



Teilzeit(falle)?!

Echte Wahlfreiheit für Lebens- und Arbeitszeitmodelle

Zusammenfassung



Zusammenfassung

Hintergrund und Ziel der Studie

Teilzeitarbeit ist in Sachsen eine gängige Form der Beschäftigung, die insbesondere von Frauen genutzt wird, um Beruf und ihr Privatleben in Einklang zu bringen. Trotz der in etwa gleich hohen Erwerbsquote von Frauen und Männern in Sachsen sind Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt, was zwar flexible Arbeitsmöglichkeiten schafft, aber auch finanzielle Nachteile und Aufstiegshürden mit sich bringt. Dies wirkt sich negativ auf das Lebenseinkommen von Frauen sowie deren Rentenansprüche aus, was eine entscheidende Dimension ökonomischer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist.

Die vorliegende Studie untersucht die Beweggründe von Teilzeitbeschäftigten in Sachsen für ihren aktuellen Erwerbsumfang und identifiziert Rahmenbedingungen, die entweder eine Erhöhung der Arbeitszeit unterstützen oder behindern. Zunächst wurden verfügbare Sekundärdaten geprüft, um deren Informationsgehalt hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung und der Gründe für Teilzeitarbeit bei Frauen und Männern zu bewerten. Da diese Daten nicht ausreichend differenzierte Einblicke bieten, wurden ergänzend eigene Daten erhoben, die auf Fokusgruppengesprächen und einer repräsentativen Umfrage von über 500 Teilzeitbeschäftigten in Sachsen basieren. Die Studie kombiniert qualitative und quantitative Methoden, um detaillierte Einblicke in die Motive von Teilzeitbeschäftigten zu erhalten. Sie analysiert die Wünsche zur Arbeitszeit und die Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen. Zudem wird das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial abgeschätzt, das sich aus den Arbeitszeitwünschen der Teilzeitbeschäftigten im aktuellen Status quo sowie unter veränderten Rahmenbedingungen ergibt.

Abschließend liefert die Studie praxisorientierte Handlungsempfehlungen, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine Erhöhung des Erwerbsumfangs auf politischer und betrieblicher Ebene beitragen sollen. 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. Ziel ist es, durch empirisch fundierte Empfehlungen sowohl geschlechterspezifische Ungleichheiten zu verringern als auch das Arbeitskräftepotenzial zu erhöhen.

Ergebnisse

Die Studie bezieht sich auf Teilzeitbeschäftigte in Sachsen, definiert als erwerbstätige Personen, die maximal 36 Stunden pro Woche arbeiten, mit Ausnahme von Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Auszubildenden sowie Personen im Mutterschutz oder in Elternzeit. Im Folgenden werden die Ergebnisse zur aktuellen Verteilung von Teilzeitarbeit in Sachsen, Beweggründe für diese Beschäftigungsform, Rahmenbedingungen für eine mögliche Erhöhung der Arbeitszeit und die Einschätzung der Freiwilligkeit von Teilzeitarbeit vorgestellt. Zudem wird das aktuelle und potenzielle Arbeitskräftepotenzial unter veränderten Rahmenbedingungen präsentiert.

Teilzeitarbeit in Sachsen

Laut Sonderauswertung des Mikrozensus waren im Jahr 2022 in Sachsen 81 Prozent der 18- bis 64-Jährigen erwerbstätig; wobei die Erwerbstätigenquote der Männer bei 85 Prozent und die der Frauen bei 77 Prozent lag. Die Erwerbstätigenquote lag über dem deutschen Durchschnitt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten war in Sachsen niedriger (24 Prozent gegenüber 26 Prozent deutschlandweit). Frauen in Sachsen arbeiten seltener in Teilzeit (40 Prozent) als im Bundesdurchschnitt (46 Prozent), während der Anteil der Männer in Teilzeit mit 10 Prozent dem Bundesdurchschnitt entspricht. Besonders Mütter mit kleinen Kindern weisen hohe Teilzeitquoten auf, sind jedoch in Sachsen seltener in Teilzeit tätig (48 Prozent) als im gesamten Bundesgebiet (65 Prozent).

Gründe

Die Ergebnisse der Datenerhebung zeigen, dass familiäre Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung und Pflege, für viele Frauen zentrale Gründe sind, eine Teilzeitbeschäftigung zu wählen. Männer geben dagegen häufiger gesundheitliche Einschränkungen oder Weiterbildungspläne als Gründe an. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede werden durch Aussagen in den Fokusgruppen bestätigt. Teilnehmerinnen betonten ihre bewusste Entscheidung für Teilzeit, um mehr Zeit für Familie und persönliche Belange zu haben, selbst wenn finanzielle Einbußen in Kauf genommen werden.

Berufliche Rahmenbedingungen spielen ebenfalls eine Rolle: Laut Datenerhebung wird einem Viertel der teilzeitbeschäftigten Frauen und fast einem Drittel der Mütter eine Erhöhung der Arbeitszeit durch Arbeitgebende verwehrt, was als "Teilzeitfalle" beschrieben wird. Jede zehnte Frau nennt dies als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Aussagen in den Fokusgruppen bestätigen, dass in manchen Branchen der Wechsel zu Vollzeit erschwert ist. Männer hingegen geben häufiger an, sich parallel weiterzubilden oder eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben. Weiterbildung ist für Männer öfter ein Grund für Teilzeitbeschäftigung als für Frauen, spielt jedoch insgesamt eine geringere Rolle als andere Datenquellen vermuten lassen.

Der gesellschaftliche Trend hin zu einer besseren Work-Life-Balance zeigt sich sowohl in der Umfrage als auch in den Fokusgruppen. Zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen und fast die Hälfte der Männer nennt eine gute Work-Life-Balance als (einen) Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung. Persönliche Wertvorstellungen spielen hier eine Rolle, wobei viele Teilnehmende aktive Entscheidungen zugunsten von Freizeit und sozialem Engagement treffen.

Die Studie offenbart, dass die Entscheidung für Teilzeitarbeit oft durch ein Zusammenspiel aus mehreren Faktoren beeinflusst wird. Eine ganzheitliche Betrachtung individueller Lebensumstände könnte Maßnahmen fördern, die den Bedürfnissen von Teilzeitbeschäftigten gerecht werden und eine Erhöhung der Arbeitszeit erleichtern.

Relevante Rahmenbedingungen

Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten arbeitet derzeit freiwillig in Teilzeit und ist mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Dennoch möchten über ein Fünftel ihre Arbeitszeit erhöhen, im Durchschnitt um sieben zusätzliche Stunden pro Woche. Diese Bereitschaft ist besonders stark bei denen, die derzeit mit geringem Stundenumfang arbeiten.

Finanzielle Zwänge spielen eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung, die Arbeitszeit zu erhöhen. Viele Befragte würden ihre Stunden ausweiten, wenn ihr Einkommen nicht mehr ausreicht oder um ihre Rente zu sichern. Dies wird durch die Fokusgruppen bestätigt, in denen betont wurde, dass eine unsichere Altersvorsorge und ein sinkender Lebensstandard Gründe für eine Arbeitszeitausweitung wären.

Gesundheit und das Arbeitsumfeld sind für Teilzeitbeschäftigte entscheidende Faktoren: Ein Drittel der Befragten gibt an, sie würden mehr arbeiten, wenn ihre Arbeit weniger belastend wäre. Dies spiegelt sich in den Fokusgruppen wider, wo eine bessere Unterstützung, beispielsweise durch Supervision, als motivierend genannt wurde. Ein knappes Drittel der Befragten würde bei flexiblen Arbeitszeiten eher eine Stundenerhöhung in Betracht ziehen. Die Fokusgruppen zeigen ergänzend, dass flexiblere Arbeitsmodelle wie Homeoffice und ergebnisorientiertes Arbeiten die Bereitschaft zur Erhöhung der Arbeitszeit fördern könnten.

Familienbezogene Faktoren spielen eine weitere Rolle: Fast ein Drittel der Befragten würde bei einer verbesserten externen Kinderbetreuung oder einer gleichberechtigteren Verteilung von Haushaltsaufgaben durch den Partner mehr arbeiten. Auch die Fokusgruppen zeigen, dass eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit eine wesentliche Voraussetzung für eine höhere Erwerbsbeteiligung darstellt.

Deutlich wird: Die Arbeitszeitgestaltung hängt stark mit der aktuellen Lebenssituation zusammen. Viele Teilzeitbeschäftigte planen, ihre Arbeitszeit nach einschränkenden Phasen wie Studium oder Kinderbetreuung zu erhöhen. Die Mehrheit derjenigen in Weiterbildung oder Studium möchte nach Abschluss mehr arbeiten, während drei Viertel der Eltern minderjähriger Kinder dies planen, wenn ihre Kinder älter sind.

Auch Angebote der Arbeitgebenden sind wichtig: zwei Drittel der Befragten wäre bei der Möglichkeit zur Stundenaufstockung bereit, diese wahrzunehmen. Pflegeverpflichtungen sind weniger oft ein Grund zur Stundenerhöhung, was bei etwa der Hälfte der Befragten mit Pflegeaufgaben zutrifft.

Arbeitskräftepotenzial

Die standardisierte Befragung zeigt, dass eine Diskrepanz zwischen der gewünschten und tatsächlich geleisteten Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten in Sachsen besteht. Obwohl viele mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden sind, wünschen sich 22 Prozent der Befragten eine Erhöhung, was auf Unterbeschäftigung hinweist. Auf Basis der Befragungsergebnisse wurden zwei Szenarien entwickelt, um das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial zu bewerten: Im ersten Szenario werden die möglichen Arbeitsstunden ermittelt, die unter den aktuellen Bedingungen verwirklicht werden könnten. Das zweite Szenario bewertet das Potenzial unter verbesserten Rahmenbedingungen.

Die Ergebnisse zeigen, dass im Status quo zwischen **10.100 und 13.000** zusätzliche Vollzeitäquivalente realisiert werden könnten, wobei Frauen mit **7.000 bis 9.300** Vollzeitäquivalenten den Großteil dieses Potenzials stellen. Bei verbesserten Rahmenbedingungen, wie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexibleren Arbeitszeiten, einer besseren Gesundheitsförderung und einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Sorgearbeit, könnten sogar **67.000 bis 73.000** zusätzliche Vollzeitäquivalente entstehen.

Diese Berechnungen verdeutlichen das erhebliche ungenutzte Arbeitskräftepotenzial, das durch gezielte Maßnahmen von Arbeitgebenden aktiviert werden könnte. In Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel ist es volkswirtschaftlich wichtig, die Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte zu optimieren, um ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist dies ebenso bedeutend, da es insbesondere Frauen ermöglicht, ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und Karrierechancen zu verbessern.

Handlungsempfehlungen

Die abschließenden Handlungsempfehlungen der Studie wurden im Rahmen eines Fachgesprächs erarbeitet, das Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik involvierte, um verschiedene Perspektiven zu integrieren. Die Vorschläge richten sich an staatliche, betriebliche und zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure und reichen von kurzfristigen Initiativen bis hin zu langfristigen Strategien.

Ein zentrales Element ist die **Anerkennung von Sorgearbeit** als wertvolle Leistung. Dies soll durch steuerliche Anreizsysteme und sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen erreicht werden, um unentgeltliche Tätigkeiten im Haushalt günstiger zu stellen.

Die **Öffentlichkeitsarbeit staatlicher Akteurinnen und Akteure** soll intensiviert werden, um die langfristigen Auswirkungen von Teilzeitarbeit, insbesondere im Hinblick auf Altersarmut, deutlicher zu kommunizieren. Unternehmen werden ermutigt, ihre Mitarbeitenden proaktiv über die finanziellen Konsequenzen von Arbeitszeitreduktionen aufzuklären.

Im Bereich der steuerlichen und finanziellen Anreize wird die **Abschaffung der Steuerfreiheit von Minijobs** und die **Reform des Ehegattensplittings** vorgeschlagen, um Anreize für die Erhöhung der Arbeitszeit zu schaffen.

Die Verbesserung der Kinderbetreuung fokussiert sich auf den Ausbau von **Betriebskitas** und **flexible Betreuungszeiten**, um Eltern eine größere Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung zu ermöglichen. Auch eine finanzielle Entlastung durch **beitragsfreie Kitas** wird angestrebt, um den Zugang zur Betreuung zu erleichtern.

Die Förderung von **Weiterbildung und Umschulung** ist ein wesentliches Element, um Teilzeitbeschäftigten bessere berufliche Perspektiven zu bieten und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Unternehmen sollen durch eine **familienfreundliche Unternehmenskultur** die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Mit maßgeschneiderten Unterstützungsangeboten, wie etwa flexible Schichten oder Homeoffice-Optionen, können sie gezielt auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen und gleichzeitig die betriebliche Attraktivität erhöhen.

Männer sollen stärker in familiäre Aufgaben eingebunden werden, um **traditionelle Rollenbilder aufzubrechen**. Die Förderung positiver männlicher Rollenvorbilder und eine **gerechte Aufteilung von Sorgearbeit** unterstützen eine ausgewogene Arbeitszeitverteilung.

Die Etablierung einer **umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderung** ist entscheidend für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Betriebe sollten ein Gesundheitsmanagement einführen, das gezielt Arbeitsbelastungen erfasst und reduziert, sowie gesundheitsförderliche Arbeitszeiten gestaltet. Die Angebote sollten intergenerational und geschlechtersensibel sein, um spezifische Bedürfnisse zu adressieren und die Arbeitszufriedenheit sowie Produktivität langfristig zu steigern.

**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)

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.