

Brenzel, Hanna et al.

Research Report

Neueinstellungen in Teilzeit: Betriebe wie Beschäftigte können profitieren

IAB-Kurzbericht, No. 19/2013

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Brenzel, Hanna et al. (2013) : Neueinstellungen in Teilzeit: Betriebe wie Beschäftigte können profitieren, IAB-Kurzbericht, No. 19/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158413>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Kurzbericht

19/2013

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen und insbesondere im Dienstleistungsbereich stark verbreitet. Das zeigen auch die Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung für Deutschland.

■ Bei den Neueinstellungen des Jahres 2012 wird deutlich, dass der Arbeitsmarkteinstieg für Arbeitslose und Personen aus der Stillen Reserve öfter über Teilzeit als über Vollzeit erfolgt. Erstere übernimmt damit eine Brückenfunktion in Beschäftigung.

■ Im Durchschnitt sind Teilzeitstellen leichter zu besetzen als Vollzeitstellen. Bei Akademikern ist dieser Unterschied besonders ausgeprägt.

■ Teilzeitarbeit kann für Betriebe und Beschäftigte zunächst gleichermaßen von Vorteil sein. Mit ihr lassen sich einerseits das Arbeitsvolumen flexibel anpassen und andererseits Beruf und Familie besser vereinbaren.

■ Die Kehrseite der Medaille ist, dass Teilzeitbeschäftigte öfter als Vollzeitbeschäftigte befristete Arbeitsverträge abschließen und unter ihrer Qualifikation beschäftigt sind.

■ Mit familienfreundlicher Personalpolitik und attraktiven Arbeitsbedingungen können Betriebe das vorhandene Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften künftig besser ausschöpfen.

Neueinstellungen in Teilzeit

Betriebe wie Beschäftigte können profitieren

von *Hanna Brenzel, Alexander Eglmaier, Alexander Kubis, Andreas Moczall, Susanne Wanger und Christian Woitschig*

Teilzeitarbeit ist am deutschen Arbeitsmarkt weit verbreitet – vor allem bei Frauen und im Dienstleistungsbereich. Das wirkt sich auch auf den betrieblichen Stellenbesetzungsprozess aus, der sich für Teilzeitstellen in zentralen Punkten von dem für Vollzeitstellen unterscheidet. Teilzeit stellt eine gute Möglichkeit des (Wieder-)Einstiegs in den Arbeitsmarkt dar, was insbesondere gut qualifizierte Frauen häufig nutzen. Gerade für sie eröffnet sich so die Chance, ihre Arbeitszeit schrittweise zu verlängern. Betriebe können dies durch geeignete familienorientierte Personalstrategien unterstützen.

Zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland dürfte auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aus dem Jahr 2001 beigetragen haben. Es sichert unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz. Wenngleich Minijobs ebenfalls zu den Teilzeitstellen zählen, beziehen sich die folgenden Analysen ausschließlich auf die so-

zialversicherungspflichtige Teilzeit, weil sie anderen Bestimmungsfaktoren unterliegt.

Teilzeitarbeit entspricht oft sowohl den Interessen der Betriebe als auch den individuellen Wünschen der Beschäftigten. Sie bietet für beide Seiten vor allem ein höheres Maß an Flexibilität. So können Betriebe ihr Arbeitsvolumen mit Teilzeitkräften leichter dem aktuellen Personalbedarf anpassen, vorübergehende Engpässe überbrücken sowie Betriebs- und Arbeitsabläufe flexibel gestalten. Die Beschäftigten wiederum können mit flexiblen Teilzeitarrangements Beruf und Familie besser vereinbaren.

Im Jahr 2012 waren Teilzeitbeschäftigte im Personalbestand von 83 Prozent der Betriebe in Deutschland zu finden. Während Teilzeitarbeit in fast allen Betrieben ab 250 Beschäftigten vorkommt, gaben immerhin 20 Prozent der Kleinbetriebe an, keine Teilzeitkräfte zu beschäftigen. Auf Basis von Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der IAB-Stellenerhebung (vgl. Infokasten auf Seite 3) aus dem Jahr 2012 untersuchen wir, wie

sich die Teilzeitbeschäftigung entwickelt hat und welche Unterschiede im Stellenbesetzungsprozess zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen bestehen.

■ Teilzeit ist vor allem weiblich

Von Juni 2006 bis Juni 2011 stieg der Bestand an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten um 25 Prozent, die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten dagegen nur um 4 Prozent. Infolge dieser unterschiedlichen Entwicklungen ist die Teilzeitquote im gleichen Zeitraum um 3 Prozentpunkte auf 20 Prozent gestiegen – das entspricht 5,7 Mio. Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere während der Finanzkrise (2008/2009) wuchs die Teilzeitbeschäftigung weiter an, dagegen waren bei der Vollzeitbeschäftigung deutliche Verluste zu verzeichnen. Unbeeindruckt von konjunkturellen Effekten konnte Teilzeit am deutschen Arbeitsmarkt also zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dabei spricht der starke Aufwärtstrend bis 2011 eher gegen einen Substitutionseffekt bestehender Vollzeit- durch Teilzeitstellen und somit für einen additiven Aufbau von Teilzeitstellen. Ab 2011 zeichnet sich allerdings eine Angleichung der Wachstumsraten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung ab.

Der beobachtbare Anstieg der Teilzeitbeschäftigung lässt sich vor allem auf die vermehrte Teilzeittätigkeit von Frauen zurückführen: Mitte 2011 waren 83 Prozent der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Insbesondere Mütter kehren häufiger und früher ins Berufsleben zurück als noch die Generationen vor ihnen (Vogel 2009) – dann aber oft auf eine Teilzeitstelle. Denn das reduzierte Stundenvolumen und eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit erleichtern die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Interessen. Allerdings werden dabei Nachteile hinsichtlich Karriere, Einkommen und Altersversorgung in Kauf genommen (Wanger 2011). Auch von Seiten der Betriebe wird insbesondere die Flexibilität der Teilzeitarbeit positiv bewertet (Wanger 2006).

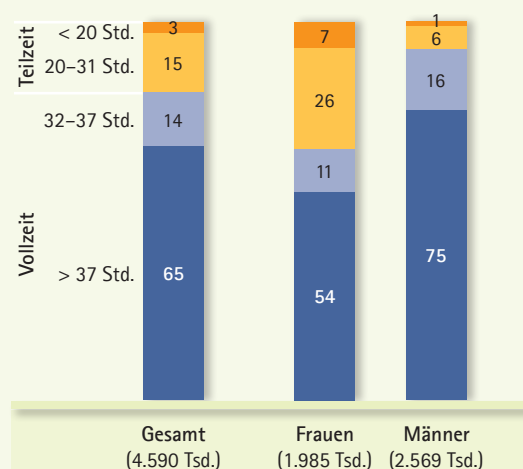
Teilzeit ist eine typische Beschäftigungsform des Dienstleistungsbereichs, dagegen spielt sie im Produzierenden Gewerbe bislang eine geringe Rolle. Das hängt natürlich auch mit den Frauenanteilen in den jeweiligen Wirtschaftszweigen zusammen: Teilzeitarbeit als klassische Form der Frauenerwerbstätigkeit wird in „typischen“ Frauenbranchen stärker genutzt. Dieser Effekt ist auch bei den Berufen zu beobachten: Die Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich auf wenige – meist „typisch“ weibliche – Berufe wie Bürofachkräfte, Verkäuferinnen und Reinigungsberufe.

Abbildung 1

Struktur der Neueinstellungen nach Geschlecht 2012

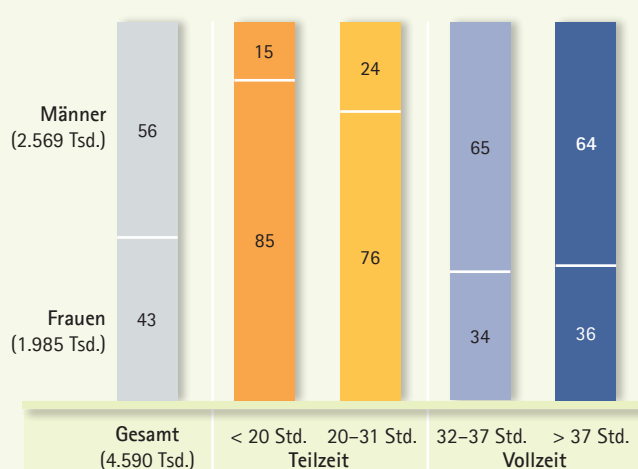
nach der tariflich/vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, Anteile in Prozent

Anteile unterschiedlicher Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern bei Neueinstellungen



Lesehilfe: 7 Prozent der neu eingestellten Frauen haben eine vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (WAZ) von weniger als 20 Stunden.

Anteile von Frauen und Männern an allen Neueinstellungen nach unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten



Lesehilfe: Bei 85 Prozent aller neu besetzten Stellen mit einer WAZ von weniger als 20 Stunden werden Frauen eingestellt.

Abweichungen von 100 % durch Rundungsfehler.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen dürfte auch der Stellenbesetzungsprozess für Teilzeitstellen andere Spezifika aufweisen als der für Vollzeitstellen, was in den folgenden Analysen auf Basis der IAB-Stellenerhebung untersucht wird.

■ Teilzeit bei Neueinstellungen

Jede fünfte Neueinstellung erfolgt in Teilzeit

Der Anteil der Teilzeitstellen an allen Neueinstellungen des Jahres 2012 lag bei rund 18 Prozent und entspricht damit in etwa dem Teilzeitanteil im Beschäftigtenbestand. Fast jede fünfte Neueinstellung erfolgt also mit einem reduzierten Arbeitsumfang.

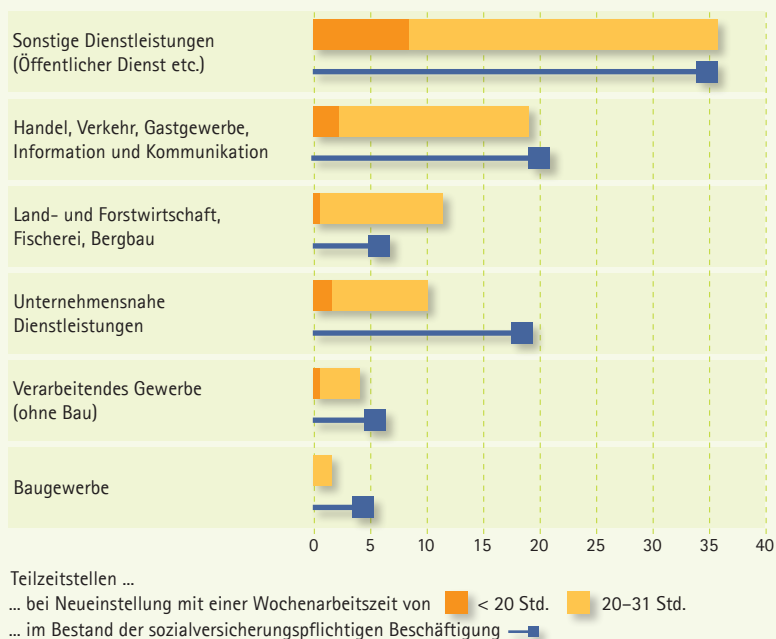
Insgesamt kamen im Jahr 2012 bei 43 Prozent der erfolgreich besetzten Stellen Frauen zum Zuge, ein Drittel davon in Teilzeit mit einer Wochenarbeitszeit von unter 32 Stunden. Bei 78 Prozent aller Teilzeitstellen wurde eine Frau eingestellt. In der „kleinen Teilzeit“ mit einem Volumen von weniger als 20 Stunden pro Woche sind es sogar 85 Prozent (vgl. **Abbildung 1**). Rund 65 Prozent aller im Jahr 2012 neu eingestellten Frauen sowie 91 Prozent der Männer arbeiten im Bereich der Vollzeit mit über 32 Wochenstunden.

Konzentration auf wenige Branchen

Im weiblich dominierten Dienstleistungsbereich ist die Teilzeitbeschäftigung besonders stark vertreten (vgl. **Abbildung 2**). Bei den *Sonstigen Dienstleistungen* findet sich mit fast 36 Prozent auch der höchste Teilzeitanteil unter den Neueinstellungen. Im Bereich *Handel, Verkehr und Gastgewerbe* liegt er bei 19 Prozent aller Neueinstellungen. Gerade in der öffentlichen Verwaltung, die zu den *Sonstigen Dienstleistungen* gehört, ist der Anteil der Neueinstellungen mit weniger als 20 Wochenstunden am größten. Die niedrigsten Anteile an Teilzeitstellen finden sich dagegen in den männerdominierten Branchen *Baugewerbe* und *Verarbeitendes Gewerbe*. Auffällig sind hier die Unterschiede zum Teilzeitanteil in der Gesamtbeschäftigung. So ist insbesondere im Bereich der *Unternehmensnahen Dienstleistungen* sowie im *Bausektor* der Teilzeitanteil im Bestand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten etwa doppelt so groß wie bei den Neueinstellungen. Dies ist ein Indiz dafür, dass hier entweder häufiger interne Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle stattfinden oder dass sich die Einstellungsanteile im Zeitverlauf verändert haben.

Abbildung 2

Anteil der Teilzeitstellen an den Neueinstellungen 2012 sowie an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Bestand zum 30.6.2011) nach Branchen, in Prozent



Quellen: IAB-Stellenerhebung, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

i

Datenbasis: Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung – vormals „Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots“ (EGS) – wird seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt und erlaubt als einzige Erhebung Aussagen zum Gesamtbestand der offenen Stellen in Deutschland. Im Jahr 2012 haben sich an der Befragung knapp 14.000 Betriebe und Verwaltungen beteiligt. Es handelt sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben in Ost- und Westdeutschland sowie für sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweige. Die Befragungsergebnisse werden auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet.

Seit 2006 wird in den ersten drei Jahresquartalen ein Teil der im vorangegangenen vierten Quartal schriftlich befragten Betriebe gebeten, telefonisch zu ihrem aktuellen Stellenangebot Auskunft zu geben. Die vier Befragungen vom vierten Quartal eines Jahres bis zum dritten Quartal des Folgejahres bilden damit ein unterjähriges Panel. Mit der Durchführung wurde das Befragungsinstitut Economix Research & Consulting in München beauftragt. Weitere Informationen zur Erhebung finden sich im Internet unter: <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>.

Im Fragebogenteil „Der letzte Fall einer Einstellung“ werden die Betriebe gebeten, die Anzahl der tariflich bzw. vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden der letzten besetzten Stelle einzutragen. Diese Angabe wird in den Auswertungen wie im Mikrozensus in „kleine Teilzeit“ (weniger als 20 Stunden) und „große Teilzeit“ (20 bis weniger als 32 Stunden) sowie in die beiden Vollzeitkategorien „32 bis unter 38 Stunden“ und „ab 38 Stunden“ unterteilt. Diese Unterscheidung von zwei Vollzeitkategorien ist wegen branchenspezifischer Arbeitszeitregelungen wie beispielsweise der 35-Stunden-Woche im Metallgewerbe notwendig.

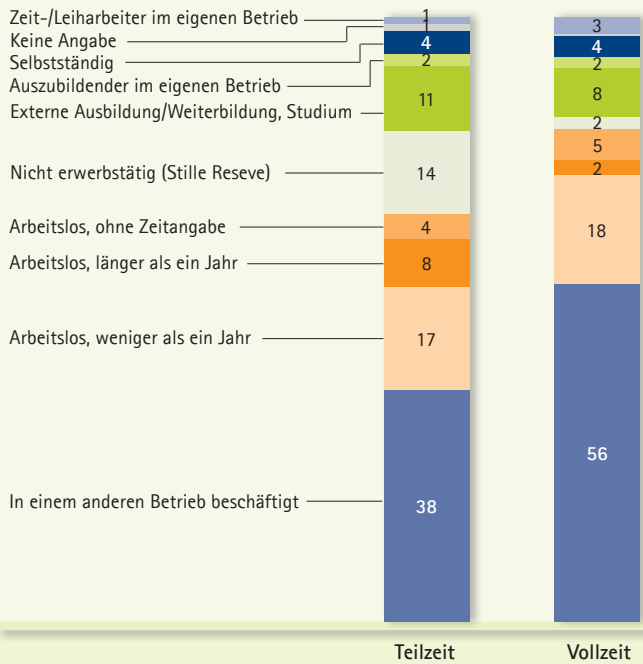
Der Arbeitsmarkteinstieg erfolgt über Teilzeit

Ein deutlicher Unterschied im betrieblichen Stellenbesetzungsprozess zwischen Voll- und Teilzeit ist bereits im vorherigen Erwerbsstatus der neu eingestellten

Abbildung 3

Vorheriger Erwerbsstatus bei den Neueinstellungen 2012

nach Teilzeit und Vollzeit, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

ten Personen zu erkennen. Nur jeweils 2 Prozent der Neueinstellungen auf Vollzeitstellen sind ehemals Langzeitarbeitslose sowie Personen aus der Stillen Reserve, die vorher nicht erwerbstätig waren (vgl. **Abbildung 3**). Diese beiden Gruppen spielen also bei der Personalrekrutierung für Vollzeitstellen kaum eine Rolle.

Im Unterschied dazu wurden Teilzeitstellen zu 8 Prozent durch Langzeitarbeitslose besetzt und in 14 Prozent wurde auf Personen aus der Stillen Reserve zurückgegriffen. Teilzeit bietet somit Möglichkeiten für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, wobei sich auf einer tieferen (hier nicht dargestellten) Analyseebene zeigt, dass insgesamt 28 Prozent der so eingestellten Frauen und sogar 34 Prozent der Männer vorher arbeitslos waren.

Teilzeit ist auch eine Frage der Qualifikation

Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen gibt es auch in Bezug auf die geforderte formale Qualifikation des Arbeitsplatzes. Neueingestellte mit abgeschlossener Ausbildung sind bei Wochenarbeitszeiten von unter 20 Stunden und bei Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 37 Stunden überdurchschnittlich vertreten (vgl. **Abbildung 4**). Eine ähnliche Struktur findet sich auch bei Akademikern. Im Umkehrschluss zeigt sich bei den neu eingestellten Personen ohne Ausbildung ein gegenläufiges Muster. Hieraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass z. B. Personen mit Berufsausbildung ein besonders hohes Interesse an einer Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden haben. Denn mit durchschnittlich nur fünf Bewerbern pro Stelle war deren Zahl – als Maß für die Attraktivität des Arbeitsplatzes – dort deutlich geringer als bei Stellen mit mehr als 20 Stunden (vgl. **Tabelle 1**).

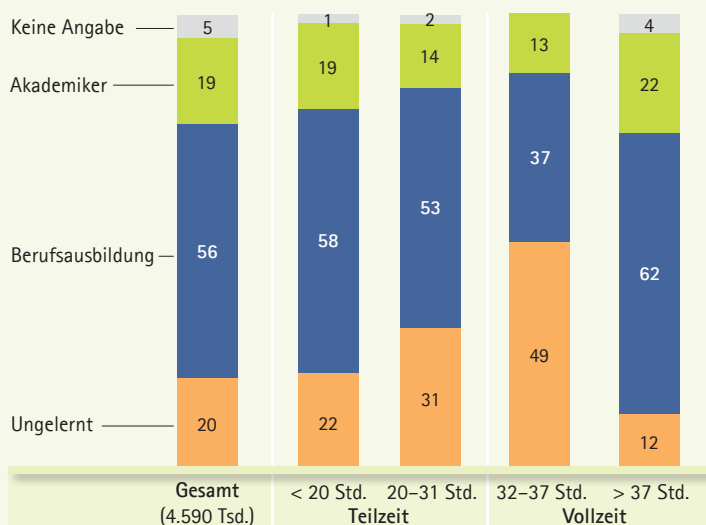
Die Qualifikation der neu eingestellten Mitarbeiter entspricht allerdings nicht immer den ursprünglichen Anforderungen in den Stellenbeschreibungen. Sowohl hinsichtlich der formalen Qualifikation als auch der Berufserfahrung müssen die Betriebe teilweise Kompromisse eingehen, um eine Stelle zu besetzen (Brenzel et al. 2013). Auch hierbei gibt es bemerkenswerte Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen.

Zwar entspricht die eingestellte Person in 80 Prozent der Neueinstellungen den betrieblichen Anforderungen. In den restlichen 20 Prozent weicht aber der neue Mitarbeiter hinsichtlich Qualifikation oder Berufserfahrung von den Erfordernissen ab. **Abbil-**

Abbildung 4

Qualifikationsstruktur der Neueinstellungen 2012

nach der tariflich/vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, Anteile in Prozent



Abweichung von 100% durch Rundungen.

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 5 veranschaulicht, dass Erfahrungs- oder Qualifikationsdefizite eher bei Vollzeitstellen zu finden sind. Dagegen sind neu eingestellte Mitarbeiter in Teilzeit häufiger qualifizierter oder erfahrener als gefordert. Dies kann auch durch die höhere Qualifikation von Berufsrückkehrerinnen bei gleichzeitig höherer Teilzeitorientierung erklärt werden.

Teilzeitstellen sind im Durchschnitt leichter zu besetzen

Ein weiteres Kriterium, das im Einstellungsprozess eine wichtige Rolle spielt, ist die Besetzungsdauer, also der Zeitraum vom Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn eines neuen Mitarbeiters. Die Besetzung einer Teilzeitstelle dauert im Schnitt etwas kürzer als die einer Vollzeitstelle. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede, wenn man zusätzlich die Qualifikationsanforderungen der Stelle betrachtet. Je höher die geforderte Qualifikation, desto länger dauert es, bis geeignetes Personal gefunden wird, insbesondere bei Vollzeitstellen. Denn mit zunehmendem Arbeitsumfang gewinnt auch die Komplexität des Tätigkeitsprofils häufig an Bedeutung. So ist z. B. bei Vollzeitstellen für Akademiker die tatsächliche Besetzungsdauer mit durchschnittlich 126 Tagen mehr als 40 Tage länger als die Besetzungsdauer bei der Suche nach vergleichbarem Personal für Teilzeitstellen (vgl. **Abbildung 6**).

Ein gegensätzliches Bild zeigt sich bei den offenen Stellen für Ungelernte. Hier müssen die Betriebe bei der Besetzung einer Vollzeitstelle nur etwa zwei Drittel der Zeit veranschlagen, die für die Besetzung einer Teilzeitstelle benötigt wird.

Betrachtet man die verschiedenen Such- und Besetzungswege, die Betriebe bei erfolgreichen Neueinstellungen im Jahr 2012 beschriften haben, zeigen sich ebenfalls Unterschiede: So werden Teilzeitstellen deutlich seltener über das Internet bzw. über Leih-/Zeitarbeit gesucht (vgl. **Tabelle 2**, Seite 6). Zwar erfolgt eine Suche generell in rund der Hälfte aller Fälle über eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte, deutlich erfolgreicher ist dieser Suchweg aber bei Teilzeitstellen. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den klassischen Inseraten.

In Bezug auf den Besetzungserfolg ist vor allem die Attraktivität der Stelle ausschlaggebend. Dabei ist die Dauer des potenziellen Arbeitsvertrags – die durchaus mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammenhängt – oftmals ein entscheidender Faktor.

Innerhalb der möglichen Befristungsdauern eines Arbeitsvertrages lassen sich deutliche Unterschiede

Tabelle 1

Durchschnittliche Zahl der Bewerber pro Stelle nach Qualifikationsanforderungen 2012

nach der tariflich/vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit

	Wochenarbeitszeit in Stunden				Gesamt
	unter 20	20–31	32–37	mehr als 37	
Ungelernte Bewerber	13	6	29	5	14
Bewerber mit Berufsausbildung	5	9	9	9	9
Akademiker	10	4	16	21	18
Gesamt	7	7	20	11	11

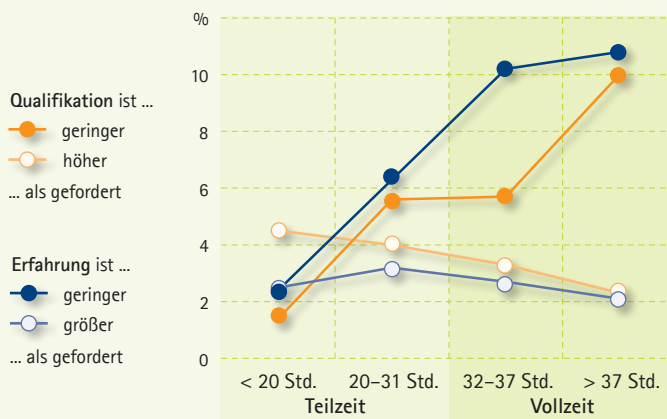
Quellen: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 5

Kompromisse in Bezug auf Qualifikation und Erfahrung bei den Neueinstellungen 2012

nach der tariflich/vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, in Prozent



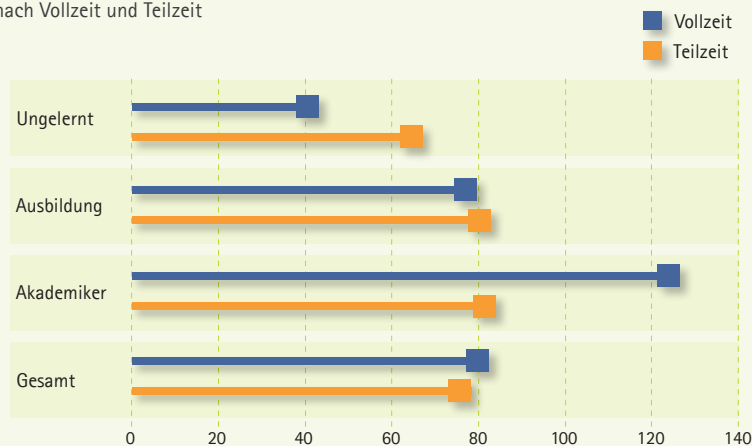
Quellen: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

Abbildung 6

Tatsächliche Besetzungsdauer nach dem formalen Bildungsniveau 2012

Beginn der Suche bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn in Tagen nach Vollzeit und Teilzeit



Quellen: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

erkennen (vgl. **Abbildung 7**): Über die Hälfte der Vollzeitstellen werden in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis besetzt, wohingegen bei den Teilzeitstellen unbefristete Arbeitsverträge eine geringere Rolle spielen. Der höhere Befristungsanteil bei den Teilzeitstellen ist aber auch darauf zurückzuführen, dass bei den Gründen für die Einstellung häufiger ein nur vorübergehender Ersatz bzw. Mehrbedarf angegeben wird. Unter den drei untersuchten Befristungsdauern stellen diejenigen zwischen sechs und

18 Monaten den größten Anteil dar und sind über alle vier Formen der wöchentlichen Arbeitszeit weitgehend gleich verteilt. Der Anteil der Arbeitsverhältnisse, die weniger als ein halbes Jahr dauern, sinkt hingegen mit steigender wöchentlicher Arbeitszeit. Im Gegensatz dazu steigt der Anteil der unbefristeten Stellen im Falle von Vollzeit auf über 50 Prozent.

Tabelle 2

Such- und Besetzungswege bei Neueinstellungen 2012

nach Teilzeit und Vollzeit, Anteile an allen Neueinstellungen in Prozent; (Mehrfachnennungen bei den verwendeten Suchwegen möglich)

	Verwendete Suchwege		Erfolgreiche Suchwege		Erfolgsquote	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften	36	39	18	17	48	42
Stellenangebot auf eigener Homepage	39	48	10	9	27	20
Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen*	20	35	3	8	14	22
Kontakt zur Arbeitsagentur*	29	37	5	7	19	20
Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagenturen	24	24	5	4	22	17
Auswahl aus Initiativbewerbungen/Bewerberliste	28	30	14	9	49	32
Private Arbeitsvermittlung	3	9	2	4	45	44
Mindestens ein externer Suchweg	76	82	57	58	75	71
Interne Stellenausschreibung	19	22	2	2	8	11
Interne Praktika	3	4	2	1	52	42
Über eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte	49	45	33	27	68	59
Auswahl aus Auszubildenden	3	4	1	2	46	44
Auswahl aus Leih-/Zeitarbeitern	1	5	0	3	22	51
Mindestens ein interner Suchweg	60	61	37	35	63	58
Sonstiger Besetzungsweg	2	2	2	1	71	69
Keine Angabe	3	1	4	5		

* ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen

Anmerkung: Die dunkel hinterlegten Werte unterscheiden sich signifikant auf dem 5%-Niveau zwischen Vollzeit und Teilzeit.

Quellen: IAB-Stellenerhebung.

© IAB



Hanna Brenzel

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

hanna.brenzel@iab.de



Alexander Eglmaier

ist Praktikant im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ im IAB.

alexander.eglmaier@iab.de



Dr. Alexander Kubis

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

alexander.kubis@iab.de

Ausblick

Der Bestand an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen ist von Juni 2006 bis Juni 2011 um 25 Prozent gestiegen. Die Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2011 bei 20 Prozent, und häufig sind es Frauen, die eine kürzere Arbeitszeit aufweisen.

Dies zeigt sich auch bei den Neueinstellungen im Jahr 2012: Über 18 Prozent davon sind Teilzeitarbeitsplätze, die zu drei Vierteln mit Frauen besetzt werden.

Teilzeitarbeit gewährleistet den Beschäftigten oftmals die notwendige Flexibilität in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und trägt zum Familieneinkommen bei. Auch Betriebe schätzen die Teilzeitarbeit überwiegend als vorteilhaft ein, vor allem, weil sie damit flexibel auf ein verändertes oder schwankendes Arbeitsvolumen reagieren können.

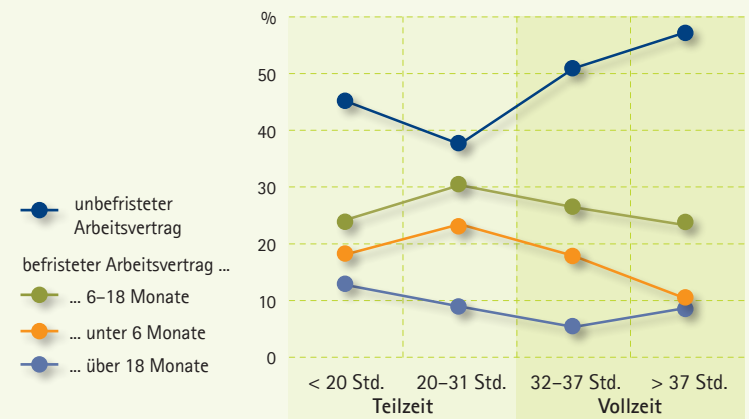
Teilzeitstellen konzentrieren sich noch immer auf den Dienstleistungsbereich. In Bezug auf weibliche Fachkräfte könnten Betriebe ihre Attraktivität steigern, indem sie sogenannte Männerberufe für Teilzeitmodelle öffnen und so die zeitliche Flexibilität der Arbeitsplätze erhöhen.

Die Analyse der Einstellungsprozesse zeigt, dass Teilzeitstellen häufiger mit Arbeitslosen bzw. Personen aus der Stillen Reserve besetzt werden als Vollzeitstellen. Teilzeitarbeit übernimmt hier also eine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt. Der so erleichterte Wiedereinstieg sollte sich allerdings nicht zur Teilzeitfalle entwickeln, indem eine gewünschte Rückkehr auf Vollzeitstellen verwehrt bleibt: Im Mikrozensus 2011 gaben 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, dass sie auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Vollzeitstelle finden konnten. Dieser Anteil ist bei Beschäftigten mit geringerer Bildung

Abbildung 7

Befristungsdauer der Arbeitsverträge bei Neueinstellungen 2012

nach der tariflich/vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, Anteile in Prozent



Quellen: IAB-Stellenerhebung.

© IAB

höher – Investitionen in ihre Qualifizierung könnten Betroffenen helfen, eine entsprechende Vollzeitstelle zu finden.

Andererseits zeigt sich auch, dass Teilzeitbeschäftigte zum Teil unter ihrer Qualifikation bzw. Berufserfahrung beschäftigt sind und dass sie häufiger als Vollzeitbeschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Gerade hier liegen für die Betriebe Potenziale, um drohenden Engpässen bei Fachkräften zu begegnen. Gemessen an den Arbeitszeitwünschen bestehen nämlich bei teilzeitbeschäftigten Frauen durchaus Präferenzen für längere Arbeitszeiten (Wanger 2011).

Ein weiterer Wermutstropfen der Teilzeitarbeit ist, dass sie häufig nicht zu einer eigenständigen sozialen Absicherung durch Erwerbsarbeit führt. Ein längerer Verbleib in Teilzeitbeschäftigung führt im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung zu geringeren



Andreas Moczall

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.
andreas.moczall@iab.de



Susanne Wanger

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ im IAB.
susanne.wanger@iab.de



Christian Woitschig

ist wissenschaftliche Hilfskraft im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.
christian.woitschig@iab.de

Rentenanwartschaften und erhöht das Risiko von Altersarmut. Dazu kommen noch Einbußen beim Einkommen sowie Nachteile für die Karriere oder – bei Verheirateten – im Trennungsfall.

Deshalb sind Lösungen – auch von Seiten der Betriebe – notwendig, die Teilzeitbeschäftigten ermöglichen, ihre wöchentliche Arbeitszeit schrittweise wieder auszuweiten, z. B. wenn die Kinder größer werden. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Telearbeit und Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sind Teile einer familienfreundlichen Personalpolitik, mit der Betriebe auf die familiäre Situation bzw. die Wünsche von Stellensuchenden eingehen und qualifiziertes Personal rekrutieren können.

Literatur

Brenzel, Hanna; Kettner, Anja; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas; Müller, Anne; Rebien, Martina; Röttger, Christof; Szameitat, Jörg (2013): Neueinstellungen im Jahr 2012: Strukturwandel und Demografie prägten die Personalsuche. [IAB-Kurzbericht Nr. 17](#), Nürnberg.

Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: [Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42 \(2\)](#): 170-181.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#), Nürnberg.

Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. [IAB-Kurzbericht Nr. 7](#), Nürnberg.