bedeutet, dass Personen, die in der vorliegenden Studie als Frauen oder Männer ohne Kinder bezeichnet werden, durchaus Kinder haben können, diese aber nicht (mehr) im Haushalt leben und/oder bereits volljährig sind.

zu sein und der Arbeit insgesamt weniger Bedeutung beizumessen, wobei diese Gründe insgesamt nur selten als Hauptgrund angegeben werden.

Im Bereich Arbeitgebende und Arbeitsplatz geben Frauen (10,4 Prozent) häufiger als Männer (7,8 Prozent) als Hauptgrund an, dass ihr Arbeitgebender keine höhere Stundenzahl zulässt. Frauen scheinen somit also nicht nur absolut, sondern auch anteilig häufiger von der Teilzeitfalle betroffen zu sein, die auf ihre Arbeitgebenden zurückzuführen ist. Jedoch zeigt die nähere Betrachtung, dass vor allem Väter (18,3 Prozent) und Frauen ohne minderjährige Kinder (14,3 Prozent) diesen Grund als Hauptgrund nennen. Da es sich bei den Frauen ohne minderjährige Kinder jedoch überwiegend um Frauen zwischen 50 und 64 Jahren handelt, könnte es durchaus sein, dass diese Frauen ältere Kinder haben und in jüngeren Jahren für die Kinderbetreuung in Teilzeit gewechselt sind, aus der sie nun nicht mehr zurückkommen. Dafür spricht, dass der Grund (Arbeitgebender lässt keine höhere Stundenzahl zu) mit dem Alter zunimmt, nämlich von 3,4 Prozent bei den unter 30-Jährigen auf 13,6 Prozent bei den 50 bis 64-Jährigen.

Männer geben häufiger (8,4 Prozent) als Frauen (2,3 Prozent) an, dass sie sich parallel zu ihrer Erwerbstätigkeit fortbilden. Von den unter 30-Jährigen geben 30,3 Prozent dies als Hauptgrund an. Teilzeit neben einer Weiterbildung oder Ausbildung zu arbeiten ist insbesondere bei Männern üblich, für die die Teilzeitbeschäftigung somit nur eine vergleichsweise kurze Phase darstellt (Althaber 2022).

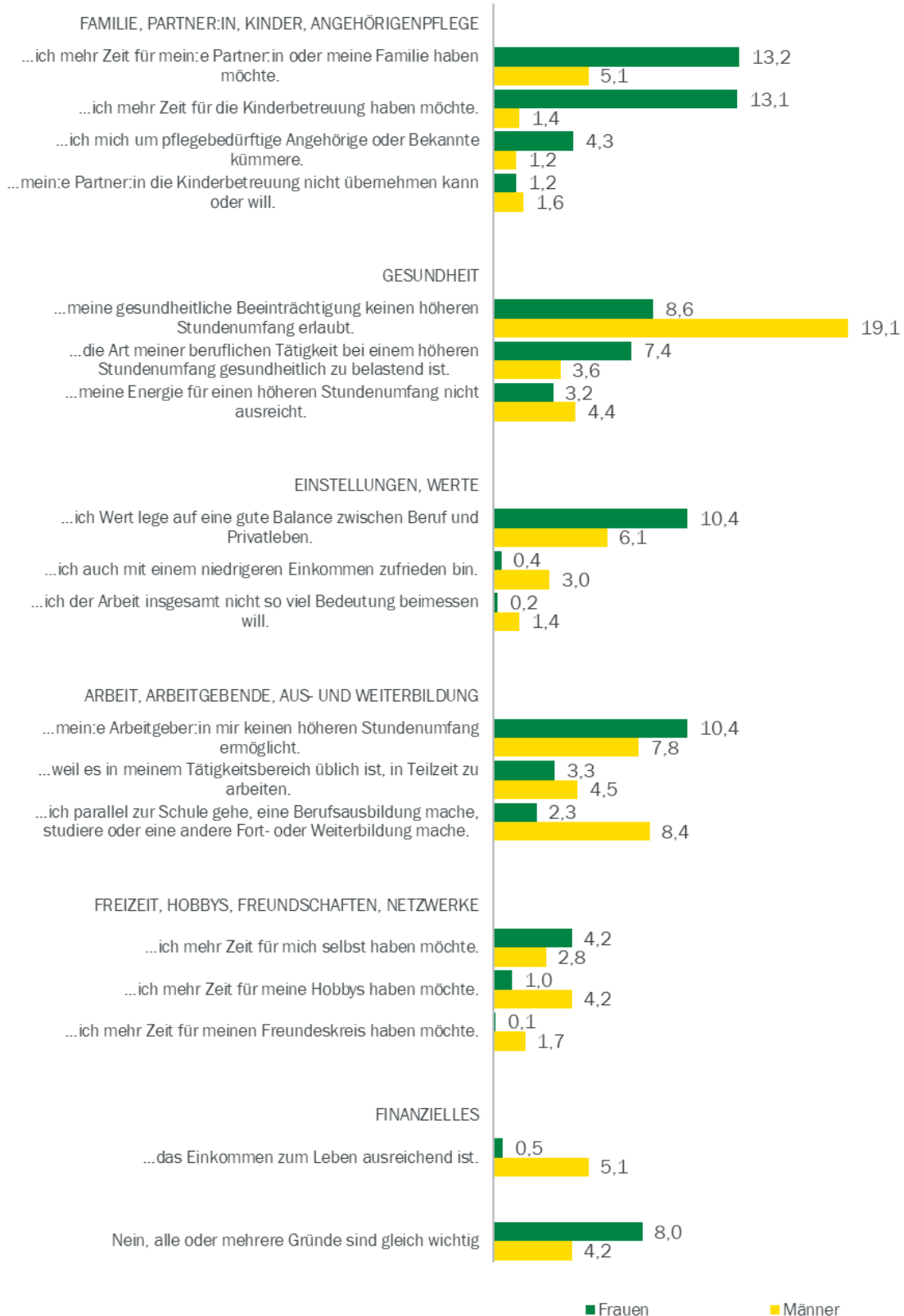
Freizeit und Hobbys werden seltener als Hauptgrund angegeben. Dass diese Werte eher niedrig ausfallen, kann unter anderem auch auf soziale Erwünschtheit und Befürchtung zurückgeführt werden, als hedonistisch wahrgenommen zu werden, wenn Hobbys und Freizeit als Hauptgrund genannt werden. In dieser Kategorie nennen Frauen (4,2 Prozent) häufiger als Männer (2,8 Prozent) Zeit für sich selbst als Hauptgrund, wobei dies für Frauen ohne minderjährige Kinder etwas häufiger (5,3 Prozent) der Hauptgrund ist als für Frauen mit minderjährigen Kindern (2,9 Prozent). Zeit für Hobbys hingegen wird von Männern (4,2 Prozent) häufiger als von Frauen (1,0 Prozent) als Hauptgrund angegeben. Eine nachgeordnete Rolle spielt die Zeit für den Freundeskreis, wobei hier Männer mit 1,7 Prozent vor den Frauen mit 0,1 Prozent liegen.

Im finanziellen Bereich geben 5,1 Prozent der Männer an, dass ihr Einkommen zum Leben ausreicht und sie hauptsächlich aus diesem Grund in Teilzeit arbeiten, während dies nur auf 0,5 Prozent der Frauen zutrifft (in beiden Fällen handelt es sich um Personen ohne minderjährige Kinder). Eine auskömmliche finanzielle Situation ist also für Frauen nur in absoluten Ausnahmefällen der Hauptgrund, auf einen höheren Stundenumfang zu verzichten.

Für einige Befragte war es nicht möglich, den einen Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung zu identifizieren. So gaben 8 Prozent der Frauen und 4,2 Prozent der Männer an, dass mehrere Gründe für ihre Entscheidung zur Teilzeitarbeit gleichermaßen wichtig sind, was auf die Komplexität und multifaktorielle Entscheidungsprozesse hinweist.

Abbildung 3: Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



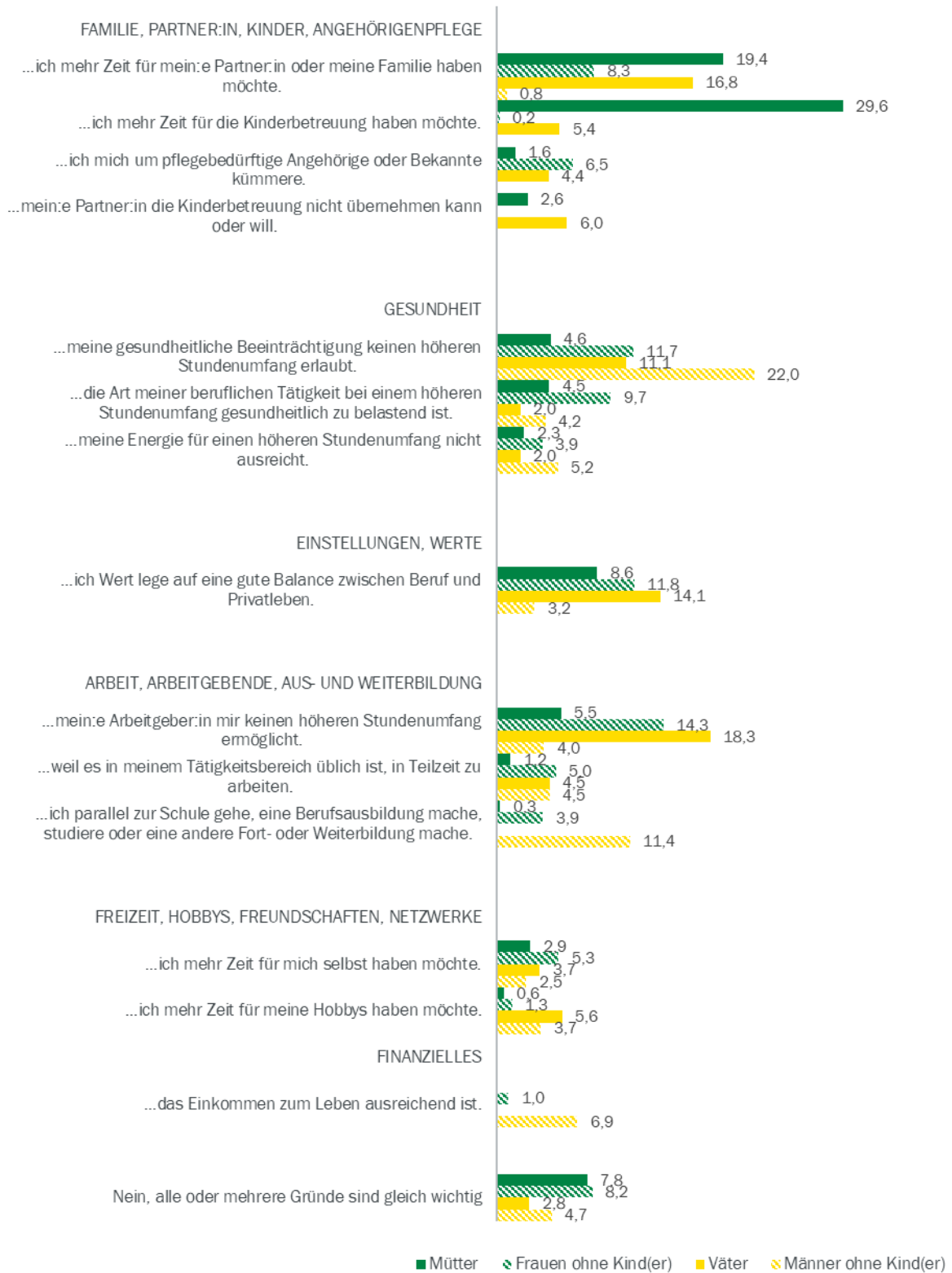
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Abbildung 4: Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung, nach Elternschaft

in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

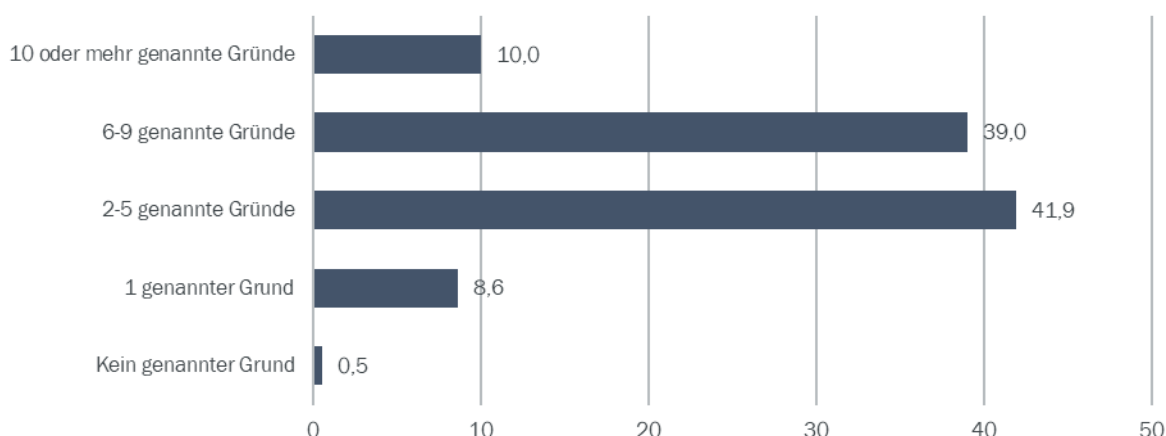
© Prognos 2024

Multifaktorelle Entscheidungen für Teilzeitbeschäftigung

Gegenstand der Befragung waren verschiedene Lebensbereiche und deren möglicher Einfluss auf die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung, ohne dass eine Beschränkung der Anzahl angegebener Gründe vorgenommen wurde. Wie oben beschrieben, gibt der Großteil der Befragten zwar an, einen Hauptgrund identifizieren zu können. Können die Befragten jedoch uneingeschränkt angeben, welche Aspekte allesamt zu ihrer Entscheidung beigetragen haben, so zeigt sich, dass für die meisten Teilzeitbeschäftigten ein Zusammenspiel mehrerer Gründe relevant ist.

Lediglich 8,6 Prozent der Befragten nennen tatsächlich nur einen Grund, 0,5 Prozent geben keinen einzigen Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an (Abbildung 5). Der Großteil der Befragten nennt zwischen zwei und neun Gründe, jeder Zehnte sogar zehn und mehr. Personen mit minderjährigen Kindern geben mehr Gründe an als Personen ohne minderjährige Kinder.

Abbildung 5: Anzahl genannter Gründe für Teilzeitbeschäftigung in Prozent



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Gründe für Teilzeitbeschäftigung nach Themenfeldern

Einstellungen und Werte zur Rolle von Erwerbsarbeit

Im Gesamtvergleich spielen Einstellungen und Werte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) eine besonders große Rolle bei der Entscheidung für einen reduzierten Stundenumfang. Hier geht es nicht ausschließlich um die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie, wenngleich die Familie oft einen zentralen Bestandteil des Privatlebens ausmacht. Vielmehr umfasst der Begriff weitere Aspekte des persönlichen Lebens, wie z. B. soziale Beziehungen, Gesundheit, Freizeit und persönliche Entwicklung. Nur 29 Prozent der Befragten nannten keinen der Gründe im Bereich Einstellungen und Werte: bei den Frauen waren es 27 Prozent, bei den Männern 41 Prozent. Der wichtigste Aspekt ist die Balance zwischen Beruf und Privatleben. Eine gute Work-Life-Balance wird von 65,3 Prozent der Frauen und 46,2 Prozent der Männer als (ein) Grund angegeben. Dies verdeutlicht, dass Frauen häufiger Wert auf eine ausgewogene Lebensgestaltung legen als Männer (Abbildung 6).

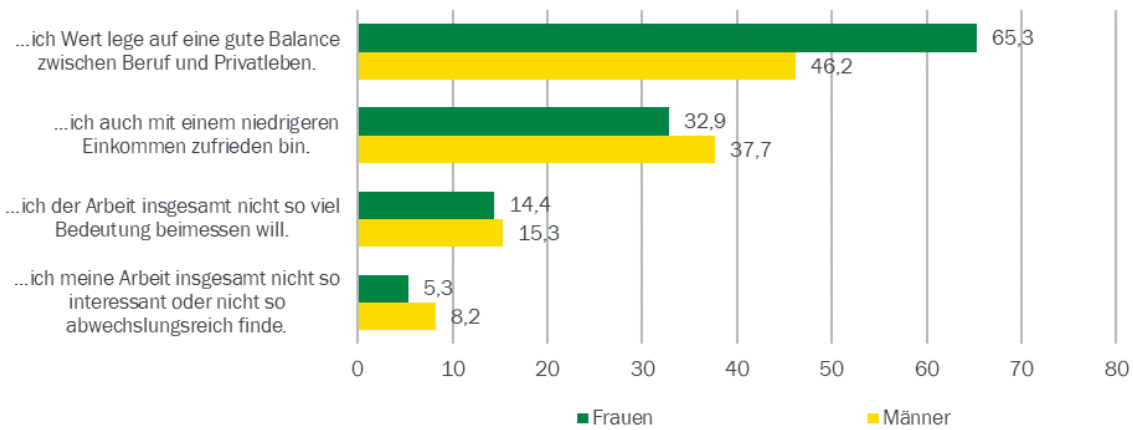
Ein weiterer entscheidender Grund ist die Zufriedenheit mit einem niedrigeren Einkommen. Hier zeigen sich ebenfalls leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern: 37,7 Prozent der Männer sind mit einem geringeren Einkommen zufrieden, während dies bei 32,9 Prozent der Frauen der Fall ist. Die mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Lohneinbußen wiegen in der Abwägung mit mehr Freizeit offenbar nicht so schwer. Mütter geben mit 29 Prozent am seltensten an, auch mit einem niedrigeren Einkommen zufrieden zu sein (Abbildung 7). Der Anteil derer, die angeben, auch mit einem niedrigeren Einkommen zufrieden zu sein, steigt mit dem Alter, von 22,8 Prozent bei den unter 30-Jährigen auf 41,3 Prozent bei den 50 bis 64-Jährigen.

Weniger häufig wird hingegen angegeben, dass der Arbeit insgesamt nicht so viel Bedeutung beigemessen wird oder dass die Arbeit nur wenig interessant und abwechslungsreich ist. Diese Aspekte scheinen vergleichsweise selten eine Rolle bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit zu spielen. Dies lässt vermuten, dass Teilzeitbeschäftigte motiviert und engagiert in ihrer Tätigkeit sind und der Wertewandel nicht mit einer geringeren Arbeits- bzw. Leistungsbereitschaft verknüpft sein muss.

Abbildung 6: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Einstellungen und Werte zur Rolle von Erwerbsarbeit, nach Geschlecht

in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

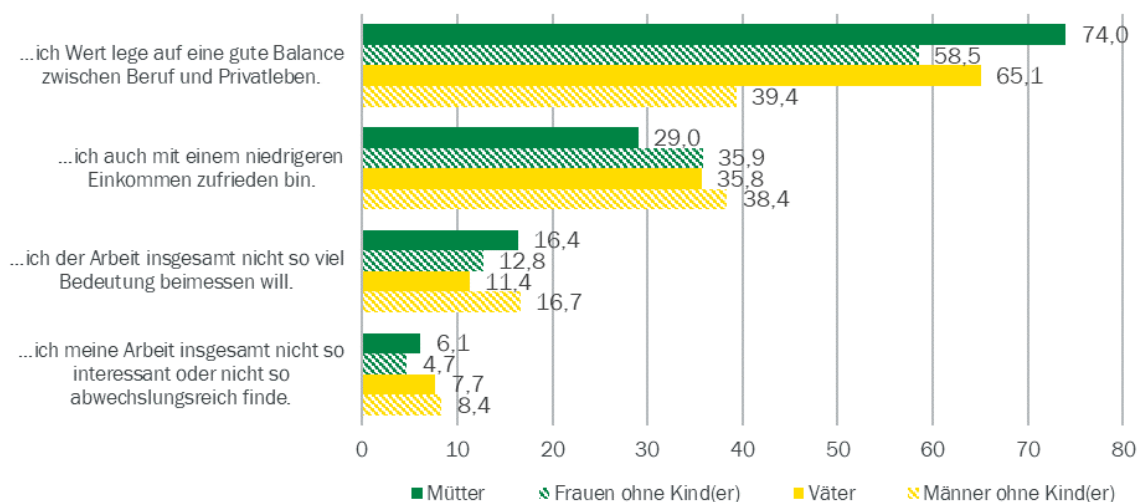
© Prognos 2024

Mit Blick auf die Bedeutung einer guten Work-Life Balance, verringert sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern, wenn man Eltern mitbetrachtet: 74 Prozent der Mütter und 65,1 Prozent der Väter nennen eine gute Work-Life-Balance als Grund für eine Teilzeittätigkeit. Bei denjenigen ohne minderjährige Kinder ist der Unterschied wiederum größer (58,5 Prozent bei den Frauen und 39,4 Prozent bei den Männern) (Abbildung 7).

Abbildung 7: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Einstellungen und Werte zur Rolle von Erwerbsarbeit, nach Elternschaft

in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Weitere Analysen der Befragungsergebnisse differenziert nach Altersgruppen zeigen, dass die unter 30-Jährigen ihre Arbeit häufiger nicht so interessant oder abwechslungsreich finden (23,7 Prozent), was möglicherweise daran liegt, dass diese häufig noch in Ausbildung oder im Studium sind und es sich bei ihrer Tätigkeit eher um einen Nebenverdienst handelt. Der Anteil derer, die der Arbeit nicht so viel Bedeutung beimessen wollen, ist hingegen bei den 30 bis 39-Jährigen am höchsten (20,2 Prozent) – in dieser Altersgruppe ist der Anteil derer, die Wert auf eine gute Work-Life-Balance legen, am höchsten (66,7 Prozent).

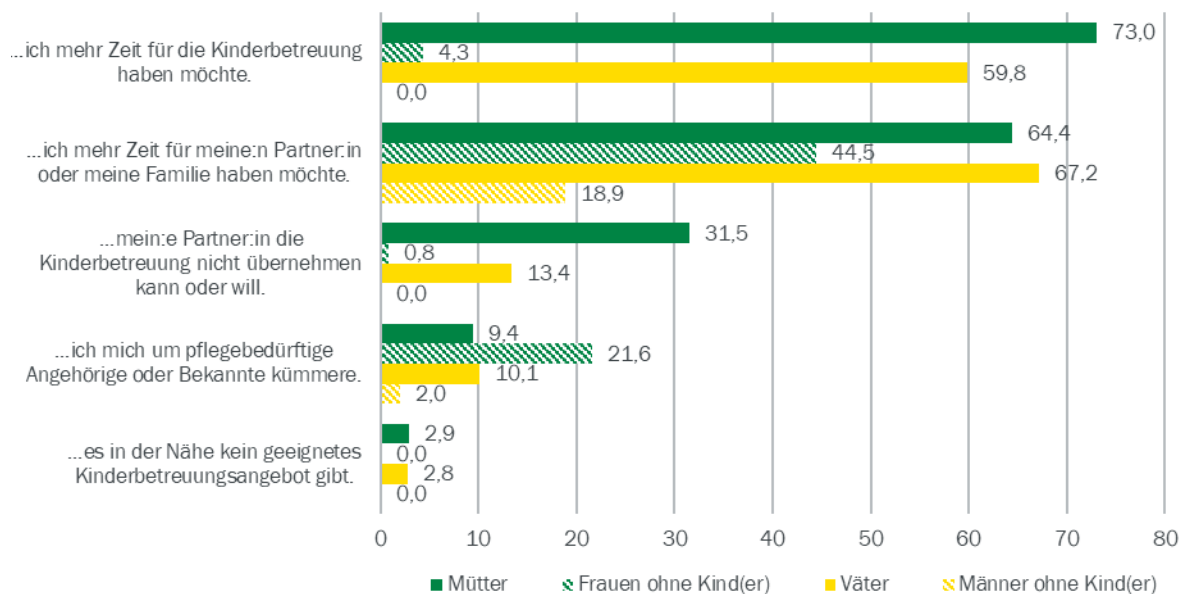
Familiäre Situation

Familiäre Gründe als Motivation für eine Teilzeitarbeit werden vor allem von Eltern genannt. Der wichtigste Grund für Mütter ist dabei die Kinderbetreuung. Väter hingegen nennen häufiger, dass sie mehr Zeit für die Familie haben möchten (Abbildung 8). Dies zeigt, dass Väter eher allgemeine Formulierungen wählen, die die konkrete Verantwortung für die Kinderbetreuung weniger klar benennen. Diese Tendenz könnte ein Hinweis sein, wie die tatsächliche Sorgearbeit für Kinder verteilt ist und dass es eher die Mütter sind, die die Kinderbetreuung übernehmen. Für Frauen und Männer ohne Kinder ist mehr Zeit für Familie und Partnerschaft der wichtigste familienbezogene Grund für einen reduzierten Stundenumfang. Die Pflege von Angehörigen spielt insgesamt eine nachgeordnete Rolle mit Ausnahme der Frauen ohne Kinder, von denen immerhin 21,6 Prozent angeben, dass dies von Bedeutung ist. Von den Personen, die angeben, Angehörige oder Personen im privaten Umfeld zu pflegen, geben 67,8 Prozent dies als einen der Gründe für ihre Teilzeittätigkeit an. Die Betreuung pflegebedürftiger Personen gewinnt mit zunehmendem Alter an Bedeutung: Während nur 5,7 Prozent der unter 30-Jährigen dies als Grund nennen, sind es bei den 50 bis 64-Jährigen 21,4 Prozent.

Der Umstand, dass der Partner bzw. die Partnerin die Kinderbetreuung nicht übernehmen kann oder will, ist für die Mütter ein relevanter Grund – fast ein Drittel gibt dies an. Interessant ist dieses Ergebnis im Vergleich zum Anteil der Mütter, die dies als Hauptgrund angeben (2,6 Prozent). Das fehlende Engagement des Partners ist für Mütter also selten der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung, aber einer der relevanten Gründe. Ein weiterer Grund, der für alle Befragten eine verschwindend geringe Rolle spielt, ist das Fehlen einer geeigneten Kinderbetreuung in der Nähe; hier sind die Fallzahlen so gering, dass der Prozentwert nicht aussagekräftig ist. Insgesamt ist besonders auffällig, dass 79,9 Prozent der Männer (im Vergleich zu 25,3 Prozent der Väter) und 42,0 Prozent der Frauen (im Vergleich zu 10,5 Prozent der Mütter) keinen der genannten familiären Gründe als Motivation für ihre Teilzeitarbeit angeben, was darauf hindeutet, dass die familiäre Situation für Männer deutlich seltener relevant für die Entscheidung zur Teilzeitarbeit ist und erwartungsgemäß für Eltern von größerer Bedeutung ist als für Kinderlose und Personen, deren Kinder bereits volljährig sind.

Abbildung 8: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Familiäre Situation, nach Elternschaft
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

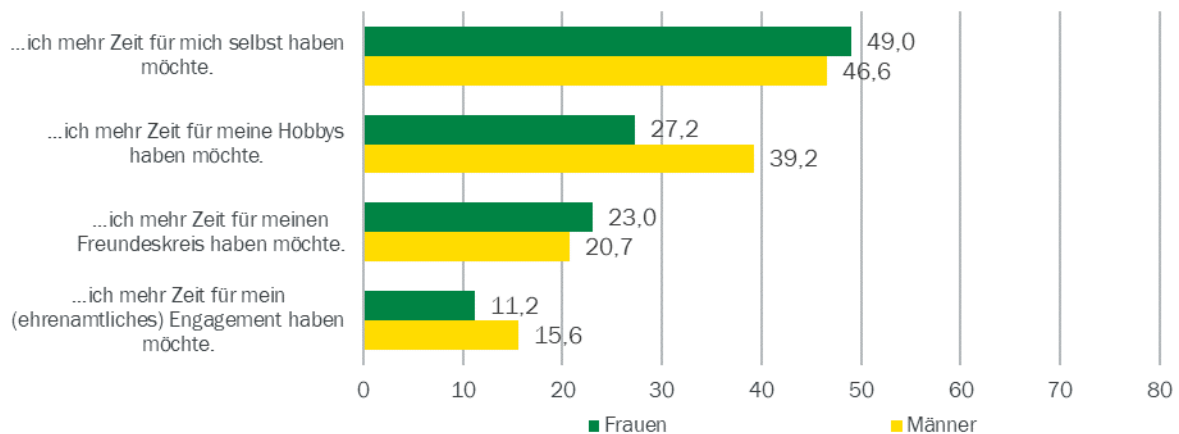
Freizeit, Hobbys, Freundschaften und soziale Netzwerke

Auch Freizeit, Hobbys, Freundschaften und die Pflege sozialer Netzwerke spielen bei der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung eine Rolle. Ein Großteil der Befragten scheint Teilzeit als Möglichkeit zu sehen, die zeitlichen Anforderungen der Arbeit zu reduzieren und so Raum für persönliche Interessen und Selbstverwirklichung zu schaffen. Hervorzuheben ist, dass knapp die Hälfte der Männer und Frauen angibt, sich unter anderem wegen der Zeit für sich selbst für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden zu haben (Abbildung 9). Dies ist ein relativ hoher Wert. Die Entscheidung, mehr Zeit für sich selbst durch Teilzeitarbeit zu schaffen, könnte im Zusammenhang mit zunehmendem Bewusstsein für die Bedeutung von psychischer Gesundheit und Stressabbau stehen (BAuA 2022). Bemerkenswert ist zudem, dass er sowohl für Männer als auch für Frauen von so großer Bedeutung ist. Neben der generellen Übereinstimmung von Männern und Frauen, dass mehr Zeit für sich selbst ein Motiv für die Teilzeitbeschäftigung ist, gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Männer geben häufiger als Frauen an, dass sie mehr Zeit für ihre Hobbys haben möchten. Zeit für Freunde und (ehrenamtliches) Engagement spielen dagegen sowohl bei Männern als auch bei Frauen eine geringere Rolle bei der Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung. Ein erheblicher Anteil der Befragten, nämlich 37,3 Prozent der Männer und 44,1 Prozent der Frauen, gibt an, dass keiner der Gründe aus dem Themenkomplex Freizeit, Hobbys, Freundschaften und Netzwerke ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung ist.

Abbildung 9: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Freizeit, Hobbys, Freundschaften und Netzwerke, nach Geschlecht

in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

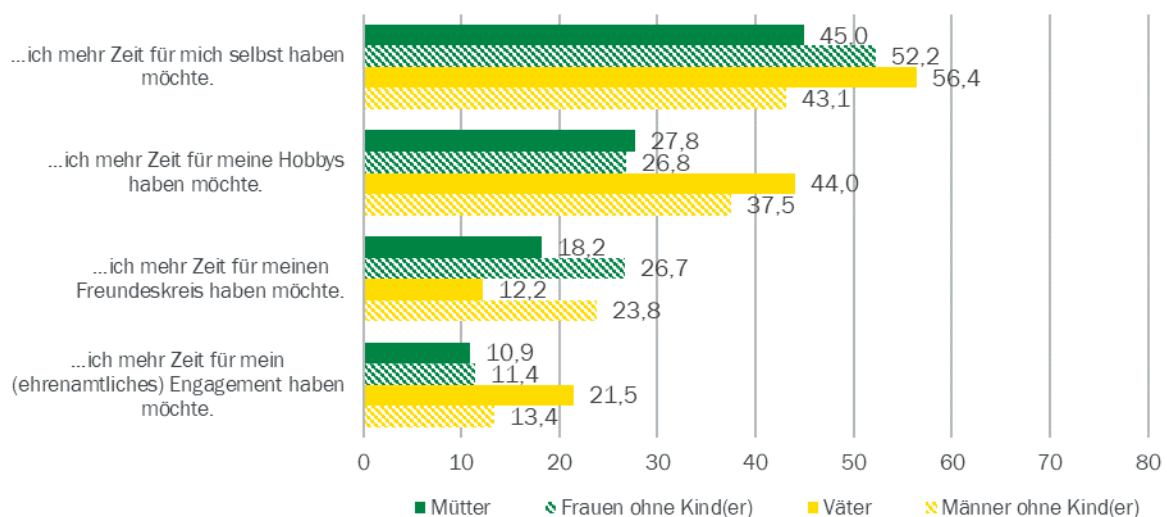
© Prognos 2024

Für 47,3 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern ist keiner der Gründe aus dem Bereich Freizeit, Hobbys, Freundschaften und Netzwerke ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung. Und auch für über die Hälfte der Personen mit Pflegeverantwortung (52,6 Prozent) ist keiner der Gründe relevant. Auffällig ist, dass mehr Zeit für Hobbys sowohl für Väter als auch für Männer ohne Kinder häufiger eine Rolle spielt als für Frauen (Abbildung 10). Zeit für sich selbst, für Hobbys und für den Freundeskreis hat insgesamt bei den unter 30-Jährigen einen hohen Stellenwert (genannt von 62 Prozent, 45,3 Prozent und 44,9 Prozent). Nur 28,1 Prozent dieser Altersgruppe nennen keinen Grund aus diesem Themenkomplex.

Abbildung 10: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Freizeit, Hobbys, Freundschaften und Netzwerke, nach Elternschaft

in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

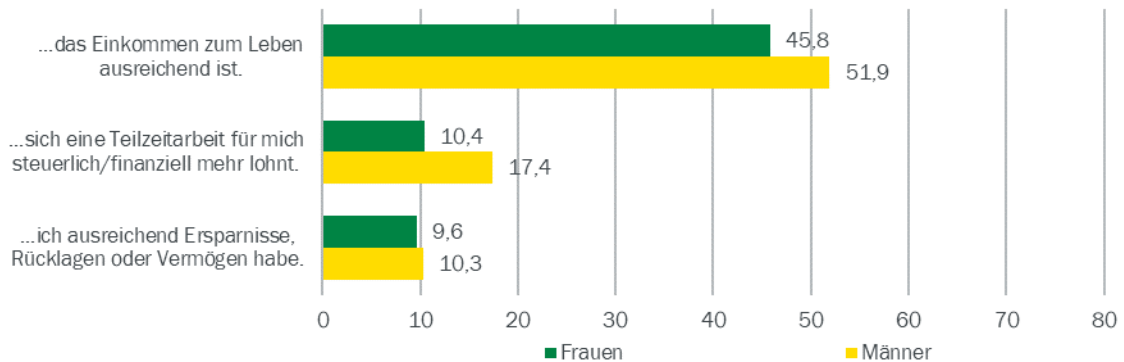
© Prognos 2024

Finanzielle Gründe

Etwa die Hälfte der Befragten gibt als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, dass das Einkommen zum Leben ausreicht (Abbildung 11). Sowohl Männer als auch Frauen sehen in diesem Aspekt einen wichtigen Grund für Teilzeit. Ausreichende Rücklagen, Ersparnisse oder Vermögen werden dagegen deutlich seltener als Grund für die Entscheidung zur Teilzeitarbeit genannt. Steuerliche oder finanzielle Vorteile spielen für Männer eine größere Rolle als für Frauen. 37,1 Prozent der Männer und 46,8 Prozent der Frauen haben keinen der genannten finanziellen Gründe als relevant eingestuft.

Abbildung 11: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach Geschlecht
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



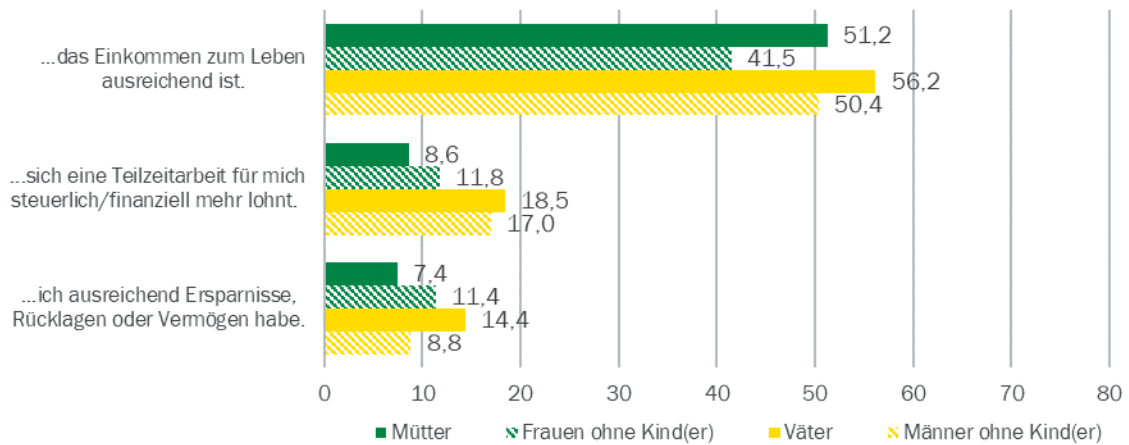
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Mütter (51,2 Prozent) geben häufiger als Frauen ohne Kinder (41,5 Prozent) als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, dass das Einkommen zum Leben ausreicht. Steuerliche oder finanzielle Vorteile sind für teilzeitbeschäftigte Mütter etwas seltener ein Grund (8,6 Prozent) (Abbildung 12). Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund des Ehegattensplittings zunächst überraschend. Der Splittingvorteil tritt besonders bei Paaren mit ungleichen Einkommen auf, da durch die progressive Einkommensteuer die durchschnittliche Steuerlast für das Paar sinkt. Es wäre zu erwarten, dass insbesondere teilzeitbeschäftigte Mütter von Splittingvorteilen profitieren – in Abhängigkeit von individuellen Einkommensverhältnissen und der Einkommensdifferenz des Paares. Es ist jedoch möglich, dass die steuerlichen Vorteile für viele der befragten Mütter tatsächlich bestehen, jedoch nicht als Grund für die Teilzeitbeschäftigung empfunden werden, da z. B. der Splittingvorteil meist dem mehrverdienenden Partner ausgezahlt wird.

Abbildung 12: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach Elternschaft
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

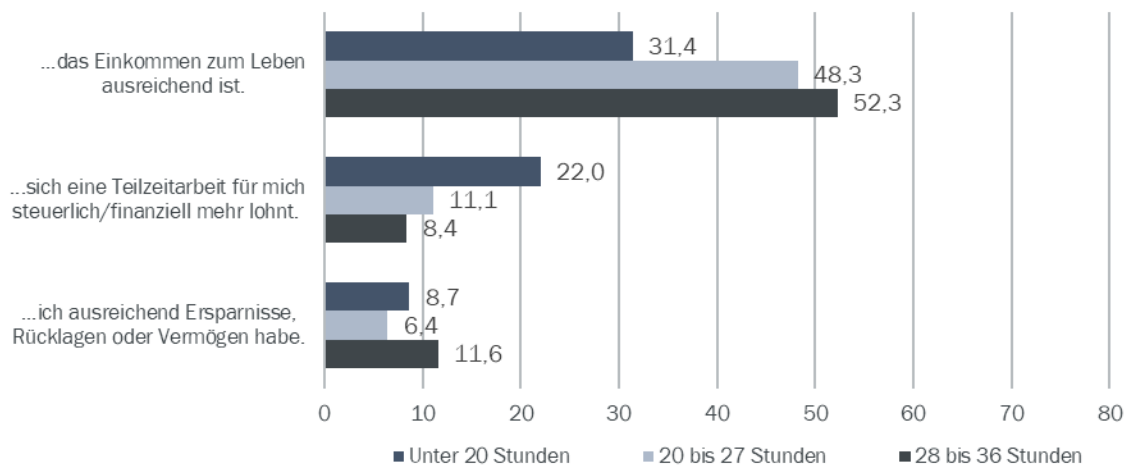
© Prognos 2024

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass Personen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden überdurchschnittlich häufig (22 Prozent) steuerliche und finanzielle Gründe angeben (Abbildung 13). Hierunter fallen vor allem Beschäftigte im Mini- und Midijob-Bereich. Der vermeintliche Vorteil von Minijobs ist vor allem darin begründet, dass sich die Beschäftigten die Sozialversicherungsabgaben „sparen“.

Abbildung 13: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach vereinbartem Stundenumfang
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...

Abbildung 13: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Finanzielle Gründe, nach vereinbartem Stundenumfang



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

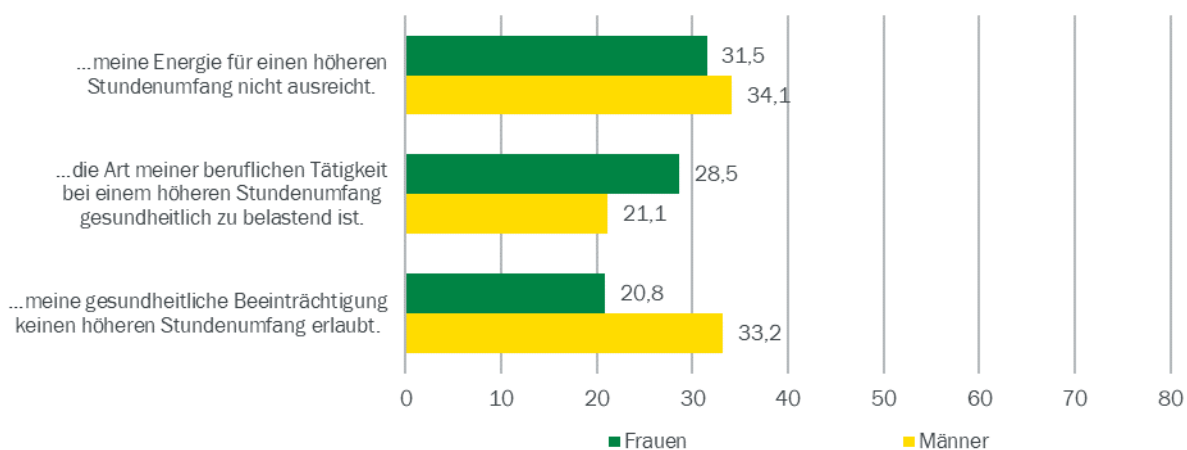
© Prognos 2024

Gesundheit

Gesundheitliche Gründe werden ebenfalls von etwa der Hälfte der Befragten genannt. Gesundheitliche Themen scheinen bei Männern etwas häufiger eine Rolle zu spielen als bei Frauen. Die wichtigsten Gründe für Männer sind, dass ihre Energie für einen höheren Stundenumfang nicht ausreicht (34,1 Prozent) sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen einen höheren Stundenumfang nicht erlauben (33,2 Prozent). Bei Frauen ist es ebenfalls für ein Drittel relevant, dass ihre Energie nicht für einen höheren Arbeitsumfang ausreicht (Abbildung 14). Darüber hinaus arbeiten Frauen in Teilzeit, um gesundheitlichen Folgen einer zu hohen Arbeitsbelastung vorzubeugen (28,5 Prozent), was darauf hindeutet, dass Frauen in Bezug auf ihre Gesundheit möglicherweise vorausschauender handeln als Männer. Insgesamt gibt ein erheblicher Anteil der Befragten an, dass gesundheitliche Gründe nicht ausschlaggebend für ihre Teilzeitbeschäftigung sind, wobei dies bei 44,5 Prozent der Männer und 50,1 Prozent der Frauen der Fall ist.

Abbildung 14: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Gesundheitliche Gründe, nach Geschlecht in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



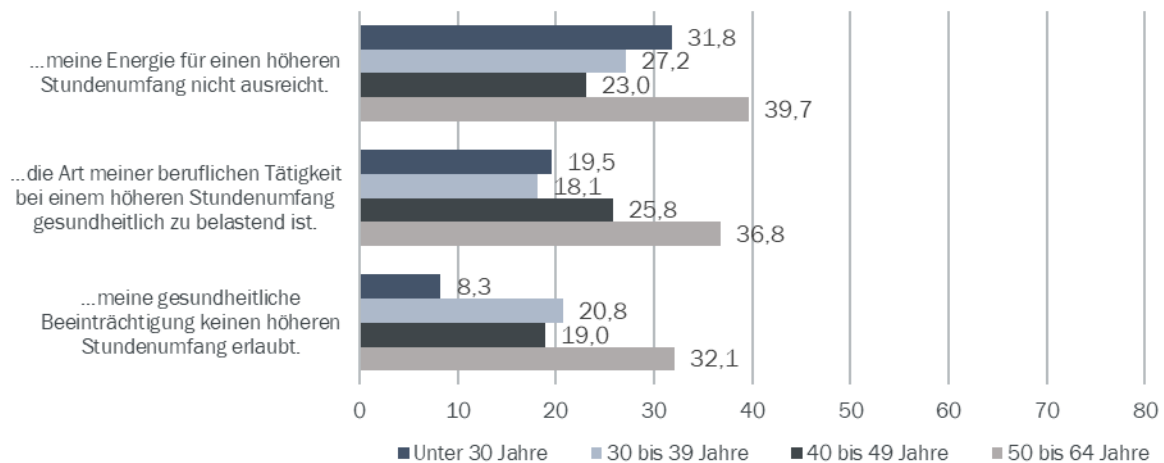
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Weitere Auswertungen der Befragungsergebnisse zeigen eindeutig, dass gesundheitliche Gründe für Frauen und Männer ohne minderjährige Kinder von größerer Bedeutung sind. So geben 61,1 Prozent der Männer ohne minderjährige Kinder und 58,8 Prozent der Frauen ohne minderjährige Kinder mindestens einen Grund aus dem Bereich Gesundheit an (Abbildung 15). Nicht überraschend hängt dies mit dem Alter der Befragten zusammen. 50 bis 64-Jährige nennen überdurchschnittlich häufig gesundheitsbezogene Gründe. Der Grund, dass die Energie für einen höheren Stundenumfang nicht ausreicht, wird allerdings auch von unter 30-Jährigen mit 31,8 Prozent relativ häufig genannt.

Abbildung 15: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Gesundheitliche Gründe, nach Alter
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Berufliche Tätigkeit

Aspekte rund um die berufliche Tätigkeit werden insgesamt seltener als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung genannt. Nur etwa die Hälfte der Befragten gibt mindestens einen Grund aus diesem Bereich an. Frauen sagen häufiger als Männer, dass sie (unter anderem) reduziert arbeiten, weil ihre Arbeitgebenden ihnen keinen höheren Stundenumfang ermöglicht. Anteilig mehr Frauen als Männer geben zudem an, in Teilzeit zu arbeiten, weil Teilzeitarbeit in ihrem Tätigkeitsbereich üblich ist (Abbildung 16). Dies ist für Männer etwas häufiger als für Frauen der entscheidende vordergründige Aspekt, keine Vollzeittätigkeit auszuüben (siehe auch Kapitel 4.2.1), aber bei Frauen trägt dies häufiger zur Entscheidung für Teilzeit bei.

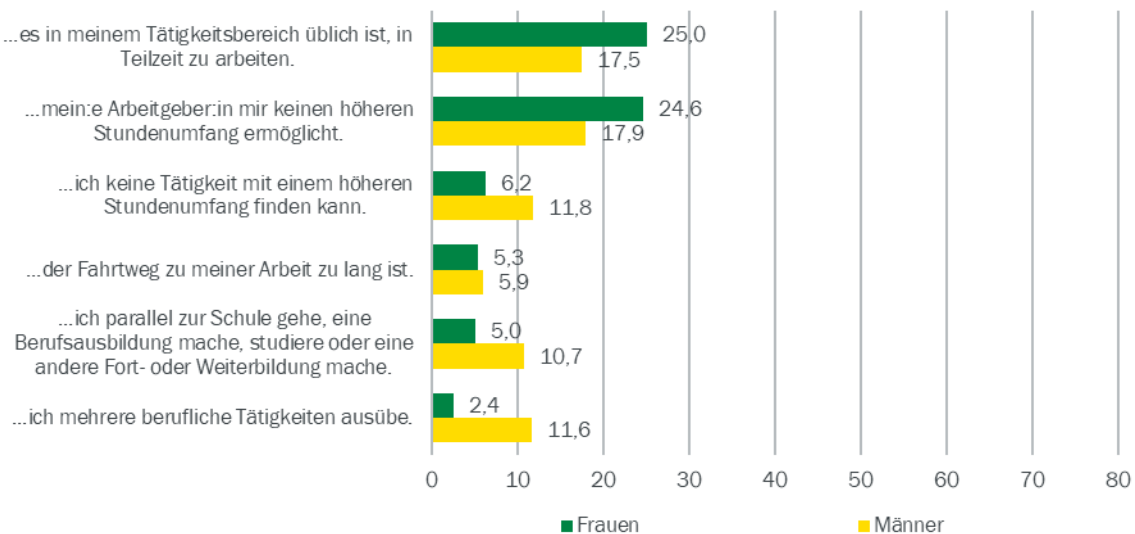
Bei einer Auswertung der Befragungsergebnisse differenziert nach Branchen zeigt sich, dass diese Gründe in der Branche „Handel“ am weitesten verbreitet sind. Rund 14 Prozent der befragten Frauen und 9 Prozent der Männer sind in dieser Branche tätig, zu der insbesondere der Einzelhandel zählt. Mit Abstand am häufigsten geben Teilzeitbeschäftigte, die im Handel tätig sind, als Grund für Teilzeit an, dass Teilzeit üblich ist (43,3 Prozent) oder, dass ihnen kein höherer Arbeitsumfang ermöglicht wird (47,0 Prozent). Dies deckt sich mit Ergebnissen, wonach Teilzeit in der Branche Handel besonders weit verbreitet ist (ifo 2024). Die Antworten der in der vorliegenden Studie befragten Teilzeitbeschäftigten aus dem Handel deuten darauf hin, dass Teilzeit hier häufig kein freiwillig gewähltes Arbeitszeitmodell ist oder dass die Beschäftigten nur vorübergehend in Teilzeit arbeiten wollen, dem Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung danach aber nicht entsprochen wird. Auch im Bereich „Erziehung und Unterricht“ wird von einem hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten (39,1 Prozent) angegeben, dass Teilzeit üblich ist und dies ein Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung darstellt. Die meisten Befragten, insbesondere Frauen (27,5 Prozent) und 9 Prozent der Männer, sind im Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“ beschäftigt. Auch von ihnen sagen nicht wenige (22,7 Prozent), dass ihnen kein höherer Stundenumfang ermöglicht wird.

Männer geben häufiger als Frauen an, dass sie keine Tätigkeit mit mehr Stunden finden (11,8 Prozent), dass sie nebenher einer weiteren beruflichen Tätigkeit nachgehen (11,6 Prozent) und, dass sie sich parallel fortbilden (10,7 Prozent). Übermäßig lange Fahrtwege spielen sowohl bei Frauen (5,3 Prozent) als auch bei Männern (5,9 Prozent) keine nennenswerte Rolle bei der Entscheidung für Teilzeit. Eine vertiefende Auswertung bringt hervor, dass von den unter 30-Jährigen 42 Prozent als Grund angeben, parallel zur Schule zu gehen, eine Berufsausbildung zu machen, zu studieren oder eine andere Fort- oder Weiterbildung zu machen. Insgesamt gibt ein beachtlicher Anteil der Befragten an, dass keiner der

genannten Gründe im Bereich ihrer beruflichen Tätigkeit für ihre Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend ist, wobei dies bei 46,7 Prozent der Männer und 50,9 Prozent der Frauen der Fall ist.

Abbildung 16: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Berufliche Tätigkeit, nach Geschlecht
in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



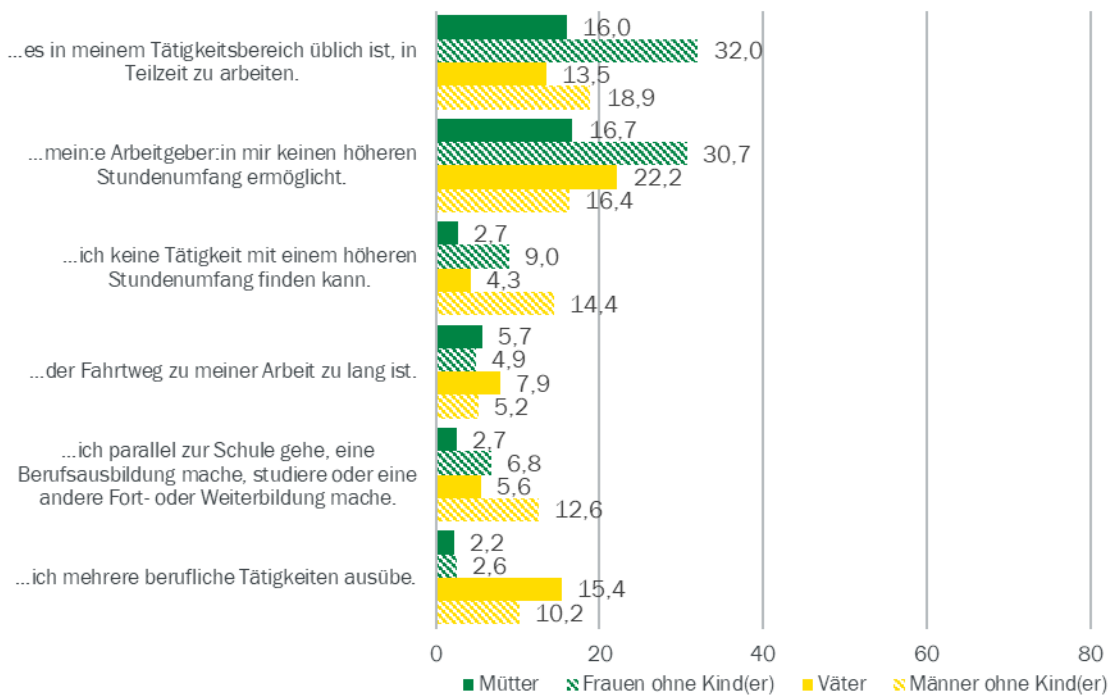
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Betrachtet nach Elternschaft spielen zudem Aspekte rund um die berufliche Tätigkeit (Abbildung 17) am seltensten für Frauen mit minderjährigen Kindern eine Rolle (keine Nennung: 63,1 Prozent). Frauen ohne minderjährige Kinder nennen dagegen überdurchschnittlich häufig berufliche Gründe. Insbesondere sagt jede dritte Frau ohne minderjährige Kinder (32 Prozent), dass es in ihrem Bereich üblich sei, in Teilzeit zu arbeiten und 30,7 Prozent dieser Gruppe sagen, dass ihre Arbeitgebenden ihnen keinen höheren Stundenumfang ermöglicht.

Abbildung 17: Gründe für Teilzeitbeschäftigung – Berufliche Tätigkeit, nach Elternschaft in Prozent

Ich arbeite in Teilzeit, weil ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung

Die große Mehrheit der Befragten arbeitet überwiegend freiwillig in Teilzeit (Abbildung 18). Dies spiegelt sich in den hohen Zustimmungswerten auf der Skala von 0 („Ich arbeite eindeutig unfreiwillig in Teilzeit“) bis 5 („Ich arbeite eindeutig freiwillig in Teilzeit“) in den Skalenwerten 3 bis 5 wider. Zusammengerechnet arbeiten 82,9 Prozent der Befragten eindeutig oder eher freiwillig in Teilzeit. Dennoch geben immerhin 8 Prozent der Befragten an, absolut unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten. 15,7 Prozent geben einen Skalenwert zwischen 0 und 2 an und arbeiten damit eher unfreiwillig in Teilzeit.

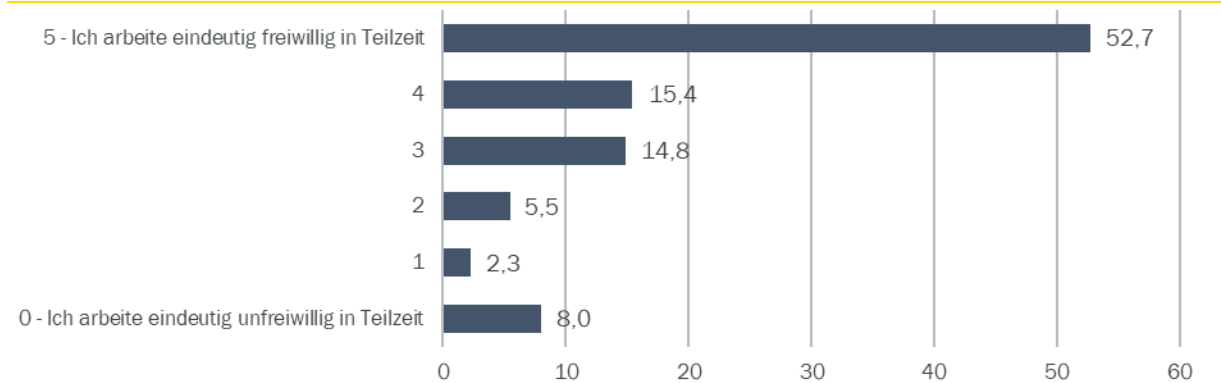
Jeweils rund 15 Prozent der Befragten ordnen sich den Kategorien 3 und 4 zu. Diese Personen arbeiten zwar eher freiwillig mit reduziertem Stundenumfang, aber offenbar nicht vollständig freiwillig. Demgegenüber dürfte es schwieriger sein, Personen, die absolut freiwillig teilzeitbeschäftigt sind, von einer Erhöhung ihres Stundenumfangs zu überzeugen.

Insgesamt deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass viele Teilzeitbeschäftigte ihre Teilzeitbeschäftigung nicht als Teilzeitfalle empfinden.

Abbildung 18: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung

in Prozent

Selbsteinschätzung auf einer Skala von „0 – ich arbeite eindeutig unfreiwillig in Teilzeit“ – bis „5 – ich arbeite eindeutig freiwillig in Teilzeit“



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

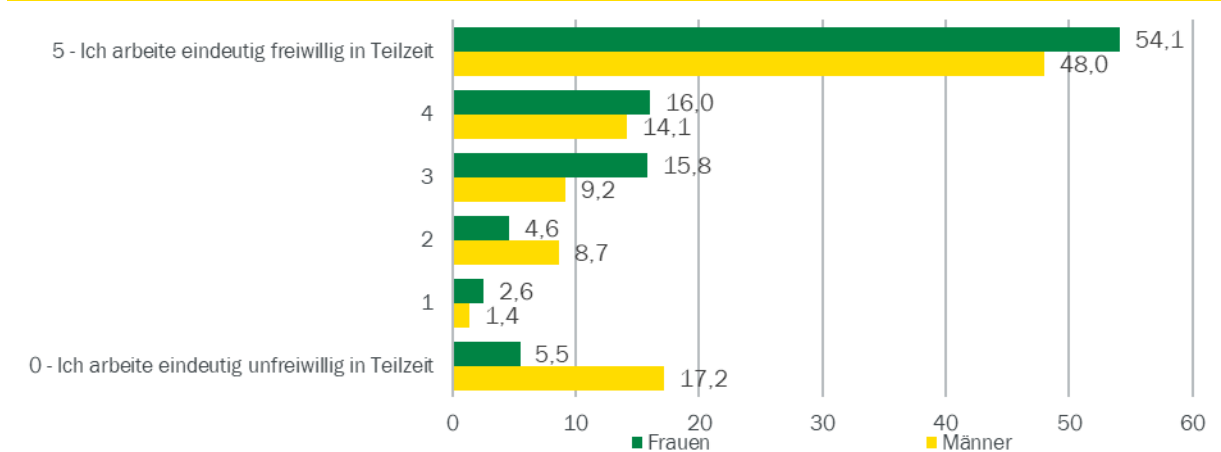
© Prognos 2024

Betrachtet nach Geschlecht arbeiten Männer deutlich häufiger unfreiwillig in Teilzeit als Frauen – das Potenzial für eine Arbeitsstundenerhöhung ist bei ihnen also eventuell höher als bei Frauen (Abbildung 19). Aber auch Frauen arbeiten mehrheitlich (eindeutig) freiwillig mit reduziertem Stundenumfang.

Abbildung 19: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht

in Prozent

Selbsteinschätzung auf einer Skala von „0 – ich arbeite eindeutig unfreiwillig in Teilzeit“ – bis „5 – ich arbeite eindeutig freiwillig in Teilzeit“



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

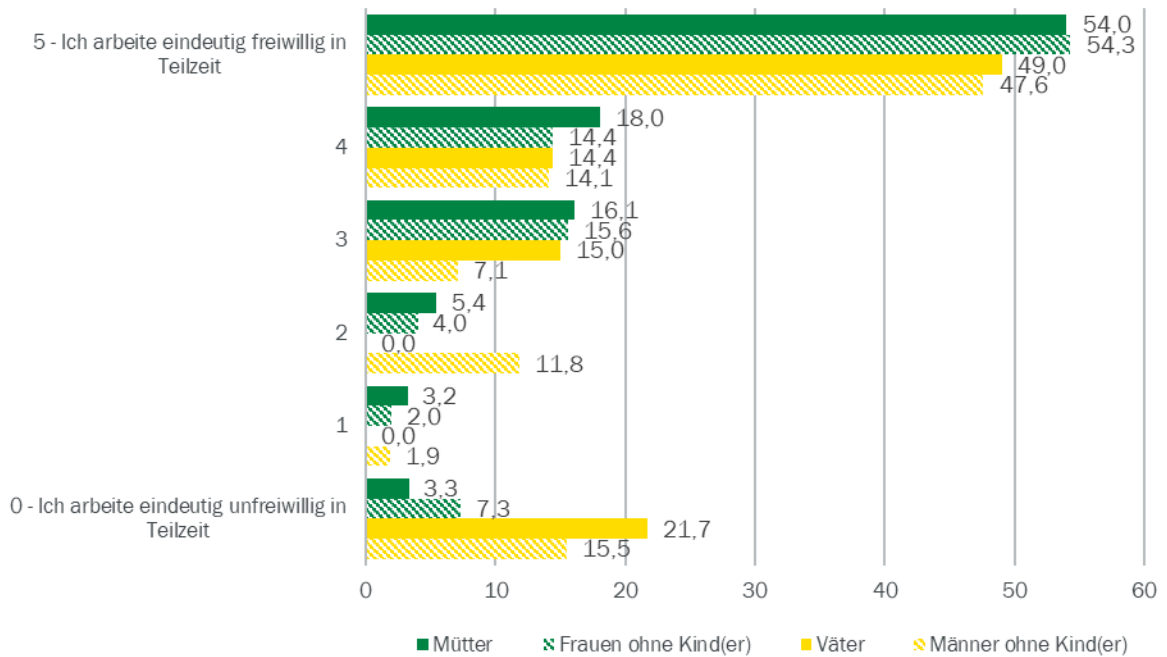
© Prognos 2024

Die Unterschiede zwischen Personen mit minderjährigen Kindern und Personen ohne minderjährige Kinder fallen eher gering aus (Abbildung 20). Fasst man die Kategorien 0 bis 2 zusammen, sind die Männer ohne Kinder mit 29,2 Prozent am häufigsten (eher) unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt.

Abbildung 20: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Elternschaft

in Prozent

Selbsteinschätzung auf einer Skala von „0 – ich arbeite eindeutig unfreiwillig in Teilzeit“ – bis „5 – ich arbeite eindeutig freiwillig in Teilzeit“



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

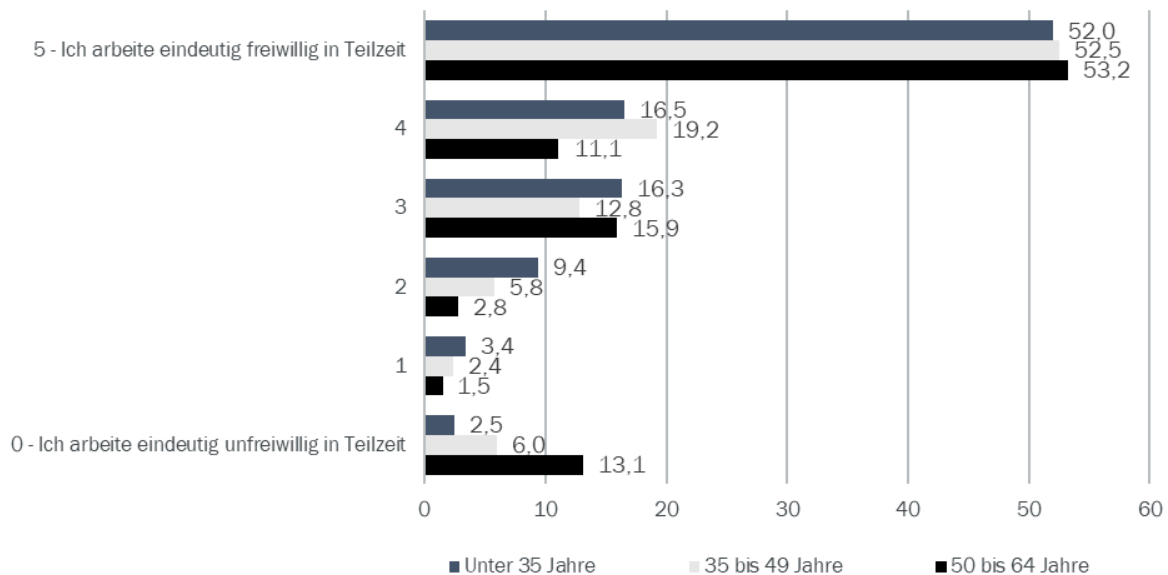
© Prognos 2024

Es zeigt sich außerdem der Trend, dass Beschäftigte eher unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, je älter sie sind. Insbesondere bei den Beschäftigten im Alter von 50 bis 64 Jahren, die sich in der Phase vor dem Renteneintritt befinden, ist dies deutlich erkennbar. Rund 13 Prozent dieser Altersgruppe arbeiten unfreiwillig in Teilzeit (Abbildung 21).

Abbildung 21: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach Altersgruppen

in Prozent

Selbsteinschätzung auf einer Skala von „0 – ich arbeite eindeutig unfreiwillig in Teilzeit“ – bis „5 – ich arbeite eindeutig freiwillig in Teilzeit“



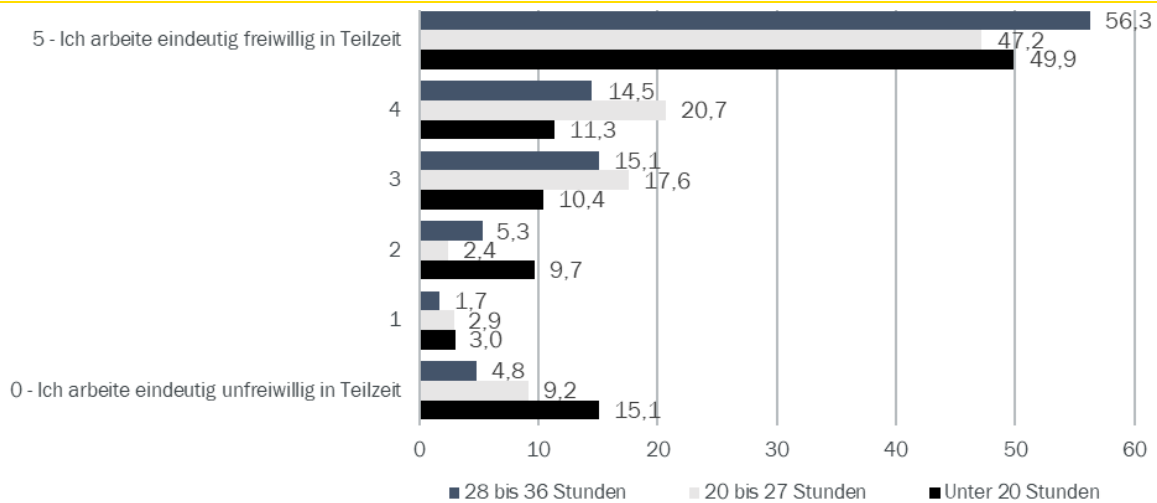
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Betrachtet man die Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung nach Stundenumfang der Beschäftigten, zeigt sich, dass insbesondere jene Beschäftigten unfreiwillig in ihrem reduzierten Stundenumfang arbeiten, die einen besonders niedrigen Stundenumfang haben. Unter den Beschäftigten, die vollzeithnah arbeiten, also zwischen 28 und 36 Stunden wöchentlich, sind die meisten freiwillig in diesem Stundenumfang tätig (Abbildung 22).

Abbildung 22: Freiwilligkeit der Teilzeitbeschäftigung, nach vereinbartem Stundenumfang
in Prozent

Selbsteinschätzung auf einer Skala von „0 – ich arbeite eindeutig unfreiwillig in Teilzeit“ – bis „5 – ich arbeite eindeutig freiwillig in Teilzeit“



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

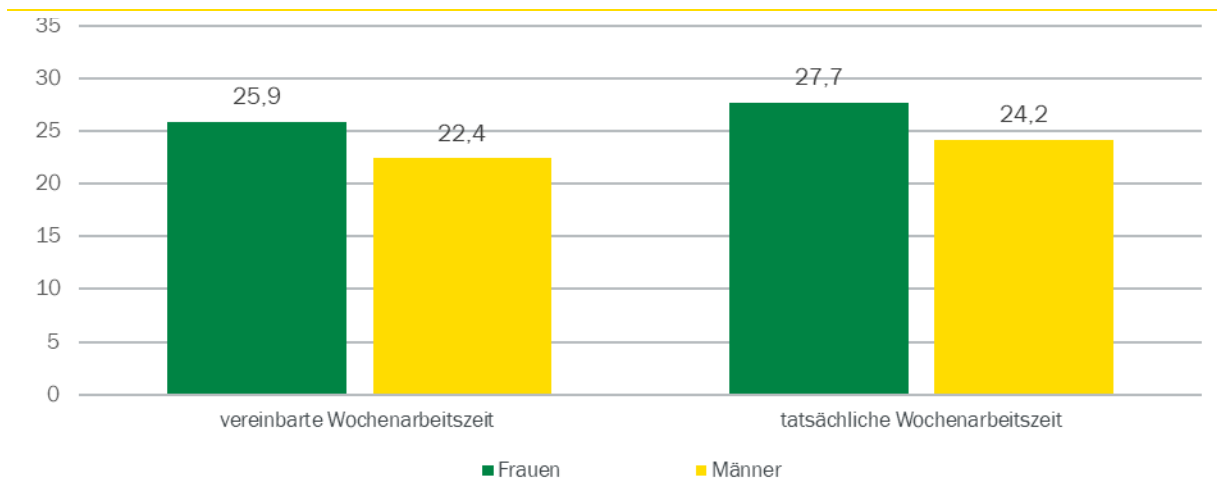
4.2.2 Rahmenbedingungen für Arbeitszeiterhöhung

Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten

Die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit der an der Befragung teilgenommenen Teilzeitbeschäftigten liegt bei 25,1 Stunden. Mehr als die Hälfte von ihnen (54,5 Prozent) geben eine Arbeitszeit im vollzeithnahen Bereich zwischen 28 und 36 Wochenstunden an. Ein weiteres Viertel (25,5 Prozent) arbeitet 20 bis 27 Stunden in der Woche und jede bzw. jeder Fünfte (20 Prozent) weniger als 20 Stunden. Gefragt nach der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit, geben die Befragten im Durchschnitt rund 27 Stunden an. 9 Prozent geben eine tatsächliche Arbeitszeit von mehr als 36 Stunden an. Die Differenz aus vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit offenbart Überstunden von im Durchschnitt 1,8 Stunden in der Woche.

Teilzeitbeschäftigte Frauen in Sachsen haben mit 25,9 Stunden einen höheren vereinbarten Stundenumfang als Männer, die im Durchschnitt 22,4 Stunden arbeiten (Abbildung 23). Sowohl Männer als auch Frauen überschreiten im Durchschnitt ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt bei Frauen bei 27,7 Stunden und bei Männern bei 24,2 Stunden. Dies deutet darauf hin, dass beide Geschlechter über ihre vertraglich festgelegten Arbeitszeiten hinaus arbeiten, wobei Frauen und Männer tendenziell ähnlich viele Überstunden leisten.

Abbildung 23: Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit, nach Geschlecht in Stunden pro Woche (Durchschnitt)

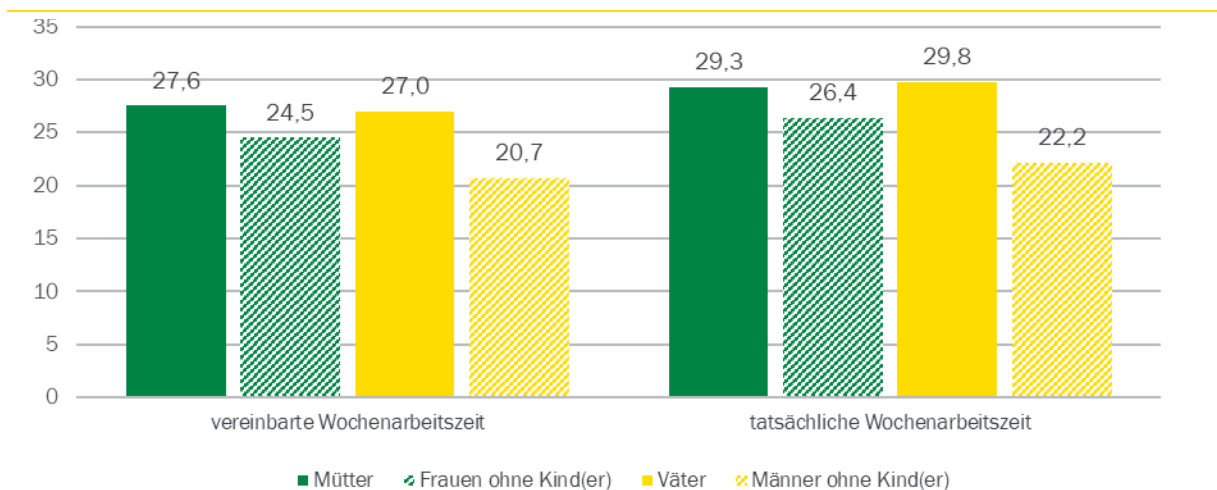


Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Die durchschnittliche vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit von Eltern liegt über den Arbeitszeiten von Frauen und Männern ohne minderjährige Kinder. Männer ohne Kinder, die in Teilzeit arbeiten, haben die niedrigste vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit (Abbildung 24).

Abbildung 24: Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit, nach Elternschaft in Stunden pro Woche (Durchschnitt)



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

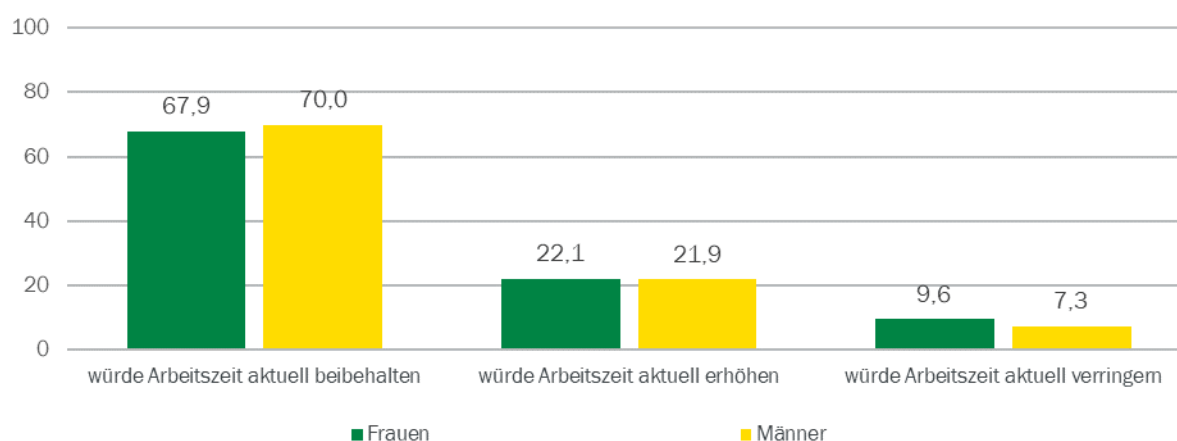
Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit

In der vorliegenden Studie liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Wunsch der Teilzeitbeschäftigten nach Veränderung der Arbeitszeit. Dies ist insofern relevant, als eine präferenzgerechte Erhöhung der Arbeitszeiten einerseits individuell zu einer besseren finanziellen Absicherung der Teilzeitbeschäftigten beiträgt und andererseits gleichzeitig ein Hebel zur Entlastung des sächsischen Arbeitsmarktes sein kann. Jede Erhöhung des Stundenumfanges durch Teilzeitbeschäftigte führt zu mehr Einkommen. Da die Rente eine beitragsbezogene Leistung ist, können mehr Entgeltpunkte erreicht werden. Angesichts des in vielen Branchen herrschenden Arbeits- und Fachkräftemangels könnte die Erhöhung der Arbeitszeit von im Unternehmen bereits Teilzeitbeschäftigten Engpässe entschärfen, ohne dass zusätzlicher Rekrutierungsaufwand notwendig ist. Insbesondere der Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte kann

durch eine optimierte Arbeitszeitgestaltung entlastet werden (Wanger und Weber 2023). Für Unternehmen kann die Erhöhung der Arbeitszeit bereits angestellter Teilzeitkräfte effizienter sein als neue Mitarbeitende einzustellen, da diese bereits eingearbeitet sind und betriebliche Abläufe kennen. Beschäftigten eine Erhöhung der Arbeitszeit zu ermöglichen, kann unfreiwillige Teilzeit reduzieren und zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und des allgemeinen Wohlbefindens der Betroffenen beitragen.

Der Großteil der teilzeitbeschäftigten Männer (70 Prozent) und Frauen (67,9 Prozent) ist mit der aktuellen Arbeitszeit zufrieden. Etwas mehr als ein Fünftel der Männer und Frauen, rund 22 Prozent, würden ihre Arbeitszeit im Status quo jedoch gerne erhöhen. Sie sind demnach unterbeschäftigt (Abbildung 25). Ein kleinerer Teil der Teilzeitbeschäftigten möchte dagegen seine Arbeitszeit reduzieren: Bei den Männern sind dies 7,3 Prozent, während es bei den Frauen 9,6 Prozent sind. Der Anteil der Personen, die ihren Arbeitsumfang gerne ausweiten würden, überwiegt deutlich den Anteil der Personen, die ihr ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Hier liegt die Chance einer besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials.

Abbildung 25: Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, nach Geschlecht in Prozent

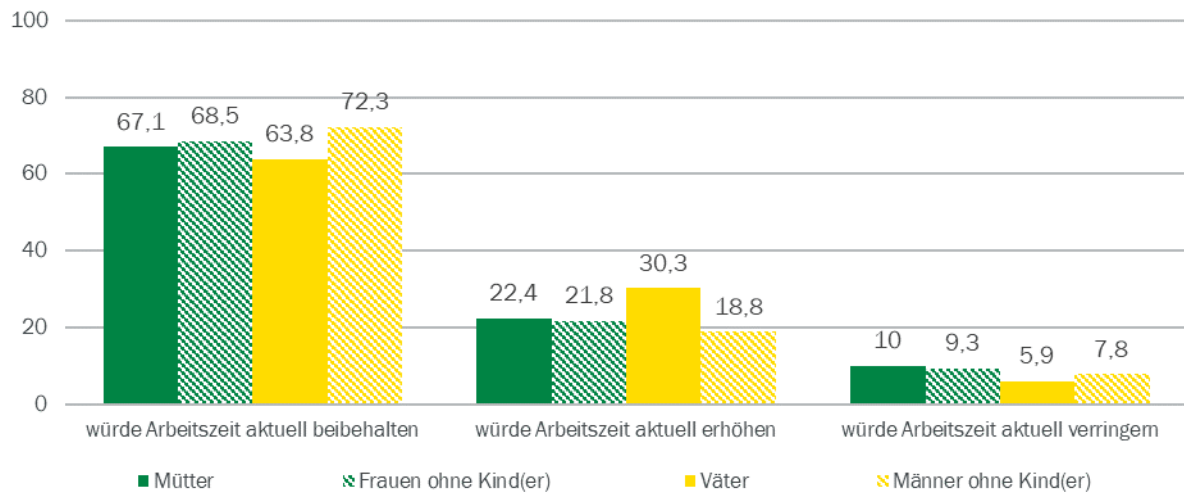


Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Werden nur Männer und Frauen verglichen, ist der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitszeit beibehalten oder erhöhen wollen, in beiden Gruppen recht ähnlich. Differenziert man jedoch nach Elternschaft, werden Unterschiede sichtbar. Der Großteil der teilzeitbeschäftigten Eltern sowie Frauen und Männer ohne Kinder sind mit dem aktuellen Stundenumfang zufrieden. Väter möchten am häufigsten ihre Arbeitszeit erhöhen (30,3 Prozent) und am seltensten verringern (5,9 Prozent) (Abbildung 26). Im Gegensatz dazu sind Männer ohne Kinder die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Personen, die zufrieden sind mit ihrer Arbeitszeit (72,3 Prozent) und dem niedrigsten Anteil mit Wunsch nach Erhöhung (18,8 Prozent). Bei Frauen sind keine nennenswerten Unterschiede erkennbar.

Abbildung 26: Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, nach Elternschaft in Prozent

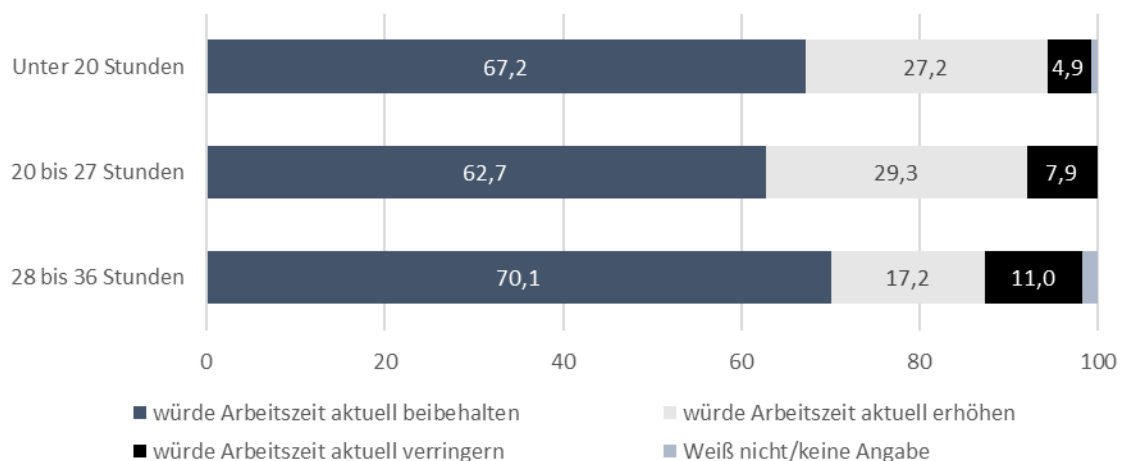


Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Betrachtet man die aktuell vereinbarte Arbeitszeit der Befragten, so zeigt sich, dass in allen analysierten Gruppen der Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung besteht. Je niedriger der aktuelle Stundenumfang, desto mehr Personen möchten ihre Arbeitszeit erhöhen. Insbesondere Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von 20 bis 27 Stunden sowie unter 20 Stunden möchten ihre Arbeitszeit erhöhen (Abbildung 27). Von diesen Beschäftigten gibt jeweils mehr als ein Viertel an (29,3 bzw. 27,2 Prozent), die Arbeitszeit aktuell gerne erhöhen zu wollen. Von denjenigen mit einer höheren Arbeitszeit möchte ein kleinerer Anteil seine Arbeitszeit erhöhen. Der Anteil derjenigen, die ihre Arbeitszeit verringern möchten, steigt dagegen je höher die aktuelle Arbeitszeit ist.

Abbildung 27: Aktueller Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit, nach vereinbartem Arbeitsumfang in Prozent



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

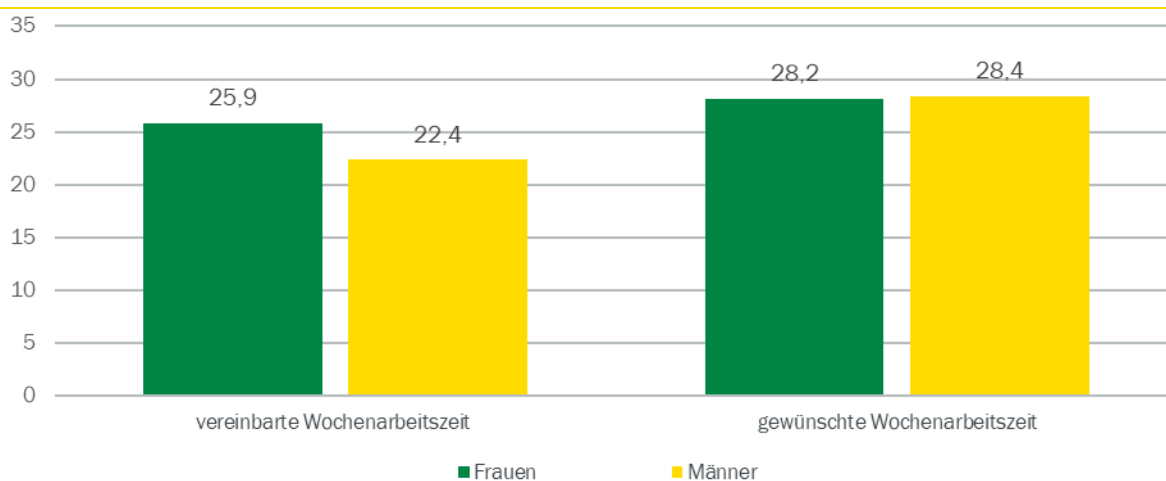
Aktuell gewünschte Arbeitszeit

Die Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit derzeit verändern möchten, geben eine gewünschte Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 28,3 Stunden an. Darin berücksichtigt sind sowohl die Arbeitszeitwünsche der Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, als auch derer, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Frauen möchten ihre Arbeitszeit im Durchschnitt auf 28,2 Stunden und Männer im Durchschnitt auf 28,4 Stunden erhöhen (Abbildung 28). Gegenüber der vereinbarten Wochenarbeitszeit entspricht dies einer durchschnittlichen Arbeitszeiterhöhung von 2,3 Stunden bei Frauen und 6,0 Stunden bei Männern.

Größere Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen sich bei Auswertung der vorliegenden Befragungsergebnisse im Hinblick auf die Bildung. So haben Personen, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, überdurchschnittlich häufig einen niedrigen Bildungsabschluss. Nur 10,9 Prozent von ihnen haben einen (Fach-)Hochschulabschluss, während 35,1 Prozent derjenigen, die ihre Arbeitszeit verringern wollen, über diesen verfügen.

Der am häufigsten genannte Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung bei denjenigen, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen möchten, ist mit 29,6 Prozent, dass die Arbeitgebenden ihnen keinen höheren Stundenumfang ermöglichen. Damit unterscheiden sie sich deutlich von denjenigen, die ihre Arbeitszeit beibehalten oder verringern möchten. Bei denjenigen, die ihren Stundenumfang verringern möchten, steht bei einem Teil die Kinderbetreuung (20,1 Prozent), bei einem weiteren die gesundheitliche Belastung (17,7 Prozent) im Vordergrund.

Abbildung 28: Aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Geschlecht in Stunden pro Woche (Durchschnitt)

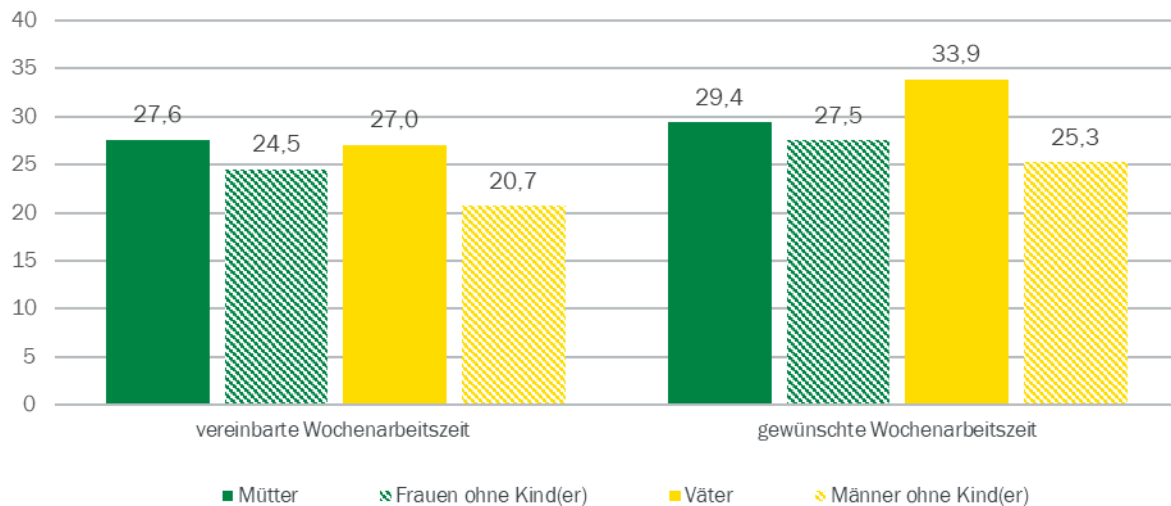


Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Bei getrennter Betrachtung von Eltern und kinderlosen Personen zeigt sich, dass Väter insgesamt die höchsten Arbeitszeitwünsche im Status quo haben. Im Durchschnitt möchten Väter ihre Arbeitszeit auf rund 34 Stunden erhöhen (Abbildung 29). Alle hier betrachteten Gruppen wünschen sich im Durchschnitt eine Erhöhung der Arbeitszeit. Am geringsten ist die Differenz zur aktuell vereinbarten Arbeitszeit jedoch bei Müttern, die im Durchschnitt um 1,8 Stunden erhöhen möchten.

Abbildung 29: Aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Elternschaft in Stunden pro Woche (Durchschnitt)



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Förderliche Rahmenbedingungen für eine erhöhte Arbeitszeit

Förderliche Rahmenbedingungen für eine Erhöhung der Arbeitszeit umfassen verschiedene Aspekte, die von finanziellen Überlegungen bis hin zu gesundheitlichen und arbeitsbezogenen Faktoren reichen. Diese Bedingungen spielen eine unterschiedlich große Rolle bei der Entscheidung, ob Beschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen möchten (Abbildung 30).

So spielen finanzielle Zwänge eine deutlich größere Rolle als eine positive Veränderung der Rahmenbedingungen. Die meisten Befragten würden ihre Arbeitszeit (eher) erhöhen, wenn ihr Teilzeitgehalt nicht mehr zum Leben reichen würde (76 Prozent) oder sie ihren Lebensstandard mit ihrem Gehalt nicht mehr halten könnten (60 Prozent). Auch die zukünftige Rente hat für fast die Hälfte (48 Prozent) der Befragten Einfluss darauf, ob sie ihre Arbeitszeit erhöhen würden.

In Bezug auf die Gesundheit zeigt sich, dass etwa ein Drittel der Befragten (eher) mehr arbeiten würde, wenn ihre Arbeit weniger gesundheitlich belastend wäre oder sie bei besserer Gesundheit wären. Arbeitgebende können hier durch gesundheitsfördernde Maßnahmen entgegenwirken, knapp ein Viertel der Befragten wäre unter diesen Bedingungen bereit, die Arbeitszeit zu erhöhen.

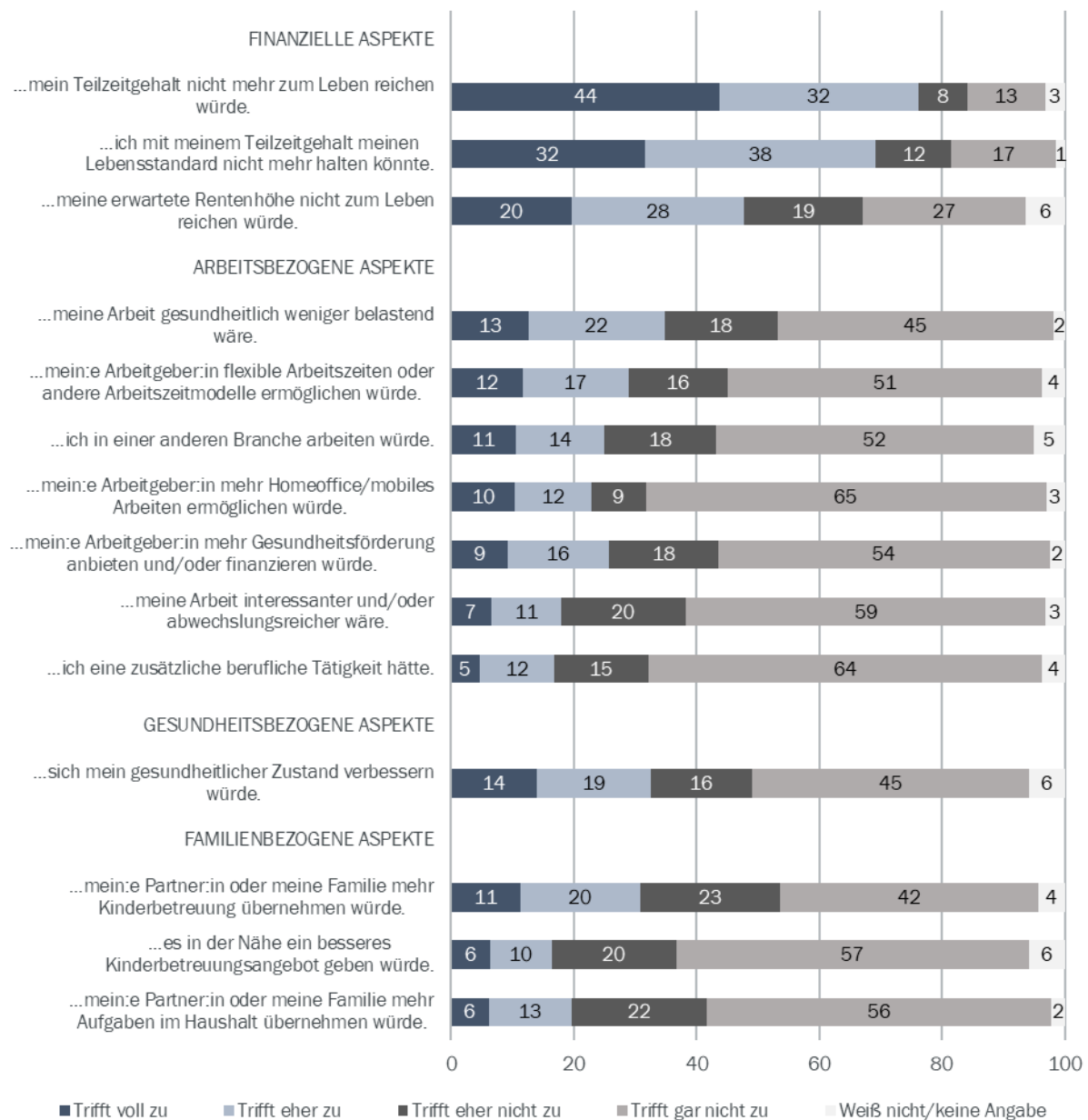
Arbeitsbezogene Aspekte sind ebenfalls wichtig. Flexible Arbeitszeiten oder andere Arbeitszeitmodelle würden 29 Prozent der Befragten (eher) zu einer Stundenerhöhung bewegen, während 22 Prozent durch die Möglichkeit von Homeoffice oder mobilem Arbeiten und 18 Prozent durch interessantere Aufgaben motiviert wären. Ein Viertel der Befragten würde außerdem mehr arbeiten, wenn sie in einer anderen Branche tätig wären und 17 Prozent, wenn sie einer zusätzlichen beruflichen Tätigkeit nachgehen könnten.

Die wichtigste Rahmenbedingung im Bereich der familienbezogenen Aspekte ist die Übernahme der Kinderbetreuung (31 Prozent) und/oder des Haushaltes (19 Prozent) durch den Partner bzw. die Partnerin. Auch ein besseres Kinderbetreuungsangebot würde 16 Prozent der Befragten (eher) dazu bewegen, die Arbeitszeit zu erhöhen.

Abbildung 30: Rahmenbedingungen unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen würden

in Prozent

Ich würde meine Arbeitszeit erhöhen, wenn ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Die Arbeitszeit hängt oft von der aktuellen Lebens- und Arbeitssituation ab. Ein Großteil der Befragten plant, die Arbeitszeit zu erhöhen, sobald eine die Arbeitszeit einschränkende Lebensphase vorüber ist.¹³ Zum Beispiel würden 80 Prozent derjenigen, die sich aktuell in einer Weiterbildung oder im Studium befinden, ihre Arbeitszeit erhöhen, nachdem sie die weiterführende Ausbildung abgeschlossen haben (Abbildung 31). Ebenso beabsichtigen 74 Prozent der Eltern minderjähriger Kinder, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, wenn ihre Kinder älter geworden sind. Der Wegfall der Pflege von Angehörigen ist für die betreffenden Personen im Vergleich dazu seltener ein Grund, ihre Stunden nach dieser Lebensphase

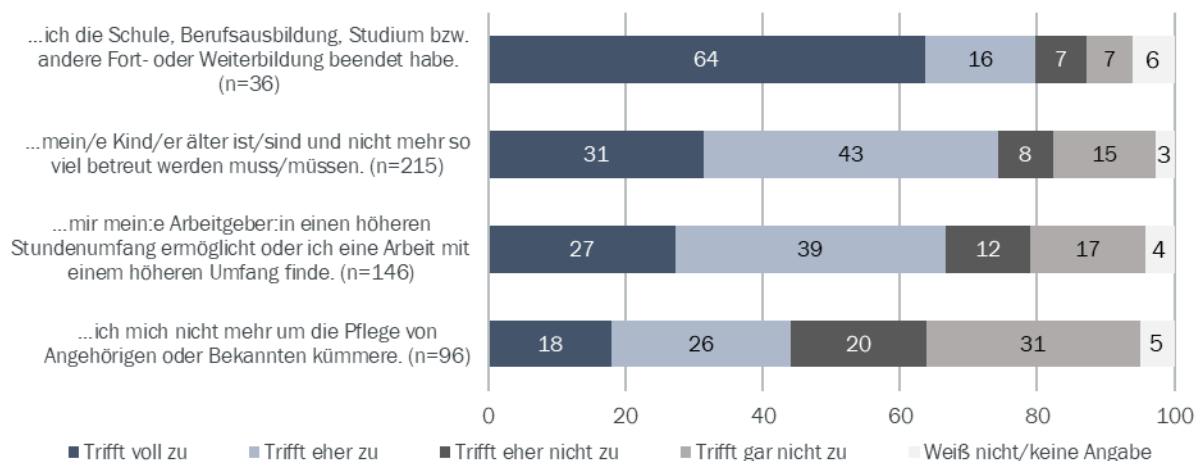
¹³ Befragt wurden jeweils die Personen, die angegeben haben, dass dies ihre aktuelle Lebenssituation ist. Hierdurch ergeben sich unterschiedliche Fallzahlen. Die Aussagen beziehen sich entsprechend nur auf die Personen, die sich in der jeweiligen Lebenssituation befinden.

zu erhöhen (44 Prozent). Auch ein verändertes Angebot von Arbeitgebenden kann zu einer Stundenerhöhung führen. Sofern die Befragten von ihren Arbeitgebenden die Möglichkeit zur Stundenaufstockung erhalten würden, würden mehr als die Hälfte (66 Prozent) dies auch umsetzen.

Abbildung 31: Rahmenbedingungen unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen werden

in Prozent

Ich werde meine Arbeitszeit erhöhen, wenn ...



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

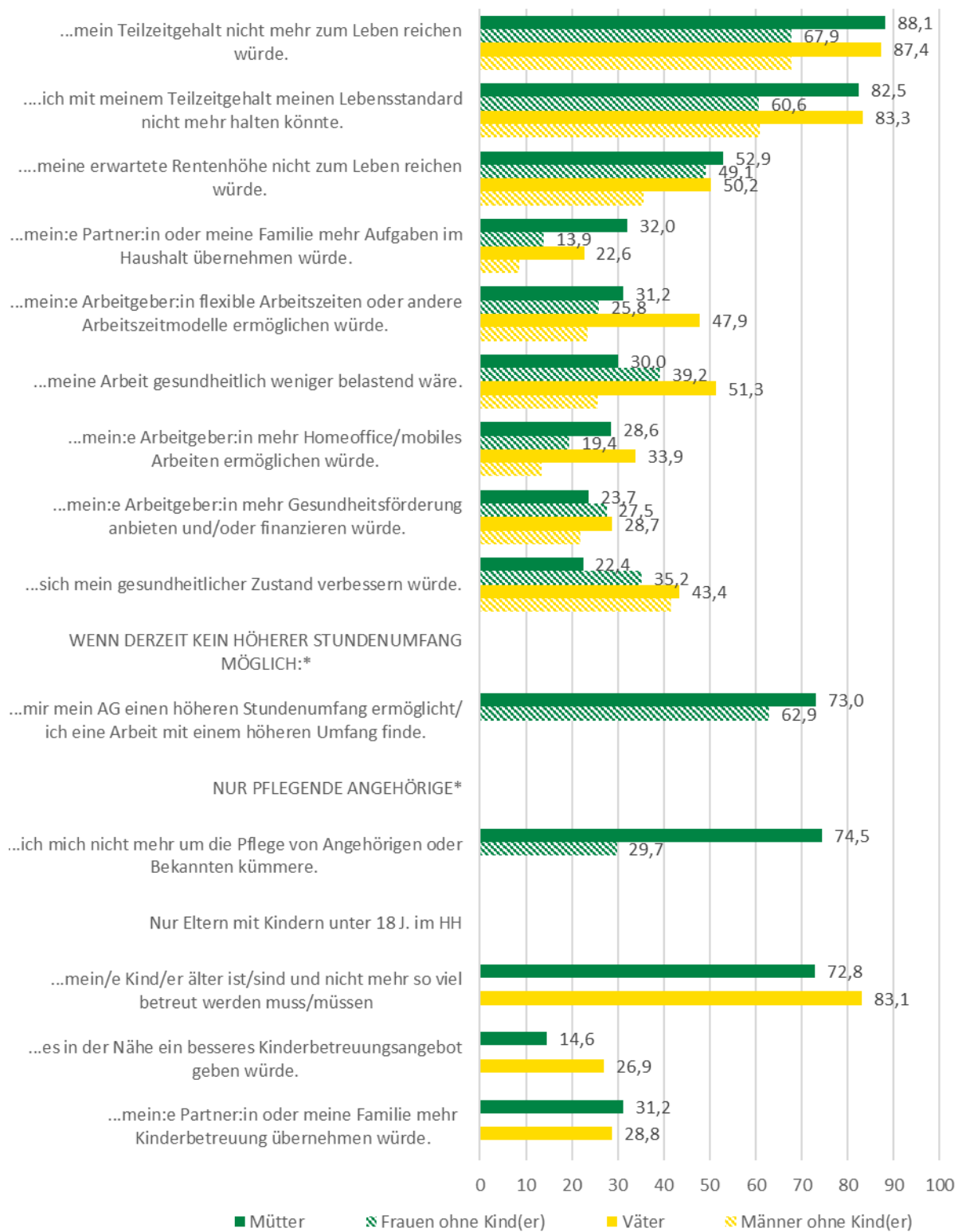
© Prognos 2024

Die Rahmenbedingungen, die zu einer Erhöhung der Arbeitszeit führen würden, unterscheiden sich nach Geschlecht und Elternschaft. So geben Eltern häufiger an, dass sie ihre Arbeitszeit (eher) erhöhen würden, wenn ihr Teilzeitgehalt nicht mehr zum Leben ausreichen würde oder sie ihren Lebensstandard nicht halten könnten als Personen ohne minderjährige Kinder (Abbildung 32). Insgesamt geben Eltern minderjähriger Kinder, insbesondere Väter, deutlich mehr Bedingungen an, unter denen sie ihre Arbeitszeit erhöhen würden, als Personen ohne minderjährige Kinder. Dieses Ergebnis könnte durch verschiedene Faktoren erklärt werden. Eltern minderjähriger Kinder haben zusätzliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Betreuung und Erziehung der Kinder, die Zeit und Flexibilität erfordern. Es ist möglich, dass sie stärker auf Bedingungen wie flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Optionen angewiesen sind, um ihre Arbeitszeit erhöhen zu können. Auch viele Väter wünschen sich, trotz der Familienverantwortung, eine Karriereentwicklung und eine bessere Einkommenssituation. Um jedoch mehr Stunden arbeiten zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, die es ihnen ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinen (BMFSFJ 2023).

Abbildung 32: Rahmenbedingungen, unter denen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen würden bzw. werden, nach Elternschaft

in Prozent, jeweils Anteile „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ summiert

Ich würde/ werde meine Arbeitszeit erhöhen, wenn ...



* Aufgrund geringer Fallzahlen keine Angaben für Väter und Männer ohne Kinder
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

Betrachtet man diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die angeben ihre aktuelle Arbeitszeit beibehalten oder verringern zu wollen, so zeigt sich, dass es auch Rahmenbedingungen gibt, die diese Gruppe zu einer Erhöhung der Arbeitszeit veranlassen könnte. Auch hier spielen finanzielle Zwänge eine entscheidende Rolle. 73 Prozent würden ihre Arbeitszeit (eher) erhöhen, wenn das Gehalt nicht mehr zum Leben ausreichen würde, 67 Prozent, wenn sie ihren Lebensstandard nicht mehr halten könnten und 44 Prozent, wenn ihre erwartete Rentenhöhe nicht zum Leben reichen würde. Ein weiterer relevanter Bereich ist die Gesundheit. 33 Prozent könnten sich vorstellen die Arbeitszeit zu erhöhen, wenn die berufliche Tätigkeit gesundheitlich weniger belastend wäre und 30 Prozent, wenn sich ihr gesundheitlicher Zustand verbessern würde.

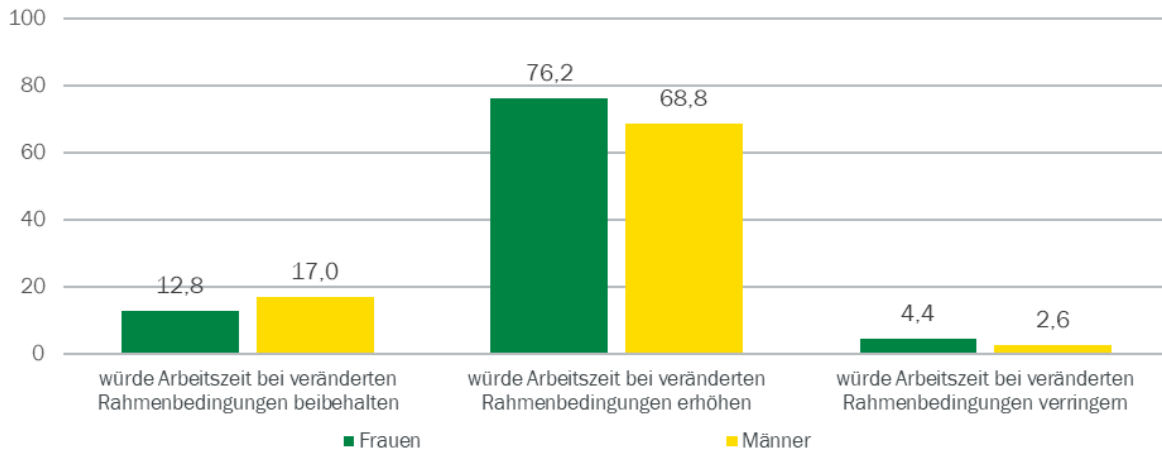
Von denjenigen, deren Arbeitgebende keinen höheren Stundenumfang ermöglicht oder die keine Tätigkeit mit einem höheren Stundenumfang gefunden haben, würden ebenfalls 44 Prozent (eher) ihre Arbeitszeit erhöhen, wenn sich dies ändert. Von den Eltern minderjähriger Kinder gehen 70 Prozent (eher) davon aus, dass sie ihre Arbeitszeit erhöhen werden, wenn die Kinder älter sind und nicht mehr so viel betreut werden müssen. Während 27 Prozent sich vorstellen könnten, ihre Arbeitszeit auszuweiten, wenn der Partner oder die Partnerin oder die Familie mehr Kinderbetreuung übernehmen würde, ist ein besseres Kinderbetreuungsangebot nur selten (13 Prozent) ein Anreiz.

Fiele die Pflege von Angehörigen weg, würden 40 Prozent der aktuell Pflegenden ihre Arbeitszeit (eher) erhöhen.

Gewünschte Arbeitszeit unter veränderten Rahmenbedingungen

Die Teilzeitbeschäftigten wurden zweifach befragt, einmal zu ihrer aktuellen Wunscharbeitszeit im Status quo und einmal zu ihrer Wunscharbeitszeit bei möglichen Veränderungen der Rahmenbedingungen. Während im Status quo rund 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gerne ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, wäre erwartungsgemäß ein sehr viel höherer Anteil der Frauen und Männer bereit, die Arbeitszeit zu erhöhen, sobald sich eine oder mehrere Rahmenbedingungen verbessern würden. Drei Viertel der befragten Teilzeitbeschäftigten, 76,2 Prozent der Frauen und 68,8 Prozent der Männer, würden ihre Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen erhöhen (Abbildung 33). Ein sehr kleiner Teil der befragten Teilzeitbeschäftigten (4,0 Prozent) würde selbst in diesem Szenario – wenn die Voraussetzungen für eine Erhöhung der Arbeitszeit erfüllt wären – die Arbeitszeit reduzieren.

Abbildung 33: Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, nach Geschlecht* in Prozent



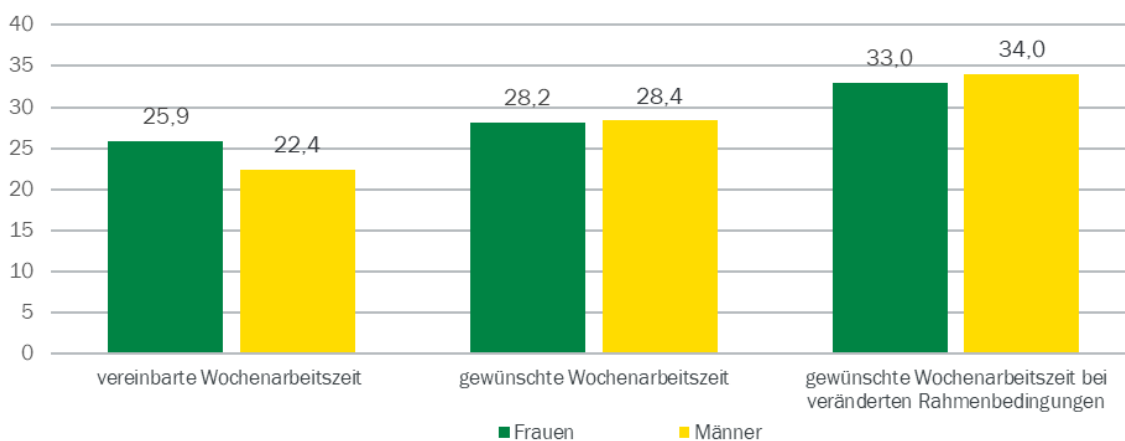
* Die Teilzeitbeschäftigten wurden gefragt, wie viele Stunden pro Woche sie gerne arbeiten würden, wenn eine oder mehrere der abgefragten Voraussetzungen erfüllt wären. Die hier abgebildeten Gruppen von Befragten ergeben sich aus der Differenz zur angegebenen vereinbarten Arbeitszeit.

Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Bei geeigneteren Rahmenbedingungen läge die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit unter den befragten Teilnehmenden bei 33,3 Stunden pro Woche. Dieser Wert berücksichtigt sowohl die Arbeitszeitwünsche der Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung als auch derjenigen, die ihre Arbeitszeit reduzieren würden. Frauen würden ihre Arbeitszeit unter veränderten Rahmenbedingungen im Durchschnitt auf 33 Stunden pro Woche und Männer auf 34 Stunden pro Woche erhöhen (Abbildung 34). Im Vergleich zur aktuell vereinbarten Wochenarbeitszeit würden Frauen bei entsprechenden Rahmenbedingungen im Durchschnitt wöchentlich 7,1 Stunden mehr und Männer 11,6 Stunden mehr arbeiten. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass eine Veränderung der äußeren Bedingungen einen bedeutenden Einfluss auf die Bereitschaft und den Wunsch zur Erhöhung des Arbeitsumfangs hat.

Abbildung 34: Gewünschte Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Geschlecht in Stunden pro Woche (Durchschnitt)

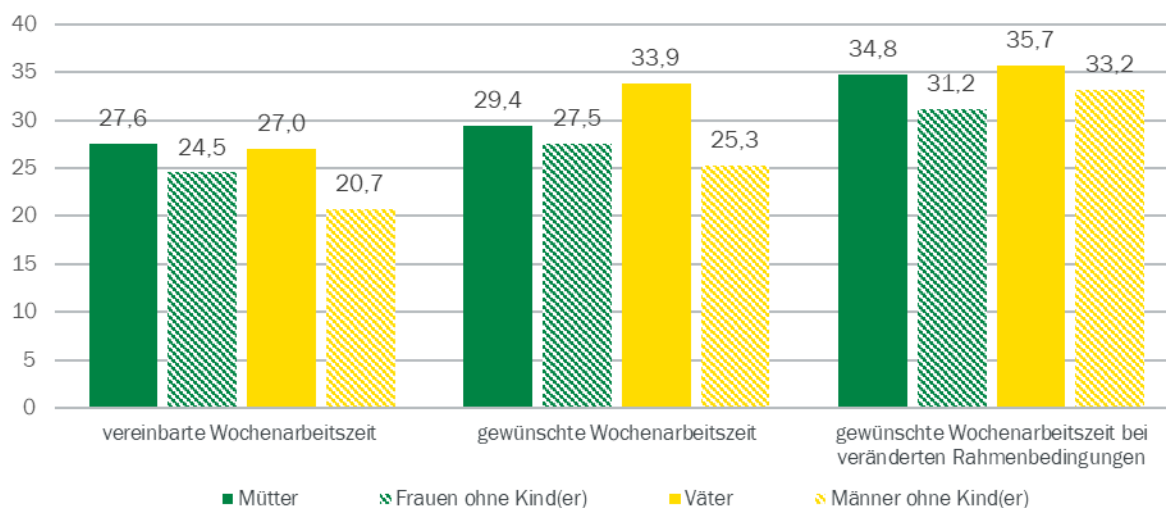


Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Alle Gruppen, Frauen und Männer, mit und ohne Kinder, würden unter geeigneteren Rahmenbedingungen ihre Wochenarbeitszeit im Durchschnitt auf über 30 Stunden erhöhen (Abbildung 35). Die Gruppe mit dem höchsten Potenzial sind Männer ohne Kinder, die ihre Arbeitszeit gegenüber der aktuell vereinbarten Arbeitszeit um durchschnittlich 12,5 Wochenstunden erhöhen würden. Aber auch in den anderen Gruppen sind die Potenziale hoch (Väter: plus 8,7 Stunden, Mütter: plus 7,2 Stunden, Frauen ohne Kinder: plus 6,7 Stunden).

Abbildung 35: Gewünschte Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen, aktuell gewünschte Arbeitszeit und vereinbarte Arbeitszeit, nach Elternschaft
in Stunden pro Woche (Durchschnitt)



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

4.2.3 Zufriedenheit mit den Lebensbereichen

Zufriedenheit mit den Lebensbereichen

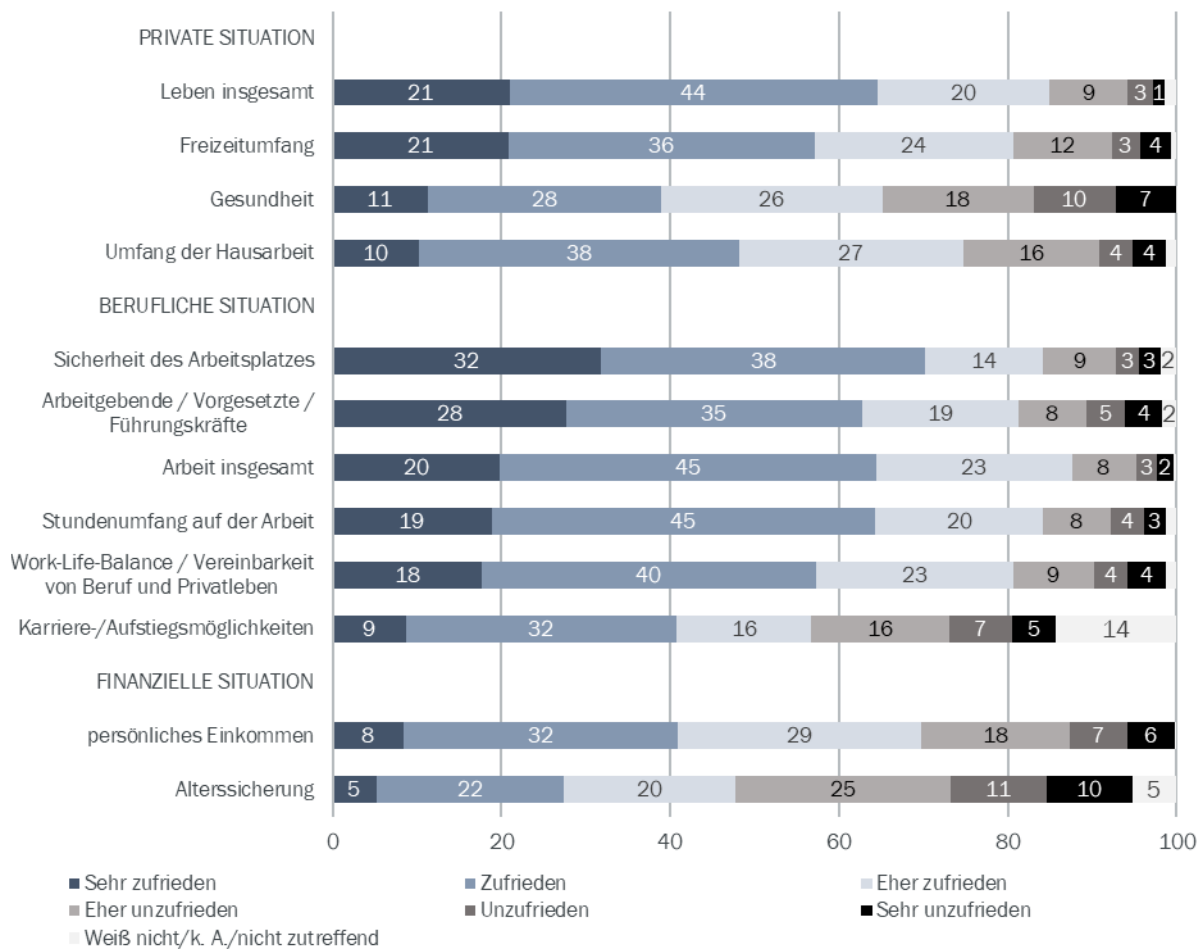
Die Ergebnisse der Befragung spiegeln eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrer Lebenssituation wider. 85 Prozent geben an, entweder "sehr zufrieden", "zufrieden" oder "eher zufrieden" zu sein (Abbildung 36). Auch mit dem Freizeitumfang sind über 80 Prozent (eher) zufrieden. Mit ihrer Arbeit sind 88 Prozent insgesamt (eher) zufrieden, mit ihrem aktuellen Stundenumfang 84 Prozent.

Besonders hervorzuheben ist die sehr hohe Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes, mit der sich 32 Prozent sehr zufrieden zeigen. Ähnlich positiv wird das Verhältnis zu Arbeitgebenden, Vorgesetzten und Führungskräften bewertet, mit 28 Prozent sehr zufriedenen Befragten. Die geringste Zufriedenheit im Bereich der Arbeit findet sich bei den Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten, mit denen nur 9 Prozent sehr zufrieden und 28 Prozent (eher) unzufrieden sind.

Auf der anderen Seite gibt es Bereiche, in denen die Befragten eine geringere Zufriedenheit äußern. So sind 46 Prozent unzufrieden mit ihrer Alterssicherung und 35 Prozent mit ihrer Gesundheit. Zudem wird das persönliche Einkommen von 31 Prozent der Befragten als unbefriedigend empfunden.

Diese Ergebnisse zeigen ein überwiegend positives Bild der Lebenszufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen, wobei die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Beziehung zu den Arbeitgebenden sowie der Freizeitumfang als besonders positiv wahrgenommen werden. Deutliche Sorgen bestehen jedoch hinsichtlich der Alterssicherung, der Gesundheit und der persönlichen finanziellen Situation.

Abbildung 36: Zufriedenheit mit den Lebensbereichen in Prozent



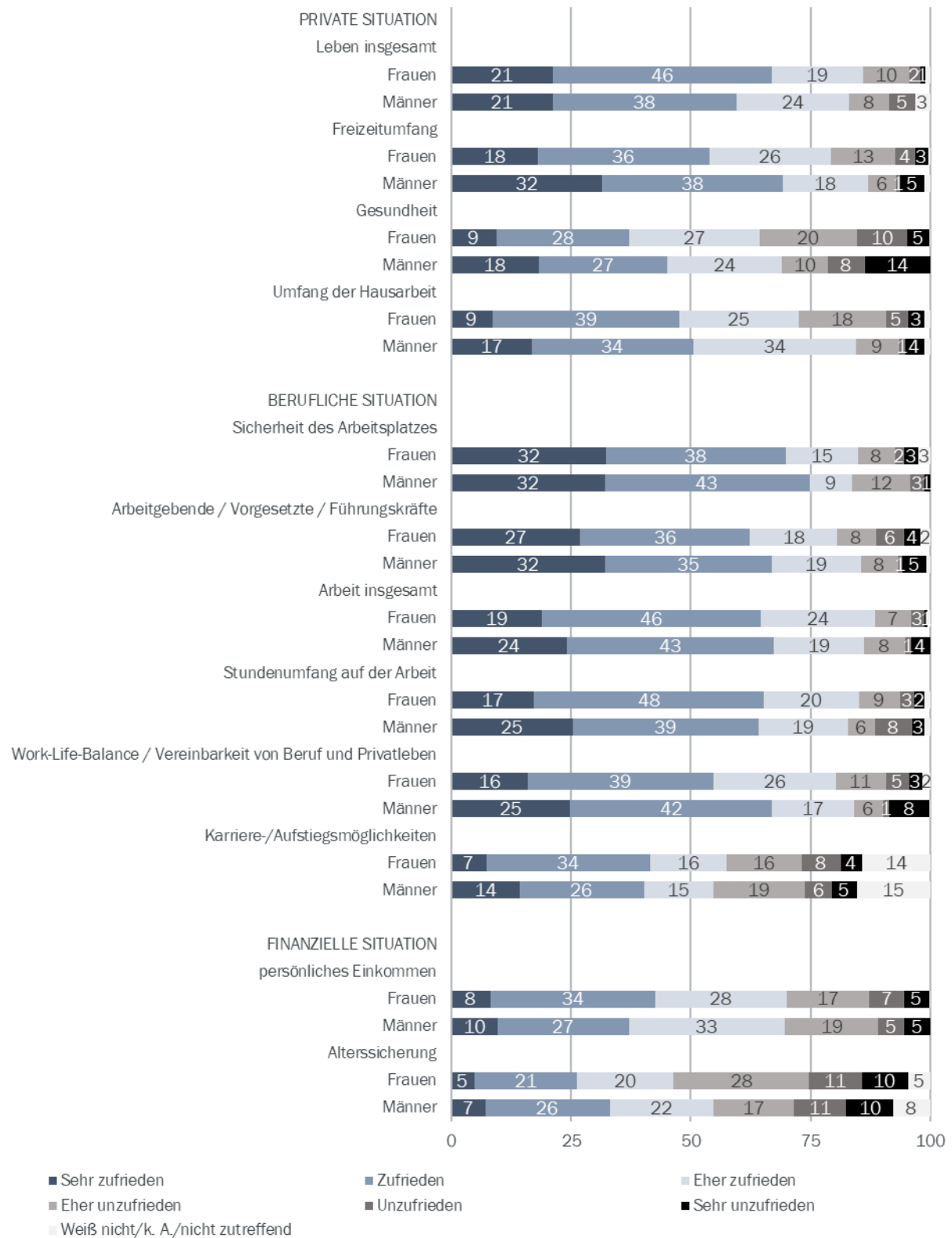
Quelle: Teilzeiterhebung Sachsen

© Prognos 2024

Männer und Frauen sind in vielen Lebensbereichen vergleichbar zufrieden, beispielsweise mit dem Leben insgesamt und mit ihrer Arbeitssituation. In einigen Lebensbereichen sind Männer jedoch tendenziell zufriedener als Frauen. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Zufriedenheit mit dem Freizeitumfang, wo 32 Prozent der Männer im Vergleich zu 18 Prozent der Frauen angeben, sehr zufrieden zu sein (Abbildung 37). Ebenso sind Männer zufriedener mit dem Umfang der von ihnen zu leistenden Hausarbeit: 17 Prozent der Männer geben im Vergleich zu 9 Prozent der Frauen an, sehr zufrieden zu sein. Diese unterschiedliche Zufriedenheit mit ihrem Anteil an der Hausarbeit spiegelt sich ebenso im Anteil der Männer und Frauen wider, die in diesem Bereich unzufrieden sind: Hier geben doppelt so viele Frauen (18 Prozent) wie Männer (9 Prozent) an, eher unzufrieden zu sein.

Die Zufriedenheit mit der Alterssicherung ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen eher gering, wobei 49 Prozent (einschließlich der Kategorien "sehr unzufrieden", "unzufrieden" und "eher unzufrieden") der Frauen unzufrieden sind. Bei Männern ist dieser Anteil ebenfalls hoch (38 Prozent), Frauen sind aber unzufriedener mit der Alterssicherung als Männer. Dies ist vermutlich auf das de facto niedrigere Rentenniveau von Frauen aufgrund häufigerer Erwerbsunterbrechungen und das niedrigere Gehaltsniveau zurückzuführen.

Abbildung 37: Zufriedenheit mit den Lebensbereichen, nach Geschlecht in Prozent



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Aus weiteren Analysen der Befragungsergebnisse differenziert nach Elternschaft und Geschlecht ergeben sich auch einige Unterschiede im Hinblick auf die Zufriedenheit. So sind Personen ohne minderjährige Kinder, insbesondere Männer, häufiger (sehr) unzufrieden mit ihrer Gesundheit als Eltern. Niedrige Zufriedenheitswerte zeigen sich bei allen Gruppen beim Thema Alterssicherung, wobei Eltern noch etwas unzufriedener sind als Personen ohne Kinder. Mehr als ein Viertel (24,9 Prozent) der Väter sind (sehr) unzufrieden mit ihrem persönlichen Einkommen. Bei den anderen Gruppen ist der Anteil weniger als halb so hoch. Personen ohne minderjährige Kinder sind deutlich zufriedener mit der Work-Life-Balance/Vereinbarkeit als Eltern mit minderjährigen Kindern. Männer ohne minderjährige Kinder sind daneben auch deutlich häufiger mit Arbeitgebenden/Vorgesetzten bzw. Führungskräften sowie mit ihrem Freizeitumfang (sehr) zufrieden.

4.3 Fazit zu den Befragungsergebnissen

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig und zeigen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen entscheiden sich häufig aufgrund familiärer Verpflichtungen für eine Teilzeitbeschäftigung. Insbesondere die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen spielen hierbei eine wichtige Rolle. Männer hingegen geben häufiger gesundheitliche Gründe an, wie z. B. gesundheitliche Beeinträchtigungen oder unzureichende Energie für eine Vollzeitarbeit. Auch die Work-Life-Balance ist ein wichtiger Aspekt, wobei Frauen häufiger als Männer angeben, dass sie mehr Zeit für die Familie haben möchten.

Neben den persönlichen und familiären Gründen beeinflussen auch berufliche Rahmenbedingungen die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung. Frauen geben häufiger an, dass ihre Arbeitgebenden ihnen keinen höheren Stundenumfang ermöglichen. Insbesondere in Branchen, in denen Teilzeit generell weit verbreitet ist, wie z. B. im Handel (ifo 2024), beklagen Teilzeitbeschäftigte fehlende Möglichkeiten zur Arbeitszeitaufstockung. Je älter die befragten Frauen, desto häufiger wird dies als Grund genannt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Mütter, die in jungen Jahren auf Teilzeit umgestiegen sind, im späteren Lebensverlauf nur noch schwer in Vollzeit oder in eine vollzeitnahe Beschäftigung zurückkehren können und somit in der Teilzeitfalle sind. Einem Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen und knapp einem Drittel der Mütter wird eine Aufstockung der Arbeitszeit verwehrt. Jede zehnte Frau nennt dies als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Männer hingegen geben häufiger an, sich parallel weiterzubilden oder eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben. Weiterbildung ist für Männer häufiger ein Grund für Teilzeitbeschäftigung als für Frauen, spielt aber insgesamt eine geringere Rolle, als es andere Datenquellen wie der Mikrozensus vermuten lassen. Zudem spielen finanzielle Aspekte eine Rolle, wobei Männer häufiger als Frauen angeben, dass ihr Einkommen zum Leben ausreicht.

Darüber hinaus zeichnet sich ein gesellschaftlicher Wandel hin zu weniger Arbeitszeit und mehr Zeit für das Privatleben ab. Während diese Einstellung im öffentlichen Diskurs ausschließlich jüngeren Generationen zugeschrieben wird, zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass alle Altersgruppen gleichermaßen eine ausgewogenere Balance zwischen Privat- und Berufsleben anstreben. Zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen und fast die Hälfte der Männer nennt eine gute Work-Life-Balance als (einen) Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Rund ein Zehntel der Befragten jeder Altersgruppe nennt die Work-Life-Balance als Hauptgrund für die Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten. Einkommenseinbußen werden dabei zugunsten von mehr Zeit für Familie und Privatleben billiger in Kauf genommen. Dies deckt sich mit Befragungsergebnissen, wonach viele Beschäftigte zugunsten von mehr Freizeit auf Lohnerhöhungen oder Sonderzahlungen verzichten (Windscheid-Profeta 2023). Zu beachten ist, dass gesamtwirtschaftliche Entwicklungen diese Präferenz von Beschäftigten oder zumindest die Wahloptionen beeinflussen können. So wurde in einigen Branchen das Wahlmodell, in dem sich Mitarbeitende zwischen einer Entgelterhöhung oder mehr freier Zeit entscheiden können, infolge der Corona-Pandemie teilweise geändert.

Tendenziell lassen sich unterschiedliche Teilzeitnutzungsmuster von Männern und Frauen beobachten. Während Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, um die Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen wie der Familie vereinbaren zu können, sind bei Männern häufiger gesundheitliche Aspekte ausschlaggebend. Dazu passt, dass Männer im Durchschnitt auch häufiger unfreiwillig teilzeitbeschäftigt sind als Frauen. Allerdings nutzen Männer Teilzeit auch eher zur Weiterbildung und investieren damit in ihre Karriere, was sich positiv auf ihre Karriere- und Gehaltsentwicklung auswirken kann. Frauen hingegen legen mehr Wert auf eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben im Allgemeinen. Außerdem kommen bei ihnen häufiger mehrere Gründe zusammen, die bei der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung eine Rolle gespielt haben.

Auch wenn viele Befragte einen Hauptgrund benennen können, gibt es oftmals ein Zusammenspiel weiterer Gründe, die die Entscheidung für Teilzeitarbeit beeinflussen. Für die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen (siehe Kapitel 6) ist es daher entscheidend, nicht unikausal zu denken, sondern die förderlichen Lebensumstände in ihrer Gesamtheit zu adressieren. Nur durch eine ganzheitliche Betrachtung können Maßnahmen entwickelt werden, die den vielfältigen Bedürfnissen von Teilzeitbeschäftigten gerecht werden und gleichzeitig die Bedingungen schaffen, unter denen eine Erhöhung der Arbeitszeit attraktiv und realisierbar wird.

Obwohl die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer überwiegend freiwillig in Teilzeit beschäftigt ist und mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden ist, würde etwas mehr als ein Fünftel derzeit gerne ihre Arbeitszeit erhöhen und ist damit unterbeschäftigt. Je niedriger der aktuelle Stundenumfang, desto mehr Personen möchten ihre Arbeitszeit erhöhen. Der Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung besteht jedoch unabhängig vom aktuell vereinbarten Stundenumfang. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu erhöhen, hängt stark von den Rahmenbedingungen ab. Viele Teilzeitbeschäftigte wären bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, wenn ihr Teilzeitgehalt nicht mehr ausreichte oder sie ihre Rente sichern wollten. Dies sind jedoch Beweggründe, die nicht uneingeschränkt als positive Anreize gewertet werden können. Weniger gesundheitsbelastende Arbeit, flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von Homeoffice und interessantere Aufgaben, könnten dazu beitragen, die Arbeitszeit zu erhöhen. Darauf verweisen auch andere Studienergebnisse (Arntz et al. 2019).

Die Lebenszufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen ist insgesamt hoch. Die Mehrheit der Befragten ist mit ihrem aktuellen Stundenumfang zufrieden und viele würden ihre Arbeitszeit nur unter bestimmten Bedingungen erhöhen. Besonders zufrieden sind die Teilzeitbeschäftigten mit der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und ihrer Beziehung zu Arbeitgebenden und Vorgesetzten. Es gibt jedoch auch Bereiche, in denen Unzufriedenheit herrscht, wie z. B. bei den Themen Alterssicherung und Gesundheit.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Teilzeitarbeit oft freiwillig gewählt wird, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen. Es besteht jedoch das Potenzial, durch geeignete Rahmenbedingungen mehr Personen zu motivieren, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Gründe für Teilzeitbeschäftigung und die Zufriedenheit mit den Lebensbedingungen verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, um die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen besser zu adressieren.

5. Arbeitskräftepotenzial von Teilzeitbeschäftigten

Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es, das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen empirisch fundiert abzuschätzen. Nach den Ergebnissen der vorliegenden standardisierten Befragung besteht bei einem Teil der Teilzeitbeschäftigten eine Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Während ein Großteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit ihrem derzeitigen Stundenumfang zufrieden ist, äußert ein Teil den Wunsch nach einer Veränderung der Arbeitszeit, wobei der Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit überwiegt. Rund 22 Prozent aller befragten Teilzeitbeschäftigten würden ihre Arbeitszeit derzeit gerne aufstocken und sind damit unterbeschäftigt. Dem sächsischen Arbeitsmarkt stehen somit Arbeitsstunden zur Verfügung, die nicht realisiert werden und als ungenutztes Arbeitskräftepotenzial¹⁴ bezeichnet werden können.

In diesem Kapitel wird das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial unter den Teilzeitbeschäftigten in Sachsen geschätzt. Grundlage sind die Ergebnisse der standardisierten Befragung zum Anteil der Personen, die ihre Arbeitszeit verändern möchten, sowie Angaben zum Umfang der gewünschten Arbeitszeitveränderung. Bei der Ableitung des Arbeitskräftepotenzials wird zwischen zwei Szenarien unterschieden. Im ersten Szenario wird das Arbeitskräftepotenzial für den aktuellen **Status quo** abgeleitet: Wie viele zusätzliche Arbeitsstunden könnten unter den gegebenen Rahmenbedingungen realisiert werden, wenn die Arbeitszeitwünsche der Teilzeitbeschäftigten erfüllt wären? Im zweiten Szenario wird das Arbeitskräftepotenzial unter (hypothetisch) **veränderten und verbesserten Rahmenbedingungen** abgeschätzt. Wenn die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten im hypothetischen Szenario mit veränderten Rahmenbedingungen erfüllt wären, wie viele zusätzliche Arbeitsstunden könnten dem sächsischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen?

5.1 Status quo

Für die Berechnung des Arbeitskräftepotenzials im aktuellen Status quo wird zunächst der Anteil der Personen betrachtet, die ihre Arbeitszeit verändern möchten. Rund 22 Prozent der befragten Männer und Frauen würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen. Bei der Frage nach dem Arbeitskräftepotenzial darf nicht außer Acht gelassen werden, dass ein Teil der Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit nicht erhöhen, sondern reduzieren möchte. Dies trifft auf 9 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten zu. Um ein umfassenderes Bild des effektiven Arbeitskräftepotenzials zu erhalten, werden in den folgenden Berechnungen alle Arbeitszeitwünsche (also sowohl Erhöhungs- als auch Reduzierungswünsche) berücksichtigt. Daraus ergibt sich das zusätzliche Nettoarbeitskräftepotenzial.

Bei der Umrechnung auf die Population von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen¹⁵ ist zu beachten, dass es sich bei den Anteilen um eine Schätzung des tatsächlichen Anteils in der Bevölkerung auf Basis einer Befragungsstichprobe handelt. Obgleich die vorliegende Stichprobe als repräsentatives Abbild der Bevölkerung¹⁶ angesehen werden kann, sind die ermittelten Werte wie bei allen Stichproben mit einer gewissen Unsicherheit behaftet, da nur ein Teil der Bevölkerung befragt wird. Dies führt zu einer möglichen Abweichung von den tatsächlichen Werten in der Bevölkerung. Diese Abweichung kann mit Hilfe eines Konfidenzintervalls quantifiziert werden (schwarze Striche auf den Balken in Abbildung 38, Abbildung

¹⁴ Hinzu kommen Vollzeitbeschäftigte mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung und die „Stille Reserve“ (Erwerbslose Personen, die unter bestimmten Bedingungen bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, aber nicht als arbeitslos gemeldet sind). Beide Personengruppen gehören nicht zur Zielgruppe der vorliegenden Studie.

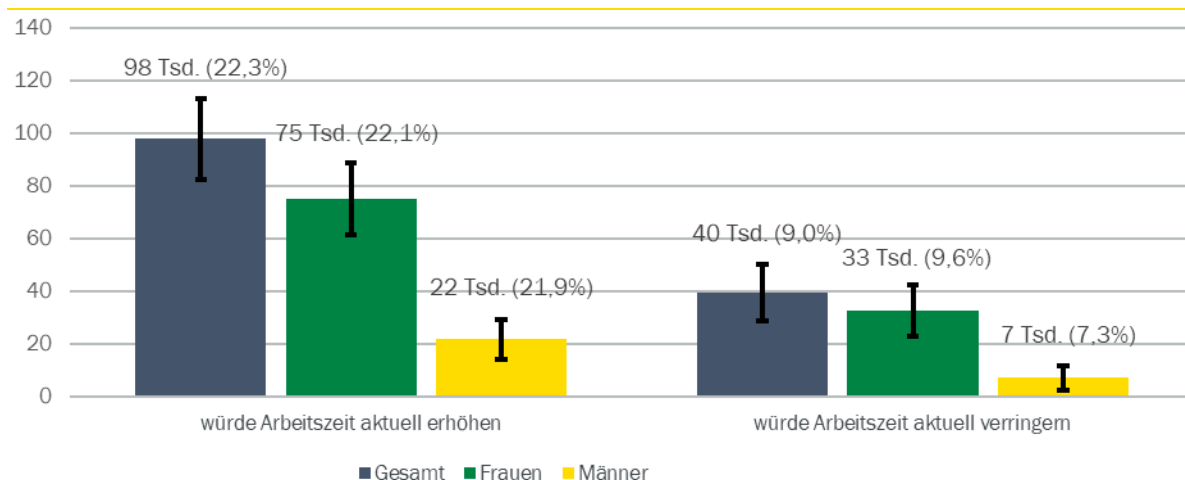
¹⁵ Datengrundlage ist der Mikrozensus (s. Kapitel 2.1).

¹⁶ Für weitere Angaben zur Stichprobe s. Kapitel **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**

40, Abbildung 41). Damit wird ein Bereich angegeben, in dem der wahre Wert der Population mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit liegt.¹⁷

Abbildung 38 zeigt, wie viele Personen in der Gesamtbevölkerung von Teilzeitbeschäftigten unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihre Arbeitszeit verändern möchten. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen, die derzeit ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, liegt zwischen rund 83.000 (18,8 Prozent) und 113.000 (25,8 Prozent). Bei teilzeitbeschäftigten Frauen sind es zwischen 62.000 (18,1 Prozent) und 89.000 (26,1 Prozent). Bei den teilzeitbeschäftigten Männern möchten zwischen 14.000 (14,4 Prozent) und 29.000 (29,4 Prozent) ihre Arbeitszeit aktuell erhöhen.

Abbildung 38: Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit im Status quo, bezogen auf die Bevölkerung der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht
in Tsd. Personen und in Prozent



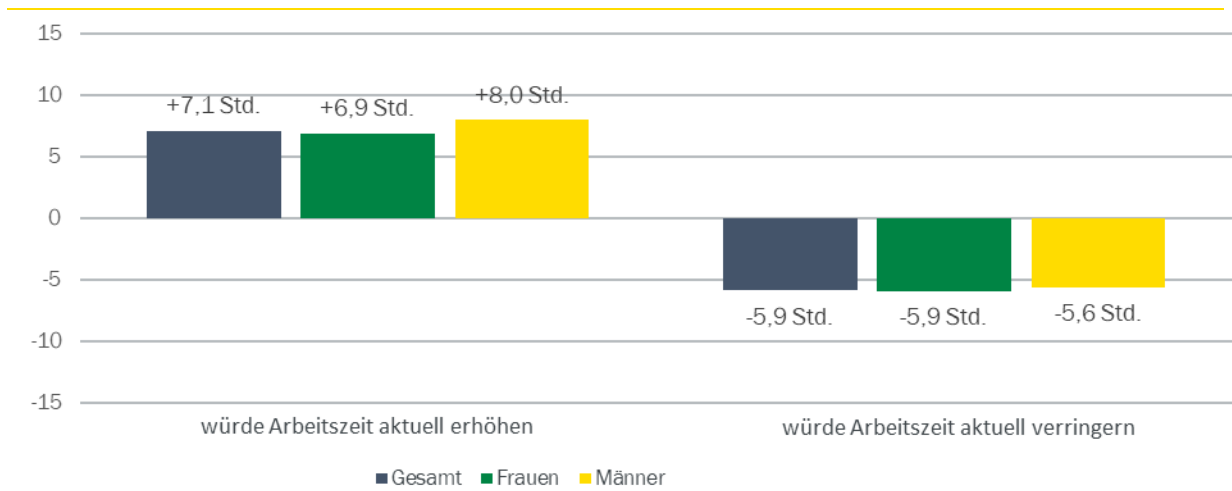
Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

Abbildung 39 zeigt die durchschnittlich gewünschte Erhöhung bzw. Reduzierung der Wochenarbeitsstunden. Die befragten Teilzeitbeschäftigten, die derzeit ihre Stunden erhöhen möchten (22,3 Prozent), geben an, im Durchschnitt 7,1 Stunden pro Woche mehr arbeiten zu wollen. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Stunden reduzieren möchten (9,0 Prozent), möchten im Durchschnitt 5,9 Stunden pro Woche weniger arbeiten. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich beim Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit. Männer möchten im Durchschnitt 8,0 Stunden mehr arbeiten, Frauen 6,9 Stunden.

¹⁷ Bei den Berechnungen wurde ein 95%-Konfidenzintervall für die Anteile der Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit ermittelt. Dies bedeutet vereinfacht gesagt, dass bei 95 von 100 Stichproben das Intervall den wahren Wert der Population enthalten würde.

Abbildung 39: Durchschnittlich gewünschte Änderung der Wochenarbeitsstunden im Status quo*, nach Geschlecht in Stunden



*Mittelwert der Differenz aus aktuell gewünschter und vereinbarter Wochenarbeitszeit
 Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

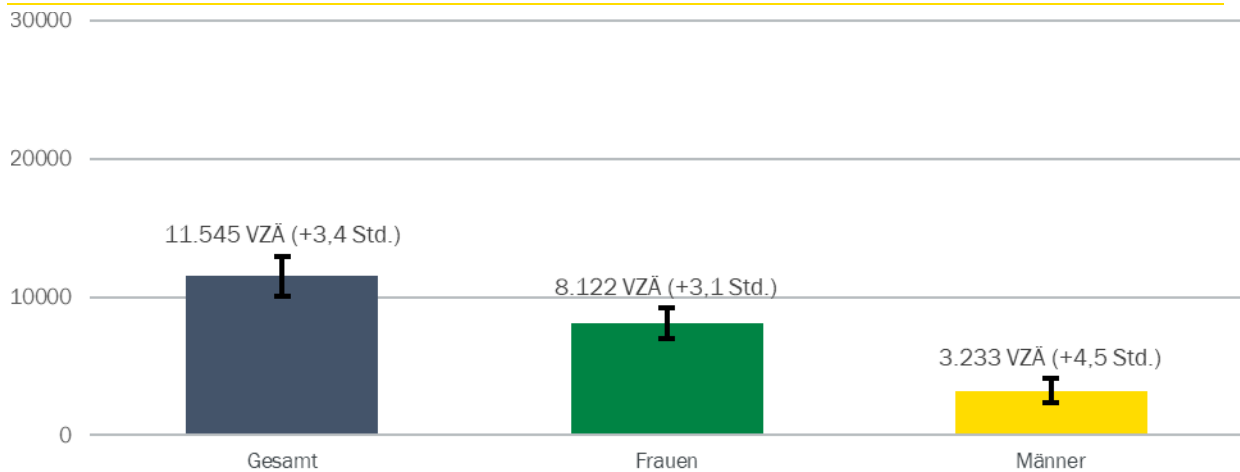
© Prognos 2024

Um eine einheitliche Bezugsgröße zu haben und die Anzahl der Personen und den Umfang der gewünschten Arbeitszeitveränderung besser einordnen zu können, erfolgt eine Umrechnung in Vollzeitäquivalente. Grundlage für die Umrechnung sind die insgesamt 31 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten mit Veränderungswunsch (vgl. Abbildung 38) und deren durchschnittlich gewünschte Arbeitszeitveränderung von plus 3,4 Wochenarbeitsstunden (vgl. Abbildung 39). Die Vollzeitdefinition geht dabei von einer 40-Stunden-Woche aus.¹⁸ Dementsprechend wird das zusätzliche Nettoarbeitskräftepotenzial unter Berücksichtigung sowohl der Erhöhungs- als auch der Reduzierungswünsche berechnet.

Bezogen auf die Bevölkerung von Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Arbeitszeitveränderung entsprechen die gewünschten zusätzlichen Arbeitsstunden rund 10.100 bis 13.000 Vollzeitäquivalenten (Abbildung 40). Dies ist das zusätzliche Nettoarbeitskräftepotenzial in Sachsen, dass realisiert werden könnte, wenn die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten unter gegebenen Rahmenbedingungen erfüllt wären. Mit Blick auf teilzeitbeschäftigte Frauen in Sachsen liegt das Arbeitskräftepotenzial bei 7.000 bis 9.300 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten. Bei teilzeitbeschäftigten Männern könnten im Status quo 2.300 bis 4.100 zusätzliche Vollzeitäquivalente realisiert werden.

¹⁸ Die Vollzeitdefinition basiert auf Daten des Mikrozensus, wonach Vollzeitbeschäftigte in Sachsen im Jahr 2023 durchschnittlich 40,6 Stunden pro Woche gearbeitet haben.

Abbildung 40: Zusätzliches Nettoarbeitskräftepotenzial im Status quo, bezogen auf die Bevölkerung der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht* in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) (40-Stunden-Woche) und in Stunden



*Da sich einige Befragte als divers zuordnen und aufgrund der Gewichtung der Befragungsergebnisse entspricht die Summe der VZÄ von Frauen und Männern nicht den VZÄ Gesamt.

Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

5.2 Veränderte Rahmenbedingungen

In der standardisierten Befragung wurden die Teilzeitbeschäftigten auch nach ihrer gewünschten Arbeitszeit in einem hypothetischen Szenario mit veränderten Rahmenbedingungen gefragt. Diese Rahmenbedingungen betreffen z. B. arbeitsbezogene Aspekte wie flexible Arbeitszeiten oder mehr Möglichkeiten zum Homeoffice, die Verbesserung der gesundheitlichen Situation oder die Gewährung eines höheren Stundenumfanges durch Arbeitgebende (s. Abbildung 30 und Abbildung 31).

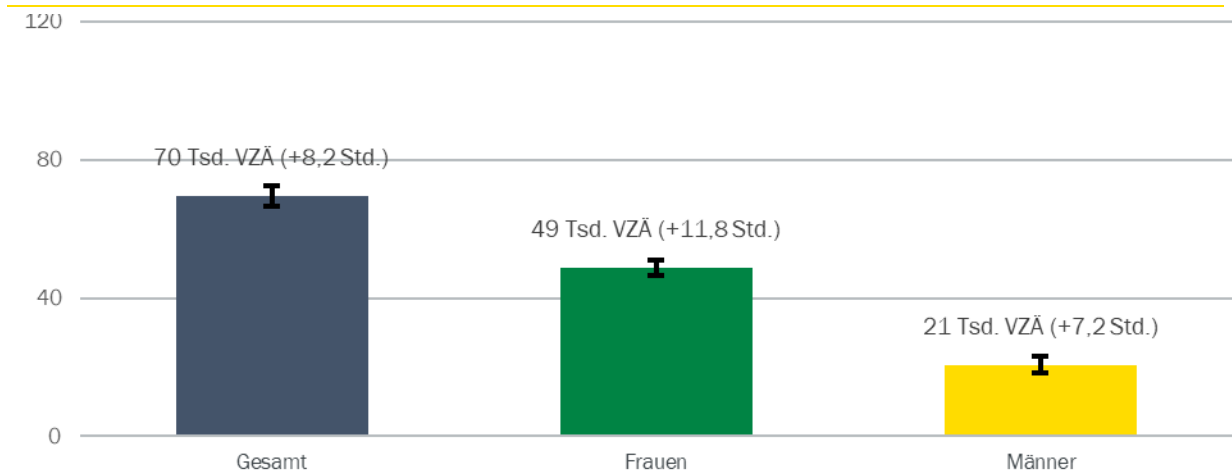
Erwartungsgemäß wären mehr teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, wenn eine oder mehrere dieser Rahmenbedingungen vorlägen. Insgesamt würden drei Viertel der befragten Teilzeitbeschäftigten, 76,2 Prozent der Frauen und 68,8 Prozent der Männer, ihre Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen erhöhen.¹⁹ Auch der Umfang der Arbeitszeiterhöhung fällt im Szenario mit verbesserten Rahmenbedingungen höher aus. Die befragten Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung bei veränderten Rahmenbedingungen würden ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um 9,0 Stunden pro Woche erhöhen. Frauen würden im Durchschnitt um 8,0 Stunden und Männer um 12,6 Stunden pro Woche erhöhen.

Analog zu den Berechnungen im Status quo-Szenario, werden bei der Darstellung des zusätzlichen Nettoarbeitskräftepotenzials im Szenario mit veränderten Rahmenbedingungen auch Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt, die ihre Arbeitszeit verringern würden. Ein sehr kleiner Teil der befragten Teilzeitbeschäftigten (4,0 Prozent) würde die Arbeitszeit reduzieren (im Durchschnitt um 6,9 Stunden), auch wenn die Voraussetzungen für eine Erhöhung der Arbeitszeit gegeben wären.

¹⁹ Die Teilzeitbeschäftigten wurden gefragt, wie viele Stunden pro Woche sie gerne arbeiten würden, wenn eine oder mehrere der abgefragten Voraussetzungen erfüllt wären. Befragte, die ihre Arbeitszeit bei veränderten Rahmenbedingungen erhöhen möchten, sind definiert als Befragte, die eine höhere Wunscharbeitszeit als ihre aktuell vereinbarte Arbeitszeit angeben.

Wenn die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten im hypothetischen Szenario mit veränderten Rahmenbedingungen erfüllt wären, könnten dem sächsischen Arbeitsmarkt 67.000 bis 73.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente zur Verfügung stehen (Abbildung 41). Bei teilzeitbeschäftigten Frauen in Sachsen könnten bei veränderten Rahmenbedingungen 47.000 bis 51.000 und bei teilzeitbeschäftigten Männern 18.000 bis 23.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente realisiert werden.

Abbildung 41: Zusätzliches Nettoarbeitskräftepotenzial bei veränderten Rahmenbedingungen, bezogen auf die Bevölkerung der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht in Tsd. Vollzeitäquivalenten (VZÄ) (40-Stunden-Woche) und in Stunden



Quelle: Teilzeitbefragung Sachsen

© Prognos 2024

5.3 Fazit zum Arbeitskräftepotenzial

Die vorliegenden Berechnungen zeigen deutlich, dass ein beträchtliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial unter Teilzeitbeschäftigten in Sachsen existiert. Es besteht bereits im Status quo eine Diskrepanz zwischen der aktuell gewünschten und geleisteten Arbeitszeit. Etwa 22 Prozent der befragten Teilzeitbeschäftigten wünschen sich aktuell eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit, lediglich 9 Prozent möchten ihre Arbeitszeit reduzieren. Die Berechnungen ergeben, dass bei einer Erfüllung dieser Arbeitszeitwünsche im Status quo zwischen 10.100 und 13.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente realisiert werden könnten. Frauen stellen mit 7.000 bis 9.300 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten den Großteil dieses Potenzials, während bei den Männern 2.300 bis 4.100 zusätzliche Vollzeitstellen realisierbar wären. Dies deutet auf eine aktuell bestehende Unterbeschäftigung in Sachsen hin, die durch geeignete Maßnahmen der Arbeitgebenden genutzt werden könnte.

Besonders bemerkenswert ist das Potenzial bei veränderten Rahmenbedingungen, wie z. B. einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie: In diesem hypothetischen Szenario wären sogar drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Demnach würde das Arbeitskräftepotenzial auf 67.000 bis 73.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente ansteigen.

Zu beachten ist, dass die Berechnungen auch auf Selbstauskünften der Befragten basieren und die Befragten ihre Arbeitszeitwünsche möglicherweise über- oder unterschätzen. Unsicherheiten in der Selbsteinschätzung und soziale Erwünschtheit könnten die Ergebnisse beeinflussen. Zudem besteht die Möglichkeit, dass sich die Arbeitszeitwünsche der Befragten in Abhängigkeit von kurzfristigen Veränderungen im persönlichen Umfeld oder der beruflichen Situation ändern. Zudem kann die konjunkturelle Lage einen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche haben (Holst und Schupp 2002). Diese Einschränkung ist insbesondere für die Ableitung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials im Szenario mit

veränderten Rahmenbedingungen relevant. Angaben zu Arbeitszeitwünschen in diesem hypothetischen Zukunftsszenario unterliegen zwangsläufig einem gewissen Grad an Unsicherheit. Die Ergebnisse verdeutlichen dennoch, dass es in Sachsen – auch unter bestehenden Rahmenbedingungen – ein erhebliches ungenutztes Arbeitskräftepotenzial gibt, das zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen kann. Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels wichtig, die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte zu optimieren, um eine Erhöhung der Arbeitszeit zu ermöglichen und dieses Potenzial zu erschließen. Angesichts des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials in Sachsen wird deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung der Arbeitszeitsteigerung eine wichtige Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund widmet sich das folgende Kapitel praxisorientierten Handlungsempfehlungen, die darauf abzielen, die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten durch optimierte Arbeitsbedingungen und strukturelle Anpassungen besser zu unterstützen.

6. Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden praxisorientierte Handlungsempfehlungen vorgestellt, die darauf ausgerichtet sind, Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zu erleichtern, ihren Stundenumfang zu erhöhen und gleichzeitig die Hürden für eine Arbeitszeitsteigerung abzubauen. Diese Maßnahmen sind nicht nur auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und betrieblichen Strukturen ausgerichtet, sondern berücksichtigen auch gesellschaftliche Gegebenheiten sowie erforderliche infrastrukturelle Anpassungen. Die Empfehlungen zielen darauf ab, ein nachhaltiges Umfeld zu schaffen, in dem Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit flexibel und bedarfsgerecht gestalten können. Das Ziel der Handlungsempfehlungen ist es, eine bewusste und informierte Entscheidung der Beschäftigten für den individuellen Teilzeitumfang zu unterstützen und gleichzeitig die Potenziale der Arbeitskräftesicherung optimal auszuschöpfen.

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen wurden im Rahmen eines Fachgesprächs am 21. August 2024 in Dresden auf der Grundlage der Ergebnisse eines für diese Zwecke erstellten Zwischenberichtes entwickelt. Zu diesem Termin kamen relevante Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Sozialwirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen, um ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen einzubringen. Durch diese breite Beteiligung wurde sichergestellt, dass die erarbeiteten Maßnahmen Praxisrelevanz haben und vielfältige Perspektiven berücksichtigt werden. Die Empfehlungen richten sich an staatliche, betriebliche und zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure und sollen auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt werden, um vielseitig ansetzend eine wirkungsvolle Veränderung zu bewirken. Entscheidend dabei erscheint, dass die Debatte zur Teilzeit und zur Stärkung der Arbeitszeitsouveränität zwischen den Sozialpartnern wenig konfrontativ geführt wird. Ein konstruktiver und kooperativer Ansatz, der hinsichtlich einer Erhöhung des Arbeitsstundenumfanges auf gegenseitigem Verständnis und gemeinsamer Lösungsfindung beruht, verspricht weit mehr Erfolg als eine Debatte unter Druck und Konfrontation.

Handlungsfeld 1: Breite gesellschaftliche Diskussion zur Frage „Was ist alles Arbeit?“

Wenn das Thema Teilzeit zur Sprache kommt, ist es unerlässlich, die grundsätzliche Frage zu stellen: Was ist für uns eigentlich Arbeit? Eine umfassende Antwort muss sowohl bezahlte als auch unbezahlte Tätigkeiten, die nach wie vor weit überwiegend Frauen leisten, berücksichtigen. Insbesondere Sorgearbeit, betreffend etwa die Betreuung minderjähriger Kinder oder die Pflege Angehöriger sowie ehrenamtliches Engagement, sind essenzielle gesellschaftliche Beiträge, die oft erst im Kontext von Teilzeit ermöglicht werden. Würden diese Personen nicht in Teilzeit arbeiten, könnten viele dieser wichtigen Tätigkeiten nicht geleistet werden. Auch diese unbezahlten gesellschaftlichen Aufgaben als Arbeitsleistung anzuerkennen, war bereits ein Ansatzpunkt der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (BMFSFJ 2011). Diese hat im Hinblick auf mehr Gleichstellung von Frauen und Männern Vorschläge für lebensphasenorientierte Strategien entwickelt, wozu u. a. mit Blick auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie die mögliche Erarbeitung eines „Geset-

zes über Wahlarbeitszeiten“ gehört²⁰. Eine vielversprechende Option zur Kompensation von unbezahlter Sorgearbeit einschließlich Ehrenamt könnte etwa im Bereich des Sozialversicherungsrechts liegen, wie z. B. die zusätzliche Vergabe von Rentenpunkten, um langfristig eine finanzielle Absicherung im Alter sicherzustellen. Die Kompetenz für eine solche Gesetzgebung bzw. Reform läge allerdings auf Bundesebene – ein Anstoß durch die Sächsischen Staatsregierung müsste über die zuständigen Fachministerkonferenzen oder den Bundesrat erfolgen.

Beratungs- und Bildungsangebote spielen zur Förderung einer fairen Verteilung von Sorgearbeit eine entscheidende Rolle. Sie sollen nicht nur das Bewusstsein für die Bedeutung von unbezahlter Arbeit schärfen, sondern auch praktische Lösungsansätze zur fairen Verteilung dieser Aufgaben im Alltag bieten. Durch eine gerechte Anerkennung und Unterstützung von unbezahlter Arbeit kann ein ausgewogenes, gerechtes und integriertes Arbeitsumfeld geschaffen werden.

Dieses Handlungsfeld ist vor allem auf der politischen und gesellschaftlichen Ebene verankert und muss übergeordnet zu konkreten Instrumenten und Maßnahmen verstanden werden. Eine tiefgreifende Veränderung der Wahrnehmung und Bewertung von Arbeit erfordert gesamtgesellschaftliche Diskussionen und politische Entscheidungen, die weit über betriebliche Regelungen hinausgehen.

Handlungsempfehlungen:

- *Anerkennung des Stellenwerts von Sorgearbeit im öffentlichen Diskurs fördern*
- *Einsatz für eine sozialversicherungsrechtliche Kompensation von Sorgearbeit, z. B. über zusätzliche Rentenpunkte o. ä.²¹*
- *Beratungs- und Bildungsangebote für Arbeitnehmende zu fairer Sorgearbeitsverteilung ausbauen*

Handlungsfeld 2: Bessere Öffentlichkeitsarbeit/Informationspolitik über Konsequenzen von Teilzeit-Arbeit

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld ist die bessere Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik in Bezug auf die Konsequenzen von Teilzeitarbeit. Es besteht weitverbreitete Skepsis gegenüber dem Rentensystem und es ist fraglich, ob selbst bei einer Vollzeittätigkeit die Rente später ausreichend sein wird. Daher sind insbesondere politische Maßnahmen erforderlich, um die Öffentlichkeit adäquat zu informieren. Öffentlichkeitswirksame Kampagnen der Staatsregierung sollten darauf abzielen, deutlich zu machen, was Teilzeit insbesondere bezüglich eines möglichen beruflichen Aufstieges konkret bedeutet und welche Auswirkungen dies auf den Lebensstandard insbesondere im Alter (Risiko von Altersarmut) hat. Allgemein sollte die Aufklärung über Finanzwissen und finanzielle Bildung gestärkt werden, um das Bewusstsein für die langfristigen Konsequenzen von Teilzeitarbeit zu schärfen und die Motivation, die eigene Arbeitszeit auszuweiten, insbesondere bei Frauen zu steigern.

Auch auf betrieblicher Ebene sind Maßnahmen notwendig. Arbeitgebende sollten ihre Arbeitnehmenden in dem Moment, in dem sie ihre Arbeitszeit reduzieren, umfassend darüber aufklären, welche Konsequenzen dies für ihre Rentenbezüge hat. Beispielhaft ist die Regelung in § 11 Absatz 3 des Sächsischen Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst, wonach bei Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben, die Bediensteten durch den Arbeitgebenden auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen sind, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche

²⁰ Vgl. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ (2011), BT-Drs. 17/6240, S. 30, 155, 173, 195. Für ein Wahlarbeitsgesetz siehe beispielsweise die Konzeption des Deutschen Juristinnenbundes (djb) von 2015 (siehe <https://www.djb.de/projekte/konzeption-eines-wahlarbeitszeitgesetzes>, zuletzt aufgerufen am 11.11.2024).

²¹ Für weitere Ansätze zur Kompensation von Sorgearbeit siehe Empfehlungen des German Equal Pension Symposiums 2023 (<https://www.versicherungsbote.de/id/4911408/chapter/1/Teilzeitarbeit-Altersarmut-auf-High-Heels/>, zuletzt aufgerufen am 11.11.2024).

und tarifrechtliche Regelungen. Darüber hinaus sollten Arbeitgebende proaktiv ins Gespräch über eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitplanung gehen. Dabei sollten sie den Beschäftigten Angebote machen, über mögliche Aufstockungen oder andere flexible Arbeitszeitmodelle zu sprechen. Eine solche aktive Informations- und Beratungspolitik kann dazu beitragen, die individuellen und gesellschaftlichen Folgen von Teilzeitarbeit besser zu managen und die Potenziale der Arbeitskräftesicherung zu optimieren.

Handlungsempfehlungen:

- *Öffentlichkeitswirksame Kampagnen zu Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf den Lebensstandard im Alter sowie das Risiko von Altersarmut, einschließlich der Verbesserung des individuellen Finanzwissens und der finanziellen Bildung*
- *Betriebliche Maßnahmen zur Aufklärung über Auswirkungen von Arbeitszeitreduzierungen*
- *Proaktive, lebensphasenbezogene Beratung zu Arbeitszeitmodellen durch Arbeitgebende*

Handlungsfeld 3: Abbau staatlicher Fehlanreize durch eine Neugestaltung des Steuersystems/finanzielle Anreize für eine Arbeitszeiterhöhung

Ein weiteres bedeutendes Handlungsfeld ist die Neugestaltung des Steuersystems, um finanzielle Anreize für eine Arbeitszeitaufstockung zu schaffen. Eine zentrale Maßnahme könnte beispielsweise die Abschaffung der Steuerfreiheit von Minijobs sein, um Anreize für Arbeitnehmende in Minijobs zu schaffen, ihren Stundenumfang zu erhöhen.

In Verbindung damit ist der Abbau bestehender handlungsleitender staatlicher Fehlanreize wie die Aufhebung des Ehegattensplittings und eine Reform der Lohnsteuerklassen sowie der beitragsfreien Mitversicherung wichtig, um eine Arbeitszeiterhöhung zu fördern. Diese Maßnahme könnte insbesondere zu einer gerechteren Steuerlastverteilung beitragen und für Frauen finanzielle Anreize setzen, weitergehende Arbeitszeitwünsche zu realisieren (Blömer et al. 2021).

Zusätzlich könnte ein Bonussystem für eine Erhöhung des Arbeitsstundenumfanges eingeführt werden, das primär auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden könnte. Solche Boni, die vom Unternehmen an die Beschäftigten ausgezahlt würden, würden direkt die Bereitschaft der Beschäftigten fördern, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten.

Besondere Beachtung sollte dabei der Förderung des Wechsels aus Minijobs geschenkt werden. Da ein Großteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nach wie vor Frauen sind, die ungeachtet der jüngsten Reform im Endeffekt keine auskömmliche finanzielle Absicherung und vor allem keine ausreichende Altersvorsorge haben, sind die bestehenden Regelungen fortlaufend zu evaluieren. Hier könnte z. B. ein Sozialversicherungsbonus vonseiten der Bundesregierung eingeführt werden, der Betriebe belohnt, die Minijobstellen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt haben. Dieser Bonus würde dazu beitragen, die Übergänge von geringfügiger Beschäftigung in reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Unternehmen zu erleichtern (Weber 2021).

Diese Maßnahmen sind primär auf der politischen Ebene verankert und erfordern gesetzgeberische Änderungen und politischen Willen. Doch auch das betriebliche Bonussystem für eine Arbeitszeitaufstockung bietet Arbeitgebende die Möglichkeit, zusätzlich eigene Anreizsysteme zu schaffen, um die Erhöhung des Arbeitsstundenumfanges ihrer Beschäftigten zu fördern.

Handlungsempfehlungen:

- *Abschaffung der Steuerfreiheit von Minijobs*
- *Einführung eines staatlichen Sozialversicherungsbonus für Betriebe, die Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen umwandeln*
- *Einführung eines betrieblichen Bonussystems für eine Erhöhung des Arbeitsstundenumfanges*
- *Aufhebung des Ehegattensplittings und der beitragsfreien Krankenversicherung*

Handlungsfeld 4: Sicherung der Qualität der öffentlichen Kinderbetreuung

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld ist die Sicherung und Verbesserung der Qualität der öffentlichen Kinderbetreuung, um Eltern die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit bedarfsgerecht zu gestalten. In Sachsen ist im Vergleich zu den alten Bundesländern die Kindertagesbetreuung sehr gut ausgebaut. Dennoch sind hier politisch verschiedene Maßnahmen erforderlich. Eine teilweise nachlassende Qualität der Kinderbetreuung zwingt bereits jetzt einige Eltern, ihre Arbeitszeit zu verkürzen. Bei einer weiteren Verschlechterung könnte dieser Grund tragend werden. Häufige Ausfälle bei der Kinderbetreuung sowie eingeschränkte Öffnungszeiten z. B. aufgrund von personellen Engpässen in der Betreuung sind nicht nur eine Gefahr für die frühkindliche Bildung, sondern auch für die berufliche Kontinuität von Eltern. Es ist daher unabdingbar, die Qualität und Zuverlässigkeit der öffentlichen Kinderbetreuung abzusichern.

Eine Flexibilisierung von Betreuungszeiten, insbesondere die Möglichkeit der Betreuung zu Randzeiten z. B. früh morgens oder später abends, ist von großer Bedeutung. Standardisierte Betreuungskorridore reichen oft nicht aus, um den vielfältigen Bedürfnissen berufstätiger Eltern gerecht zu werden. Eine finanzielle Entlastung von Eltern durch beitragsfreie Kitas und Schulhorte sowie die Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten bei Schicht- und Wochenendarbeit sind weitere notwendige Maßnahmen, die auf politischer Ebene umgesetzt werden müssen. Ziel sollte es sein, gute Betreuungsmöglichkeiten zu schaffen, die eine qualitativ hochwertige Betreuung gewährleisten. Ebenso wichtig ist der Ausbau einer qualitativ hochwertigen und zuverlässigen Ganztagsbetreuung von Schülerinnen und Schülern, um Eltern eine höhere Flexibilität zu ermöglichen.

Auf betrieblicher Ebene ist ein stärkeres Engagement gefragt, wie die Einrichtung von Betriebskitas, die insbesondere bei Schichtbetrieb eine wertvolle Ergänzung der öffentlichen Infrastruktur darstellen können. Betriebskitas bieten den Vorteil, dass sie direkt am Arbeitsplatz angesiedelt sind und somit logistische Herausforderungen für Eltern reduzieren. Darüber hinaus können sie flexibler auf die Bedürfnisse der Belegschaft eingehen und eine verlässliche Betreuungsalternative bieten.

Diese Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der Kinderbetreuung sind von grundlegender Bedeutung und müssen sowohl politisch als auch betrieblich verankert werden, um eine nachhaltige Entlastung und Unterstützung berufstätiger Eltern zu gewährleisten.

Handlungsempfehlungen:

- *Sicherung und Verbesserung der Qualität und Zuverlässigkeit der öffentlichen Kinderbetreuung*
- *Stärkere Flexibilisierung der Betreuungszeiten mit besonderem Fokus auf Randzeiten*
- *Stärkeres betriebliches Engagement, v. a. Einrichtung von Betriebs-Kitas*

Handlungsfeld 5: Bedarfsgerechte Arbeits(zeit)modelle und gute Vertragsbedingungen

Ein weiteres bedeutendes Handlungsfeld ist die Förderung alternativer Arbeits- und Arbeitszeitmodelle, welche die Flexibilisierung der Arbeitszeit und neue Formen der Arbeitsorganisation in den Fokus rücken. Auf betrieblicher Ebene sind hier mehrere Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszeitflexibilisierung notwendig. Dazu gehören z. B. Gleitzeitmodelle, Workations, Sabbaticals, individuelle Wahlarbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit sowie hybrides Arbeiten. Diese Modelle gewinnen durch die zunehmende Digitalisierung an Relevanz und bieten vielen Arbeitnehmenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen besser anzupassen und tragen durch den eingeräumten Gestaltungsspielraum zur Bindung der Mitarbeitenden bei.

Gleitzeitmodelle erlauben Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und Stress reduziert. Workations kombinieren Arbeit mit Reisen und fördern durch neue Umgebungen die Kreativität und das Wohlbefinden und können es darüber hinaus ermöglichen, das Privatleben und Erwerbsarbeit besser in Einklang zu bringen. Sabbaticals bieten längere Auszeiten, die zur Erholung und persönlichen Weiterentwicklung genutzt werden können, was zur

physischen und psychischen Gesundheit beiträgt. Individuelle Wahlarbeitszeiten ermöglichen eine Anpassung der Arbeitsstunden, was speziell bei familiären Verpflichtungen entlastet. Arbeitszeitkonten sammeln Überstunden, die später für Freizeit genutzt werden können, um mehr Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben zu schaffen. Vertrauensarbeitszeit setzt auf Eigenverantwortung der Beschäftigten, fördert die Selbstorganisation und schafft ein gesundes Arbeitsumfeld. Hybrides Arbeiten kombiniert Büro und Homeoffice, ermöglicht eine flexible Tagesgestaltung und reduziert Stress durch weniger Pendelzeiten. Diese Modelle fördern insgesamt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und tragen zur gesundheitlichen Stabilität und Zufriedenheit der Beschäftigten bei.

Die Umsetzung eines Rechts auf Homeoffice ist eine weitere zentrale Maßnahme, die insbesondere in Berufen mit digitalen Arbeitsanforderungen von Bedeutung ist. Die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten sollte verstärkt auch für solche Beschäftigungsverhältnisse geprüft werden, in denen die Option bisher nicht bestand. Bereits während der Pandemie wurde das Potenzial des Homeoffice längst nicht an allen Arbeitsplätzen genutzt, wo es möglich gewesen wäre (Grunau et al. 2003; Müller et al. 2020) und auch nach der Pandemie ist die Nutzungsrate wieder gesunken – ein weiteres Indiz dafür, dass nicht alle Arbeitgebende ihren Beschäftigten ermöglichen im Homeoffice zu arbeiten, wo es theoretisch möglich wäre (Maedche 2023). Durch das mobile Arbeiten können lange Arbeitswege, insbesondere im ländlichen Raum, reduziert werden, was die Bereitschaft zur Anhebung der Arbeitszeit erhöhen kann. Zudem spielt die Möglichkeit der Führung in Teilzeit eine wichtige Rolle. Zu nennen sind die Wahrnehmung einer Führungsposition durch eine teilzeitbeschäftigte Person („echtes“ Führen in Teilzeit) oder die gemeinsame Wahrnehmung einer Position durch zwei Führungspersonen (Jobsharing). Einschlägige Fortbildungsangebote als auch Coachingangebote können hierbei eine wertvolle Unterstützung sein. Durch die Schaffung von Teilzeit-Führungspositionen können auch Führungskräfte von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren, was wiederum deren Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben fördert und insgesamt die Diversität und Attraktivität sowohl von Unternehmen als auch dem öffentlichen Dienst steigert. In diesem Zusammenhang sind die Errungenschaften der Brückenteilzeit jedoch zentral, um ein ungewünschtes dauerhaftes Verbleiben in Teilzeit zu verhindern. Erstrebenswert wäre es hier, die Ansprüche der Arbeitnehmenden zu stärken sowie die Einschränkungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) auf bestimmte Unternehmensgrößen abzubauen und die Gesetzgebung auf ein „Recht auf Vollzeit“ für alle auszuweiten.

Für Berufe, in denen digitale und flexible Arbeitsformen nicht praktikabel sind, braucht es alternative Schichtmodelle, die die Arbeitszeiten der Beschäftigten den spezifischen Anforderungen und Lebenssituationen anpassen. Diese alternativen Arbeits- und Arbeitszeitmodelle erfordern betrieblich organisierte Maßnahmen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Belegschaft eingehen und gleichzeitig die Vorteile der Digitalisierung und Flexibilisierung nutzen. Durch die Implementierung solcher Modelle können Unternehmen nicht nur die Zufriedenheit und Motivation ihrer Mitarbeitenden steigern, sondern auch ihre Attraktivität als Arbeitgebende erhöhen.

Es besteht aus Gewerkschaftsperspektive ein offenkundiger Widerspruch zwischen dem vielfach beklagten Fachkräftemangel und den standardmäßigen Teilzeitverträgen in bestimmten Branchen wie Erziehung und Einzelhandel. Hier sind viele Angestellte auf bezahlte Überstunden angewiesen, um ein ausreichendes Gehalt zu erwirtschaften. Außerdem werden teilweise im Einzelhandel oder der Gastronomie gar keine Vollzeitjobs, sondern lediglich Teilzeittätigkeiten, ausgeschrieben.

Solange es Teilzeitbeschäftigte gibt, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen möchten, liegt hier ein ungenutztes Fachkräftepotenzial. Vor der Ausschreibung neuer Stellen sollten Mitarbeitende die Möglichkeit haben, ihre Stellenaufstockung zu beantragen. Wenn ein Bedarf an Arbeitskräften besteht, müssen Arbeitgebende bereit sein, diese Potenziale zu nutzen, gegebenenfalls auch durch Umschulungen oder Weiterbildungen. Ziel muss es sein, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass ungewollte Teilzeit vermieden wird und Teilzeitbeschäftigte bei Interesse und Bedarf die Möglichkeit haben, ihren Stundenumfang zu erhöhen.

Handlungsempfehlungen:

- *Einführung und Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen*
- *Umsetzung eines Rechts auf Homeoffice und Prüfung der Ausweitung von mobilem Arbeiten auch in bislang nicht dafür offenen Beschäftigungen*
- *Einführung von Teilzeit-Führungspositionen*
- *Entwicklung alternativer Schichtmodelle*

Handlungsfeld 6: Etablierung einer umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderung

Ein weiteres essenzielles Handlungsfeld ist die Etablierung und Förderung betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen, um das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern. Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), das auch verpflichtend Prozesse zur betrieblichen Förderung der Gesundheit umfasst, kann dabei eine Schlüsselrolle spielen. Bisher ist die betriebliche Förderung der Gesundheit noch freiwillig. Hierzu gehört insbesondere die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitszeiten, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den tatsächlichen Anforderungen gerecht wird.

Beispielsweise können Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsumgebung an klimatische Veränderungen, wie die Installation von Sonnenschutzvorrichtungen oder die Bereitstellung von Klimaanlage in heißen Sommermonaten, erhöhten Belastungen entgegenwirken. Arbeitsbelastungen, die durch Arbeitsverdichtung und Stress entstehen, sollten konsequent erfasst und gezielt reduziert werden, wie in § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgesehen. Es ist wichtig, dass Arbeitgebende intergenerational die physischen und psychischen Belastungen ihrer Beschäftigten erkennen, die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen ernstnehmen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um diese umzusetzen.

Hierzu gehört es, altersbedingte Veränderungen, wie die Wechseljahre oder eine unter Umständen abnehmende Leistungsfähigkeit im höheren Alter, ebenso zu berücksichtigen, wie etwa die aufgrund geringerer Erfahrungen unter Umständen noch auszubauenden Bewältigungsstrategien in emotional belastenden Situationen bei jüngeren Mitarbeitenden (BAuA 2017). Durch gezielte und möglichst intergenerational ausgerichtete Gesundheitsangebote im Betrieb oder im öffentlichen Dienst können zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen werden. Diese bedarfsgerechten Angebote könnten von Fitnessprogrammen über ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen bis hin zu Workshops für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz reichen. Sinnvoll erscheint auch die Etablierung und Umsetzung von Leitbildern wie „Gesundes Führen“ (Feldhaus 2017).

Zu beachten ist hier die geschlechtersensible Betrachtung von Gesundheitsförderung. Die Auswertung der Befragung hat gezeigt, dass Männer eher in Teilzeit gehen, wenn bereits gesundheitliche Einschränkungen vorliegen, wohingegen Frauen präventiv in Teilzeit gehen. Die Befragungsergebnisse bestätigen Studien, die zeigen, dass Männer häufiger dazu, Warnsignale zu ignorieren oder gesundheitliche Probleme zu verharmlosen (RKI 2014). Das muss bei der Planung der betrieblichen Gesundheitsförderung bedacht werden und die Ansprache zielgerichtet sein. Männer benötigen vermehrt präventive Maßnahmen, um gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen.

Grundsätzlich sollte das Ziel aller Maßnahmen die Schaffung guter Arbeitsbedingungen sein. Diese fördern nicht nur die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern steigern auch deren Zufriedenheit und Produktivität. Eine konsequente betriebliche Gesundheitsförderung ist somit nicht nur ein Beitrag zur individuellen Gesundheitsprävention, sondern auch ein strategischer Vorteil für Unternehmen, um engagierte und leistungsfähige Mitarbeitende langfristig zu binden.

Handlungsempfehlungen:

- *Implementierung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), einschließlich aktiver betrieblicher Gesundheitsförderung*

- *Systematische Erfassung sowie gezielte Reduzierung von Arbeitsbelastungen*
- *Intergenerational ausgerichtete Planung und zielgerichtete geschlechtssensible Ansprache in der betrieblichen Gesundheitsförderung*

Handlungsfeld 7: Förderung der Weiterbildung und Umschulung

Die Förderung von Weiterbildung und Umschulung ist ein wesentliches Handlungsfeld, um die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu steigern und gleichzeitig den Fachkräftemangel zu adressieren. Weiterbildung ermöglicht es Teilzeitkräften, ihre bestehenden Qualifikationen zu vertiefen und sich auf anspruchsvollere Aufgaben vorzubereiten – ein Ansatz, der ihnen die Option bietet, ihre Stunden im aktuellen Berufsfeld aufzustocken. Gleichzeitig öffnet die Umschulung neue Horizonte, indem sie den Wechsel in Fachbereiche erleichtert, in denen ein höherer Bedarf besteht und umfangreiche Stellenangebote verfügbar sind. Um dies zu unterstützen, sollten politische und betriebliche Akteurinnen und Akteure flexible und zugängliche Programme gestalten, die sowohl Weiterbildungs- als auch Umschulungsoptionen umfassen. Dabei ist besonders zu beachten, dass Teilzeitbeschäftigte häufig weniger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (BmBF 2024). Sie sollten deshalb gezielt angesprochen und gefördert werden, um Barrieren abzubauen, die ihre Weiterbildungsbeteiligung hemmen könnten. Diese Programme könnten durch finanzielle Zuschüsse und Anreize ergänzt werden, um den Übergang für Teilzeitarbeitnehmer attraktiver und praktikabler zu gestalten. Unternehmen profitieren von maßgeschneiderten Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen, die Quereinsteigenden sowie eigenen bereits beschäftigten Teilzeitkräften die nötigen Kompetenzen vermitteln, um ihre Karriere aktiv weiterzuentwickeln und gleichzeitig die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften zu decken.

Handlungsempfehlungen:

- *Entwicklung von bedarfsorientierten Bildungsangeboten in Zusammenarbeit mit Unternehmen, um individuelle Qualifikationen mit den Anforderungen der Arbeitgebenden abzustimmen.*
- *Bereitstellung flexibler Zeitmodelle und finanzieller Unterstützung für solche Weiterbildungs- und Umschulungsaktivitäten, um Teilzeitbeschäftigten den Zugang zu diesen zu erleichtern.*

Handlungsfeld 8: Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur

Die Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur ist ein entscheidendes Handlungsfeld, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und so die Bereitschaft von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen, ihre Arbeitszeit auszudehnen. Durch die Implementierung einer verständnisvollen und rücksichtsvollen Unternehmenskultur und spezifischer Arbeitszeitregelungen und Vereinbarkeitsinstrumente können Unternehmen dazu beitragen, die beruflichen und familiären Anforderungen ihrer Mitarbeitenden besser in Einklang zu bringen. Eine Studie von Prognos zur Attraktivität von Arbeitgebenden unterstreicht die Bedeutung solcher Maßnahmen: Ignorieren Arbeitgebende die Vereinbarkeitsbedürfnisse von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung, führt dies häufig zu einer erhöhten Fluktuationsbereitschaft und Kündigungen. Es ist dabei essenziell, dass keine "one-size fits all"-Strategie verfolgt wird (Weßler-Poßberg et al. 2024). Stattdessen sollten Maßnahmen zielgruppenspezifisch gestaltet werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, sei es durch angepasste Teilzeitmodelle für Eltern oder flexible Arbeitszeitgestaltung für pflegende Angehörige. Gleichzeitig sollte der Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge insbesondere für Teilzeitbeschäftigte erleichtert werden. Diese individualisierten Ansätze stärken nicht nur die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen, sondern steigern auch dessen Attraktivität als Arbeitgebende, was langfristig die Fachkräftesicherung unterstützt.

Handlungsempfehlungen:

- *Entwicklung einer proaktiven Unternehmens-Vereinbarkeitsstrategie, die die spezifischen Bedürfnisse und Strukturen des Unternehmens berücksichtigt, um individuell zugeschnittene Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen und so die Arbeitgebendenattraktivität zu steigern.*

- *Einführung maßgeschneiderter Unterstützungsangebote für Teilzeitbeschäftigte mit Sorgeverantwortung, wie flexible Schichtpläne oder remote-Arbeitsoptionen, um es ihnen zu erleichtern, zusätzliche Arbeitsstunden zu integrieren und somit den Übergang zu längeren Arbeitszeiten zu ermöglichen*
- *Zugang zur betrieblichen Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte verbessern*
- *Etablierung regelmäßiger Vereinbarkeitsgespräche, die gezielt mit Teilzeitbeschäftigten geführt werden, um deren individuelle Bedürfnisse und Möglichkeiten zur Arbeitszeiterhöhung zu identifizieren und zu unterstützen, wodurch deren Bindung an das Unternehmen gestärkt wird.*

Handlungsfeld 9: Partnerschaftliche Verantwortung im Umgang mit Teilzeit

Ein weiteres bedeutendes Handlungsfeld ist die Förderung der partnerschaftlichen Verantwortung im Umgang mit Teilzeit, insbesondere vor dem Hintergrund der sogenannten "Teilzeitfalle" für Frauen. Geschlechterstereotype und traditionelle Rollenbilder tragen dazu bei, dass Teilzeitarbeit häufig als primär weibliches Phänomen wahrgenommen wird. Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, sind positive männliche Rollenvorbilder zwingend notwendig. Männer, die aktiv Verantwortung im Familienleben übernehmen und Teilzeitmodelle nutzen, setzen ein wichtiges Zeichen und helfen dabei, neue Rollenbilder in die Köpfe zu bringen. Ebenso sollte auch in der Partnerschaft der Wert von Care-Arbeit offen thematisiert werden und es könnte z. B. ein finanzieller Ausgleich durch die gezielte Einzahlung in eine private Altersvorsorge für den teilzeitbeschäftigten Partner vereinbart werden.

Für Männer sollte Teilzeitarbeit aus familiären Gründen, z. B. für die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen genauso selbstverständlich werden wie für Frauen. Es gibt immer mehr Väter, die im Beruf temporär kürzertreten, um sich Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu widmen. Dies zeigt sich z. B. daran, dass immer mehr Männer Elterngeld beziehen. Jedoch zeigen Studien, dass Väter ebenso wie Mütter nicht selten diskriminierende Situationen im Arbeitskontext erleben, insbesondere im Zusammenhang mit der (Bekanntgabe der) Elternzeit (Warming et al. 2019; Mohr et al. 2023). Arbeitgebende müssen hier unterstützend tätig werden, indem sie Hürden für Teilzeitarbeit abbauen. Dies kann durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen geschehen, wie zum Beispiel der Sicherstellung, dass Teilzeitbeschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht ihre Zuständigkeiten sowie ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen behalten. Hierdurch wird das Risiko minimiert, dass Teilzeitarbeit zur beruflichen Sackgasse wird.

Daneben werden weitere Anreize für eine partnerschaftliche Arbeitszeitverteilung benötigt. So kann eine zusätzliche gezielte Entlastung im Haushalt mittels staatlich geförderter sozial abgesicherter haushaltsnaher Dienstleistungen Eltern Zeitressourcen verschaffen und eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützen (Müller und Samtleben 2022). Dies ist war im aktuellen Koalitionsvertrag des Bundes so vorgesehen, wird aber aller Voraussicht nach in dieser Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt.

Dieses Handlungsfeld erfordert Maßnahmen sowohl auf politischer als auch auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene. Politische Maßnahmen und gesetzliche Rahmenbedingungen können die Voraussetzungen für eine gerechte Verteilung der Familienarbeit schaffen und damit die Akzeptanz von Teilzeitarbeit für Männer fördern. Betriebe müssen ihre internen Strukturen und Unternehmenskulturen anpassen, um Teilzeitarbeit für alle Beschäftigten zu unterstützen und voranzutreiben. Gesellschaftlich ist ein Wandel in den Rollenbildern und im Verständnis von Familienarbeit notwendig, um Teilzeitarbeit für beide Geschlechter zu normalisieren und zu fördern.

Durch die Förderung der partnerschaftlichen Verantwortung und die Normalisierung von Teilzeitarbeit für beide Geschlechter kann ein ausgewogenes und gerechtes Arbeitsumfeld geschaffen werden.

Handlungsempfehlungen:

- *Förderung positiver männlicher Rollenvorbilder, die aktiv Verantwortung im Familienleben übernehmen sowie auch selbst Teilzeitmodelle nutzen*
- *Unterstützung durch Arbeitgebende, um insbesondere für Männer Hürden für Teilzeitarbeit abzubauen*
- *Mehr Zeitressourcen für Eltern durch staatlich geförderte sozial abgesicherte haushaltsnahe Dienstleistungen*

Umsetzungshorizonte der Handlungsempfehlungen

Die vorgestellten Handlungsfelder und damit verbundenen Handlungsempfehlungen lassen sich in kurz-, mittel- und langfristige Umsetzungshorizonte einteilen. Einige Maßnahmen können kurzfristig angegangen werden, während andere eine mittelfristige Planung und Umsetzung erfordern.

Kurzfristige Perspektive:

Die Diskussion über den Stellenwert von bezahlter und unbezahlter Arbeit kann sofort initiiert werden. Ebenso sollte die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und die Bereitstellung von Informationen zu einer fairen Aufteilung Sorgearbeit sowie den Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf Rentenansprüche sowohl durch die Staatsregierung als auch durch Arbeitgebende unverzüglich erfolgen. Die Sicherung der Qualität der Kinderbetreuung erfordert sofortige Anstrengungen. Alternative Arbeitszeitmodelle können unmittelbar auf Betriebsebene umgesetzt werden. Die Förderung der partnerschaftlichen Verantwortung im Umgang mit Teilzeit kann ebenfalls kurzfristig initiiert werden. Der Bonus für Mehrarbeit kann auf betrieblicher Ebene bereits kurzfristig eingeführt werden und auch die Etablierung einer betrieblichen Gesundheitsförderung kann aktuell, also kurzfristig, umgesetzt werden.

Mittelfristige Perspektive:

Einige Handlungsfelder erfordern eine mittelfristige Bearbeitung. Die Veränderung des Steuersystems und die Einführung eines Sozialversicherungsbonus für die Umwandlung von Minijobs etwa sind komplexere Maßnahmen, die Zeit für Planung und Umsetzung benötigen. Die betriebliche Gesundheitsförderung sollte aber zumindest in der mittleren Frist auf der Agenda von Unternehmen stehen, sofern dies noch nicht der Fall ist.

Langfristige Perspektive:

Langfristig ist es entscheidend, sowohl die kurzfristig als auch die mittelfristig initiierten Handlungsfelder kontinuierlich im Blick zu behalten und weiterzuentwickeln. Die Diskussion über den Stellenwert von bezahlter und unbezahlter Arbeit muss langfristig fortgeführt werden, um nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen zu erzielen. Öffentlichkeitsarbeit und Information müssen dauerhaft bearbeitet werden, um eine kontinuierliche Sensibilisierung zu gewährleisten. Die Sicherung der Qualität der Kinderbetreuung sollte beständig fortgesetzt werden, um eine zuverlässige und hochwertige Betreuung sicherzustellen. Alternative Arbeitszeitmodelle sind als fortlaufender Prozess zu verstehen, der kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt werden muss. Die Förderung der partnerschaftlichen Verantwortung im Umgang mit Teilzeit erfordert eine andauernde und langfristige Bearbeitung, um feste Strukturen und Rollenbilder zu etablieren. Nur durch eine anhaltende Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen kann gewährleistet werden, dass die Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Infrastruktur nachhaltig und wirkungsvoll bleiben.

7. Gesamtfazit

Die vorliegende Studie verdeutlicht die Komplexität und Vielschichtigkeit der Gründe für Teilzeitarbeit in Sachsen. Während die amtliche Statistik zwar erste Einblicke in die Gründe für Teilzeitarbeit bietet, zeigen sich erhebliche Lücken in der Aussagekraft, insbesondere durch fehlende Mehrfachnennungen und die oberflächliche Erfassung der Gründe. Diese Defizite wurden in den Fokusgruppen adressiert, die tiefere Einblicke in die persönlichen Motivationen der Teilzeitbeschäftigten ermöglichen und dabei sowohl individuelle Präferenzen als auch äußere Rahmenbedingungen sichtbar machen. Wenngleich die Fokusgruppen primär der inhaltlichen Vorbereitung und Fragebogenentwicklung der standardisierten Befragung dienten, wurden in den Gesprächen dennoch geschlechtsspezifische Unterschiede und eine ausgeprägte Vielfalt an Motiven deutlich, die nicht allein auf familiäre oder berufliche Notwendigkeiten zurückzuführen sind, sondern auch von persönlichen Lebenseinstellungen geprägt sind.

Die Ergebnisse der standardisierten Befragung von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Sachsen bestätigen die Vielfalt an Gründen für Teilzeitarbeit, die von familiären Verpflichtungen, gesundheitlichen Einschränkungen, dem Wunsch nach beruflicher Weiterbildung, persönlichen Lebensumständen bis hin zu strukturellen Arbeitsbedingungen reichen. Teilzeitarbeit wird sowohl aus einer Notwendigkeit, sich um Familie oder Gesundheit zu kümmern, als auch zur aktiven Gestaltung einer ausgewogenen Work-Life-Balance gewählt. Sowohl Frauen als auch Männer legen zunehmend Wert auf eine gute Work-Life-Balance und sind bereit, Einkommenseinbußen in Kauf zu nehmen, um mehr Zeit für Familie und Privatleben zu gewinnen. Die Vielfalt der Motive für Teilzeitarbeit spiegelt die Heterogenität der Personengruppe wider: Teilzeitbeschäftigte umfassen Frauen und Männer, junge und ältere Menschen, Beschäftigte, die nahezu Vollzeit oder nur in geringem Umfang arbeiten. Diese unterschiedlichen Lebensrealitäten beeinflussen, warum und wie Teilzeit genutzt wird.

Die Studie zeigt ebenfalls eindeutig, dass sich Männer und Frauen in ihren Motiven zur Teilzeitarbeit unterscheiden. Männer nennen häufiger gesundheitliche Gründe oder das Bedürfnis nach mehr Freizeit, um körperliche oder mentale Belastungen zu kompensieren. Männer nutzen auch öfter Teilzeit, um sich weiterzubilden oder in eine andere berufliche Tätigkeit zu investieren. Dieser Ansatz deutet darauf hin, dass Teilzeitbeschäftigung für Männer auch eine strategische Entscheidung zur persönlichen Weiterentwicklung ist, die sich langfristig positiv auf die Karriere und das Einkommen auswirken kann. Frauen sind oft aufgrund familiärer Verpflichtungen, insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, in Teilzeit beschäftigt. Hier wird die sogenannte „Teilzeitfalle“ sichtbar, in die vor allem Frauen geraten: Mütter, die in jüngeren Jahren aus familiären Gründen in Teilzeit wechseln, finden oft nur schwer den Weg zurück in Vollzeit oder vollzeitnahe Beschäftigung. Diese Herausforderung kann im späteren Berufsleben verstärkt werden, da Teilzeitarbeit in bestimmten Branchen – etwa im Handel – strukturell verankert und die Möglichkeiten zur Stundenerhöhung begrenzt sind. Dies führt dazu, dass ein beträchtlicher Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit unfreiwillig niedrig halten muss, was langfristige Folgen für die Karriere- und Einkommensentwicklung haben kann.

Obwohl die Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer ihre reduzierte Arbeitszeit freiwillig gewählt hat und damit zufrieden ist, besteht bei rund einem Fünftel der Teilzeitbeschäftigten der Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit. Besonders häufig tritt dieser Wunsch bei Beschäftigten mit geringem Stundenumfang auf, doch er ist grundsätzlich unabhängig von der derzeitigen Arbeitszeit und stellt somit eine verbreitete Ambition unter Teilzeitbeschäftigten in Sachsen dar. Der Wunsch nach mehr Arbeitszeit hängt stark von den vorhandenen Rahmenbedingungen ab. Fehlende ökonomische Zwänge spielen hier eine entscheidende Rolle. Die meisten Teilzeitbeschäftigten würden ihre Arbeitszeit erhöhen, wenn ihr Teilzeitgehalt nicht mehr zum Leben reichen würde oder sie ihren Lebensstandard mit ihrem Gehalt nicht mehr halten könnten. Viele Teilzeitbeschäftigte würden ihre Arbeitszeit erhöhen, wenn gezielte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, wie weniger belastende Arbeitsanforderungen, flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, erreicht wären.

Dies unterstreicht die Bedeutung von passenden Rahmenbedingungen. In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels ist es volkswirtschaftlich relevant, Maßnahmen zu entwickeln, die eine realisierbare Erhöhung der Arbeitszeit ermöglichen und den vielfältigen Motiven für Teilzeitarbeit und den unterschiedlichen Lebensrealitäten gerecht werden. Die Erschließung des bestehenden ungenutzten Arbeitskräftepotenzials in Sachsen kann nur dann gelingen, wenn Maßnahmen ergriffen werden, die gezielt auf die Bedürfnisse und Herausforderungen der Teilzeitbeschäftigten eingehen und gesellschaftliche Gegebenheiten sowie erforderliche strukturelle Anpassungen berücksichtigen. Teilzeitarbeit führt häufig zu Einkommenseinbußen, die sich besonders für Frauen langfristig nachteilig auswirken. Trotz gesetzlicher Regelungen zur Gleichstellung verdienen Frauen im Durchschnitt nach wie vor weniger als Männer – ein Unterschied, der sich durch den häufigeren Wechsel in Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen weiter verstärkt. Ein zentrales Anliegen ist daher die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern fördern. Es ist unerlässlich, nicht ausschließlich auf das Potenzial zur Fachkräftesicherung zu fokussieren, sondern auch die Geschlechtergleichstellung als zentrales Ziel zu berücksichtigen. Diese Zielsetzungen stehen in Wechselwirkung zueinander und müssen ausbalanciert werden. Z. B. stellt eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie – einschließlich einer verstärkten Übernahme von Sorgearbeit durch Männer und einer damit verbundenen Reduzierung ihrer Arbeitszeit – eine grundlegende Voraussetzung dar, dass Frauen ihre Arbeitsstunden erhöhen können. Durch eine egalitäre Verteilung der Sorgearbeit könnte nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht und damit ein Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels geleistet werden, sondern auch das Ziel der Geschlechtergleichstellung und der Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen unterstützt werden.

Die Studie zeigt deutlich die Notwendigkeit einer Neubewertung des Arbeitsbegriffs, bei der sowohl bezahlte als auch unbezahlte Tätigkeiten berücksichtigt werden müssen, um die soziale Bedeutung von Sorgearbeit und Ehrenamt zu würdigen. Teilzeitarbeit ermöglicht es vielen Menschen, insbesondere Frauen, wichtige gesellschaftliche Aufgaben wie Kinderbetreuung und Pflege wahrzunehmen. Die Risiken von finanziellen Schwierigkeiten und wirtschaftlicher Abhängigkeit von Frauen sind nicht zu vernachlässigen. Auf politischer Ebene besteht dringender Handlungsbedarf: Es bedarf sowohl einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit, um die langfristigen Folgen von Teilzeitarbeit verständlich zu machen, als auch einer Reform des Steuersystems, um Anreize für eine Erhöhung der Arbeitszeit zu schaffen. Wenn das Bewusstsein für die finanziellen Risiken geschaffen und steuerliche Anreize zur Erhöhung des Erwerbsvolumens von Frauen gesetzt wurden, müssen gleichzeitig die infrastrukturellen und innerfamiliären Rahmenbedingungen angepasst werden, um diese Veränderungen zu unterstützen. Der Ausbau flexibler Betreuungsangebote sowie die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Sabbaticals und hybrides Arbeiten sind entscheidend, um Eltern eine bedarfsgerechte Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Auf betrieblicher Ebene sind umfassende Maßnahmen nötig: Arbeitgebende sollten nicht nur über die Folgen von Teilzeit für die Altersvorsorge informieren, sondern auch Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung anbieten und Rahmenbedingungen zur Stundenerhöhung gestalten. Hierzu zählen Anreizsysteme wie Bonuszahlungen für Arbeitszeitaufstockungen und spezifische Maßnahmen zur Förderung eines Umstiegs von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Die Etablierung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) kann dabei maßgeblich zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten beitragen. Durch eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeitszeiten und -umgebungen sollten Belastungen wie Stress und Arbeitsverdichtung konsequent minimiert werden. Dabei spielen gezielte und bedarfsgerechte Angebote, wie Fitnessprogramme und Workshops zur mentalen Gesundheit, eine zentrale Rolle, insbesondere wenn sie alters- und geschlechtersensibel ausgelegt sind. Zudem kommen der Weiterbildung und Umschulung eine wichtige Bedeutung zu, die politisch und betrieblich gefördert werden sollten. Ferner können Teilzeitbeschäftigte durch gezielte Bildungsangebote ihre Kompetenzen vertiefen oder sich für neue Aufgaben qualifizieren. Diese Flexibilisierung kommt sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen zugute, die so Fachkräfte langfristig binden können. Die Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und spezifischer Arbeitszeitregelungen und Vereinbarkeitsinstrumente unterstützt darüber

hinaus die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und trägt dazu bei, dass auch Männer zunehmend familiäre Verantwortung übernehmen. Dies ist ein wesentlicher Schritt zur Normalisierung von Teilzeitarbeit für beide Geschlechter und kann durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen, wie flexible Arbeitszeiten und die Sicherstellung gleichberechtigter Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte, erreicht werden. Staatlich geförderte und sozial abgesicherte haushaltsnahe Dienstleistungen bieten zusätzlichen Raum für eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit und unterstützen diesen Wandel auf gesellschaftlicher Ebene.

Literaturverzeichnis

- Althaber, Agnieszka (2022): Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern. Dissertation.
- Arntz, Melanie; Sarra, Ben Yahmed; Berlingieri, Francesco (2019): Working from Home: Heterogeneous Effects on Hours Worked and Wages. In: *SSRN Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.3383408.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung: wbv Publikation.
- Backhaus, Teresa; Schäper, Clara; Schrenker, Annekatrin (2023): Causal misperceptions of the part-time pay gap. In: *Labour Economics* 83, S. 102396. DOI: 10.1016/j.labeco.2023.102396.
- Bär, Gesine; Kasberg, Azize; Geers, Silke; Clar, Christine (2020): Fokusgruppen in der partizipativen For-schung. In: Susanne Hartung, Petra Wihofszky und Michael T. Wright (Hg.): Partizipative Forschung. Wies-baden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 207–232.
- BAuA (2017): Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Pra-xis. 2. Auflage.
- BAuA (2022): Arbeitszeitreport Deutschland. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. 1. Auflage.
- Becka, Denise; Evans, Michaela; Öz, Fikret (2016): Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege. Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufs-vergleich. In: *Forschung Aktuell IAT* (4).
- Blömer, Maximilian; Brandt, Przemyslaw; Peichl, Andreas (2021): Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Bertelsmann Stiftung.
- BmBF (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Die Ergebnisse des Adult Education Survey - AES-Trendbericht.
- BMFSFJ (2011): Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf.
- BMFSFJ (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern. Konzepte, Entwicklungen und Perspek-tiven. 1. Auflage. Unter Mitarbeit von Andreas Heimer, David Juncke, Lisa Krämer, Stefan Moog, Johanna Nicodemus und Evelyn Stoll. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Monitor Familienforschung, 41).
- BMFSFJ (2023): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Unter Mitarbeit von Dr. David Juncke, Dr. Claire Samtleben und Evelyn Stoll. Hg. v. Bundesministerium für Fa-milie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Väterreport).
- BMFSFJ (2024): Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung. BMFSFJ. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gen-der-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>, zuletzt aktualisiert am 11.11.2024, zuletzt ge-prüft am 11.11.2024.
- DIW (2024): Part-Time Wage Gap. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). DIW Glossar. Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html, zuletzt aktualisiert am 07.11.2024, zuletzt geprüft am 07.11.2024.
- Feldhaus, Christian (2017): Gesundheit als Führungsaufgabe. Gesundes Führen am Beispiel eines Groß-konzerns. In: *CSR und neue Arbeitswelten: Perspektivwechsel in Zeiten von Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Industrie 4.0*, S. 415–429.
- Gallego Granados, Patricia; Olthaus, Rebecca; Wrohlich, Katharina (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Über-wiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. In: *DIW Wochenbericht* (46), S. 845–850.
- Grunau, Philipp; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2003): Homeoffice in Zeiten von Corona. In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale.
- Hipp, Lena; Sauermann, Armin; Stuth, Stefan (2021): Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa. Hg. v. Anja Karlshaus und Boris Kaehler. Mannheim, Wiesbaden: SSOAR, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.; Springer Gabler (Teilzeitführung: Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen).
- Holst; Elke; Bringmann; Julia (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland. Metho-dische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. In: *DIW Discussion Papers* (1597).

- Holst, Elke; Wieber, Anna (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. In: *DIW Wochenbericht* (40), 967-075.
- ifo (2024): Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. Ergebnisse: 3. Quartal 2024.
- Ilieva, Boryana; Wrohlich, Katharina (2022): Gender Gaps in Employment, Working Hours and Wages in Germany: Trends and Developments Over the Last 35 Years. In: *CESifo Forum* (23), S. 17–19.
- Kayed, Theresia; Wieschke, Johannes; Kuger, Susanne (2023): Der Betreuungsbedarf im U3- und U6-Bereich: Zugangsselektivität und bedarfsgerechte Angebote. DJI-Kinderbetreuungsreport 2022.
- Maedche, Alexander (2023): Interview with Bettina Kohlrausch on “Home Office: Potential and Use”. Springer Nature Link.
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hg.): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern (WISTA, 4), S. 633–648.
- Mohr, Sören; Nicodemus, Johanna; Stoll, Evelyn; Weuth, Ulrich; Juncke, David (2023): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen.
- Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: *DIW Wochenbericht* (9). DOI: 10.18723/DIW_WB:2022-9-1.
- Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter. Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. In: *DIW Wochenbericht* (19). DOI: 10.18723/DIW_WB:2020-19-1.
- Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Wittmann, Maïke; Lott, Yvonne (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. In: *WSI Report* (88).
- Rengers, Martina; Bringmann, Julia; Holst, Elke (2017): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP. In: *WISTA - Wirtschaft und Statistik* (4), S. 11–43.
- RKI (2014): Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. RKI. Berlin.
- Walwei, Ulrich; Stegmaier, Jens; Sperber, Carina; Rhein, Thomas; Hohendanner, Christian; Haller, Peter et al. (2017): Beschäftigungsformen. In: Möller, Joachim, Walwei, Ulrich (Hg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, Bd. 363: W. Bertelsmann Verlag, S. 36–48.
- Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2023): Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit. In: *IAB-Forschungsbericht* (16).
- Warming, Kenn; Roseberry, Lynn; Precht, Kirsten; Berner Hansen, Trine; Granerud, Gunvor (2019): Discrimination against Parents. Experiences of Discrimination in Connection with Pregnancy and Parental Leave.
- Weber, Enzo (2021): Ein Sozialversicherungsbonus für den Neustart aus der Minijobkrise. In: *Wirtschaftsdienst* (10), S. 828–830. DOI: 10.1007/s10273-021-3030-2.
- Weßler-Poßberg, Dagmar; Samtleben, Claire; Stoll, Evelyn; Weuthen, Ulrich (2024): Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können.
- Windscheid-Profeta, Eike (2023): Leben und Arbeiten in Flexibilität. Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen. Hans Böckler Stiftung (Forschungsförderung Report, 10).
- Wippermann, Carsten (2018): Frauen in Teilzeit. Lebensqualität oder Teilzeitfalle. DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH. Penzberg.

**Herausgeber**

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
Hansastraße 4
01097 Dresden

Autor:innenteam und Redaktion

Dr. Claire Samtleben, Sören Mohr, Evelyn Stoll, Denise Brosda
Prognos AG

Bildnachweis

© Moyo Studio - iStock.com (Titelbild)
© Anne Hufnagl (Seite i)

Redaktionsschluss

11.11.2024

Bestellservice

www.publikationen.sachsen.de

Hinweis

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

Dieser Bericht enthält Abschnitte, die mithilfe von künstlicher Intelligenz redaktionell überarbeitet wurden.