ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hennrich, Jonas; Schaller, Daria

Article

Teilzeitbeschäftigung aus Unternehmenssicht

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Hennrich, Jonas; Schaller, Daria (2024) : Teilzeitbeschäftigung aus Unternehmenssicht, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 77, Iss. 10, pp. 44-48

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/306136

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Jonas Hennrich und *Daria Schaller*

Teilzeitbeschäftigung aus Unternehmenssicht

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise deutsche HR-Abteilungen zu personalpolitisch relevanten Themen. In jedem Quartal werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Das aktuelle Thema befasst sich mit der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung. Aus verschiedenen Gründen entscheiden sich immer mehr Beschäftigte dazu, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren. Neben den Arbeitnehmenden, die freiwillig weniger arbeiten möchten, gibt es auch diejenigen, die ihre Arbeitszeit aufgrund der Pflege eines Angehörigen oder der Kinderbetreuung verringern müssen. Oftmals wird diese auch mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel in Verbindung gebracht und als eine der Problemursachen genannt. Damit einhergehend wird häufig die Frage gestellt, wie Mitarbeitende in die Vollzeit zurückgeholt werden können.

Während die Zahl der Erwerbstätigen seit 1991 von knapp 40 auf 46 Mio. im Jahr 2023 gestiegen ist, sind die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden gleichgeblieben (IAB 2024). Dementsprechend verrichtet die höhere Anzahl an Arbeitenden nur die gleiche Stundenzahl – der Teilzeitanteil ist also gestiegen. Für das Jahr 2023 meldete das Statistische Bundesamt eine Teilzeitquote von 30,9 % – diese hatte sich laut Statistischem Bundesamt seit 2011 stetig erhöht (Destatis 2024). Während der Anteil der Frauen in Vollzeit in den vergangenen Jahren gesunken ist, hat sich der Anteil der Männer in Teilzeit erhöht. Nicht nur aufgrund der Rekordzahlen ist Teilzeit ein vieldiskutiertes Thema. Oftmals wird diese auch mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel in Verbindung gebracht und als eine der Problemursachen genannt. Damit einhergehend wird häufig die Frage gestellt, wie Mitarbeitende in die Vollzeit zurückgeholt werden können. Denn für Unternehmen, die ohnehin unter Bewerbermangel leiden, ist die Erhöhung des Anteils an Teilzeitbeschäftigten eine zusätzliche Herausforderung.

Eine Befragung von Bilendi unter knapp 3 000 Fachkräften mit Berufsausbildung im Juli 2023 zeigt, dass 75,4 % der befragten Teilzeitfachkräfte dauerhaft in Teilzeit arbeiten wollen. Nur 24,6 % möchten wieder in die Vollzeitarbeit zurückzukehren. Der Großteil der Fachkräfte arbeitet demnach aus familiären oder gesundheitlichen Gründen in Teilzeit (53,8 %), zum Beispiel wegen Kindererziehung (34,0 %), einer Krankheit (15,1 %) oder der Pflege eines oder einer Angehörigen (4,7 %). Weitere Gründe für das Arbeiten in Teilzeit sind eine höhere Lebensqualität oder der Wunsch, Zeit für andere Interessen und Projekte zu haben (29,1 %) (meinestadt.de 2023).

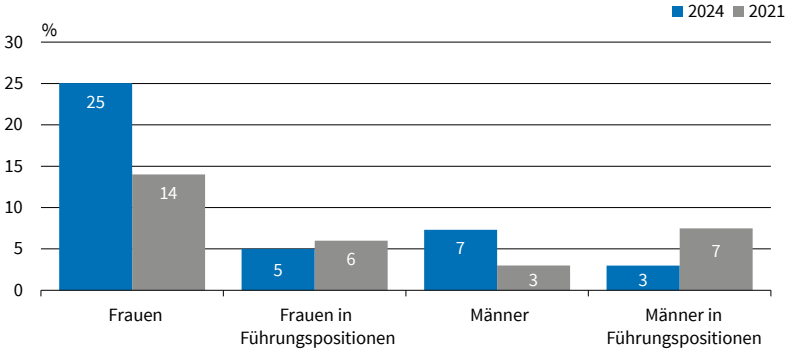
Auch wenn Unternehmen ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Teilzeit einräumen müssen, da es in Deutschland das Recht auf Teilzeit gibt (Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG), können diese ihren Angestellten Anreize setzen, zurück zur Vollzeit zu wechseln, zum Beispiel durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

Die Sonderfragen der aktuellen Umfrage geben zunächst einen Überblick über die Demografie von Teilzeitbeschäftigten in den befragten Unternehmen. Im weiteren Verlauf werden die Einstellung der Unternehmen zur Teilzeitarbeit abgefragt sowie ein möglicher Zusammenhang zur Flexibilisierung des Arbeitsorts. Außerdem wurden die Unternehmen nach (geplanten) Anreizsystemen, um Angestellte zu einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit zu bewegen, befragt.

Abb. 1

Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3.

© ifo Institut

DEUTLICH MEHR FRAUEN ALS MÄNNER IN TEILZEIT

Im Durchschnitt arbeitet ein Viertel der Frauen in den befragten Unternehmen in Teilzeit (vgl. Abb. 1). Im Handel hat jede dritte Frau eine verkürzte Arbeitszeit, während es im Dienstleistungssektor ein Viertel und in der Industrie nur jede fünfte Frau ist. Im Größenklassenvergleich sind die Unterschiede eher geringfügig. Der kleinste Anteil an Frauen in Teilzeit findet sich bei

Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden mit 21 %, der größte Anteil bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden mit knapp 27 %.

Rund 5 % der Frauen in Teilzeit arbeiten in Führungspositionen. Der Anteil ist über die einzelnen Wirtschaftsbereiche hinweg recht gleich verteilt, der Dienstleistungssektor (5 %) weist mit einem leichten Abstand den höchsten Wert auf. In den verschiedenen Größenklassen zeigen sich deutlichere Unterschiede. Während in Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden knapp 7 % der Frauen in Teilzeit in Führungspositionen sind, sind es in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden 4 % und in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten rund 3 %.

Der Anteil an Männern, die in Teilzeit arbeiten, ist in den befragten Unternehmen deutlich geringer als der Anteil der Frauen. Im Schnitt arbeiten 7 % der Männer in Teilzeit. Auch hier ist der Anteil im Dienstleistungssektor mit 9 % am höchsten, gefolgt vom Handel mit 7 % und dem Industriesektor mit 6 %. Von den Männern, die in Teilzeit sind, arbeiten nur 3 % in Führungspositionen. Dieser Wert schwankt in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen zwischen 2 und 3 %.[1]

In den Unternehmen, in denen keine Teilzeitkräfte arbeiten, wurde als häufigster Grund angegeben, dass kein Bedarf besteht.

Um die aktuellen Zahlen zu Teilzeitbeschäftigten besser einordnen zu können, lohnt ein Vergleich mit der Situation vor fünf Jahren, um ein Gefühl für die Entwicklung von Teilzeitarbeit zu bekommen. Die Frage nach dem Anteil an Teilzeitkräften ist eine Wiederholungsfrage, die bereits 2021 gestellt wurde. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten 14 % der Frauen und 3 % der Männer in Teilzeit. Hier war der Anteil an Teilzeitbeschäftigten zwischen den verschiedenen Größenklassen eher gering ausgeprägt: In Großunternehmen (ab 500 Mitarbeitende) arbeiteten 14 % der Frauen in Teilzeit, während es in Kleinunternehmen knapp 13 % waren. Bei den Männern schwankte es zwischen 3 % (Kleinunternehmen) und 4 % (Großunternehmen). In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen waren allerdings Unterschiede zu erkennen: Während im Handel 19 % der Frauen in Teilzeit arbeiteten, waren es im Dienstleistungssektor 15 % und in der Industrie 8 %. Der höhere Anteil im Handel bestand somit bereits 2021 und blieb bestehen. Von den Männern arbeiteten im Handel und im Dienstleistungssektor 4 % in Teilzeit, in der Industrie knapp 2 %.

Von den 14 % der Frauen, die in Teilzeit arbeiteten, waren 6 % in Führungspositionen. Hier ist der Anteil leicht höher als zum jetzigen Zeitpunkt (5 %). Interessant ist, dass 2021 7 % der Männer, die eine reduzierte Stundenanzahl hatten, in Führungspositionen arbeiteten (aktuell: 3 %). Während 2021 somit mehr Männer mit reduzierter Stundenzahl in Führungspositionen waren als Frauen, sind es zum aktuellen Zeitpunkt mehr Frauen als Männer, was aus dem deutlich verringerten Anteil der Männer resultiert. Auch hier war der Anteil in der Industrie am geringsten (Freuding und Garnitz 2021).

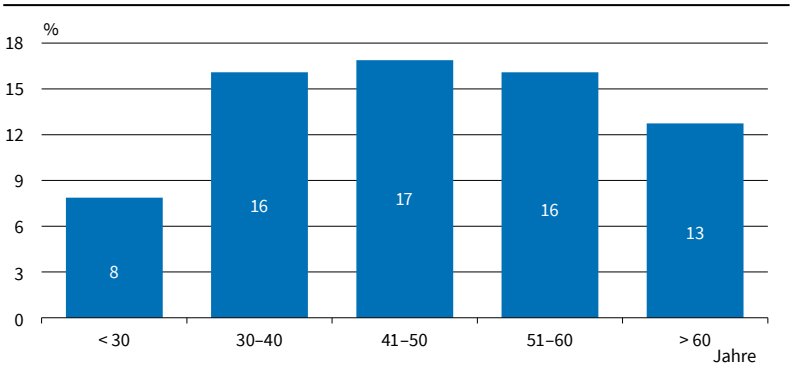
Betrachtet man die verschiedenen Altersklassen, zeigen sich ebenfalls Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Mitarbeitenden, die eine reduzierte Stundenanzahl haben (vgl. Abb. 2). Unter den Personen, die jünger als 30 Jahre sind, arbeiten 8 % in Teilzeit. In großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten sind es 11 %, in Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten 6 %. In der nächsten Altersklasse von Mitarbeitenden zwischen 30 und 40 Jahren verdoppelt sich der Teilzeitanteil auf 16 %. Während sich der Anteil im Handel auf 18 % und im Dienstleistungssektor auf 17 % beläuft, ist er in der Industrie mit 14 % geringer. In der Altersklasse der 41- bis 50-Jährigen ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den anderen Altersklassen mit 17 % am höchsten. Auch hier hat der Handel knapp den höchsten Anteil (18 %) vor dem Dienstleistungssektor (17 %) und der Industrie (15 %). Während in kleinen Unternehmen fast ein Fünftel der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet (bis 49 Beschäftigte: 18 %, 50–249 Beschäftigte: 20 %), ist es in den großen Unternehmen in etwa jeder Zehnte (250–499 Beschäftigte: 14 %, ab 500 Beschäftigte: 10 %). Aus der Gruppe der 51- bis 60-Jährigen meldeten die Unternehmen einen Anteil von 16 % Teilzeitbeschäftigten. Hier sticht der Handel mit 23 % Teilzeitkräften hervor, während es bei den Dienstleistungen 14 % und in der Industrie 13 % sind. In Kleinunternehmen liegt der Anteil bei 18 %, in Großunternehmen bei 10 %. In der letzten Altersgruppe, bei den über 60-Jährigen arbeiten 13 % mit einer reduzierten Stundenanzahl. Auch hier ist der Anteil im Handel mit 17 % deutlich höher als bei den Dienstleistungen (12 %) und in der Industrie (11 %). Die Unterschiede in den verschiedenen Größenklassen sind hier eher gering.

Die Umfrage zeigt außerdem, dass im Durchschnitt für 10 % der Teilzeitbeschäftigten ihre Tätigkeit im Unternehmen eine Neben- oder Zweitbeschäftigung darstellt. Am häufigsten wurde diese Frage von

Abb. 2

Teilzeitbeschäftigte nach Altersklasse

Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3.

© ifo Institut

[1] Die Abfrage nach Mitarbeitenden in Teilzeit, die sich als divers bezeichnen, ergab nur sehr wenige Antworten, weshalb hier keine Aussage über prozentuale Anteile getroffen werden kann.

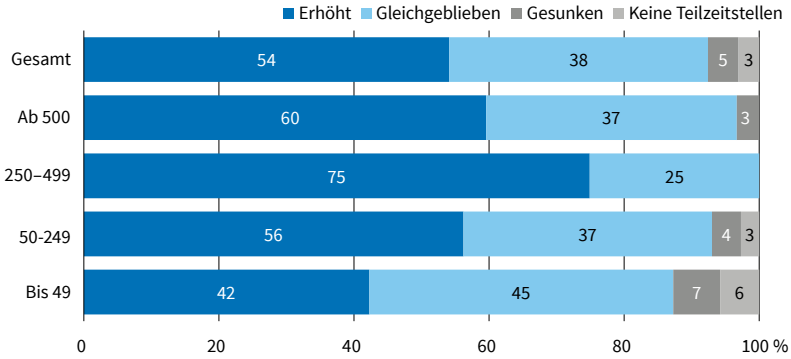
den Unternehmen allerdings mit 0 % beantwortet. Bei einigen wenigen Unternehmen verrichten 100 % der Teilzeitangestellten ihre Tätigkeit als Neben- oder Zweitbeschäftigung.

ANTEIL AN TEILZEITKRÄFTEN IN DEN VERGANGENEN FÜNF JAHREN ERHÖHT

Die Frage nach der Entwicklung von Teilzeitkräften im Unternehmen in den vergangenen fünf Jahren hat die Mehrheit mit einer Erhöhung des Anteils beantwortet (54 %) (vgl. Abb. 3). Weitere 38 % gaben an, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen in etwa gleichgeblieben ist. Bei knapp 5 % der Unternehmen gibt es nun weniger Beschäftigte mit reduzierter Stundenanzahl, bei 3 % gar keine Teilzeitstellen. In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zeigen sich kaum Unterschiede. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass sich der Anteil in großen Unternehmen häufiger erhöht hat (250–499 Beschäftigte: 75 %, ab 500 Beschäftigte: 60 %) als in kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte: 42 %, 50–249 Beschäftigte: 56 %).

Abb. 3

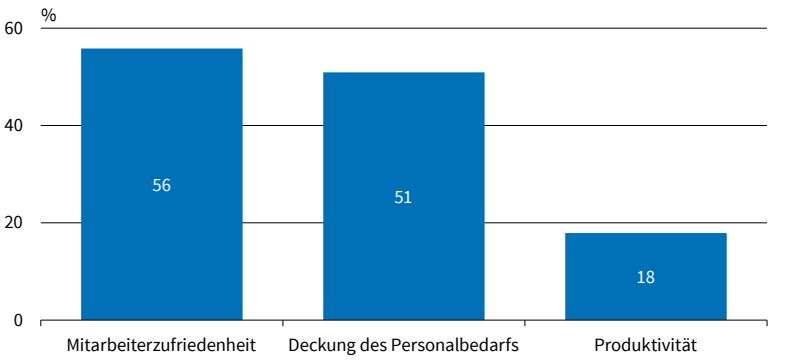
Veränderung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in den vergangenen fünf Jahren
Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3. © ifo Institut

Abb. 4

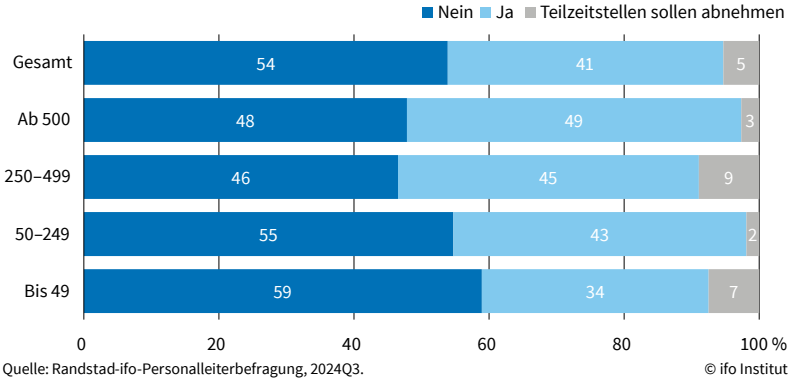
(Erhoffte) Vorteile von Teilzeitstellen für Unternehmen
Gewichtete Anteile in %



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3. © ifo Institut

Abb. 5

Schaffung neuer Teilzeitstellen in den nächsten fünf Jahren
Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3. © ifo Institut

TEILZEITSTELLEN FÖRDERLICH FÜR UNTERNEHMEN

Etwas mehr als drei Viertel der Teilnehmenden glaubt, dass Teilzeitstellen für ihr Unternehmen förderlich sind bzw. wären. Vor allem Großunternehmen ab 500 Beschäftigten erhoffen sich dadurch Vorteile. Von den Betrieben, die sich durch Teilzeitkräfte eine Verbesserung versprechen, erwarten 56 % dadurch eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und 51 % glauben an eine bessere Deckung des Personalbedarfs (vgl. Abb. 4). 18 % der Unternehmen erwarten eine Steigerung der Produktivität. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass sich besonders Unternehmen mit 250 Mitarbeitenden oder mehr eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit durch mehr Teilzeitstellen versprechen. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche erwartet der Dienstleistungssektor insgesamt einen etwas stärkeren Effekt durch Teilzeitstellen (78 %) als der Handel (75 %) und die Industrie (74 %). Vor allem bei der Deckung des Personalbedarfs erhofft sich der Dienstleistungssektor (56 %) mehr von Teilzeitkräften als die Industrie (43 %).

UNTERNEHMEN BEI DER EINSTELLUNG VON TEILZEITKRÄFTEN ZURÜCKHALTEND

Eine knappe Mehrheit der Teilnehmenden (54 %) gab an, vorerst keine neuen Teilzeitstellen schaffen zu wollen, 5 % der Unternehmen planen sogar einen Abbau (vgl. Abb. 5). Im Gegensatz dazu wollen 41 % der Unternehmen Stellen aufbauen. Bei Betrieben ab 500 Beschäftigten war häufiger von Teilzeitstellenaufbau die Rede (49 %); etwa genauso viele Teilnehmende wollen die Stellenanzahl konstant halten (48 %), während 3 % die Anzahl der Teilzeitstellen verringern möchten. Nur 34 % der kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten haben vor, die Anzahl an Teilzeitkräften aufzubauen, 7 % sprechen von Stellenabbau. Mit 59 % gaben in dieser Gruppe im Größenklassenvergleich die meisten Unternehmen an, keine neuen Teilzeitstellen schaffen zu wollen. Im Dienstleistungssektor planen die Betriebe häufiger mit zusätzlichen Teilzeitkräften (44 %) als im Handel (41 %) und in der Industrie (36 %). Wie bei der Gesamtheit der Meldungen gab auch in allen einzelnen

Bereichen die Mehrheit der Betriebe an, keine Teilzeitstellen aufbauen zu wollen.

HOMEOFFICE HAT KEINEN NENNENSWERTEN EINFLUSS AUF ANZAHL DER TEILZEITKRÄFTE

Nur 7 % der Teilnehmenden gaben an, dass sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten aufgrund von Homeoffice verändert habe. Dabei meldeten 6 % der Betriebe eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigten, während nur 1 % von einer Verringerung sprach (vgl. Abb. 6). Bei einem Großteil der Teilnehmenden (67 %) hatte die Einführung von Homeoffice keinen Effekt auf die Teilzeitstellen. Für 26 % der Unternehmen ist Homeoffice nicht möglich. Bei Unternehmen mit 250 bis 499 (82 %) und ab 500 Beschäftigten (88 %) gab ein noch deutlich größerer Teil der Teilnehmenden an, dass Homeoffice keine Auswirkung auf die Teilzeitstellen hat. Bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten ist in 46 % der Fälle kein Homeoffice möglich, was die im Größenklassenvergleich geringere Anzahl von Meldungen (49 %) hinsichtlich einer gleichbleibenden Anzahl an Teilzeitstellen erklärt.

MEHR ALS DREI VIERTEL DER UNTERNEHMEN SETZEN KEINE ANREIZE FÜR WECHSEL ZU VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

79 % der Betriebe geben an, keine Anreize zu setzen, um Beschäftigte von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung zu holen. Im Handel sind es sogar 84 %. Im Größenklassenvergleich sprechen nur 13 % der Großunternehmen ab 500 Beschäftigten über Anreize. Bei den Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden sind es mit 36 % deutlich mehr. Betriebe, die Beschäftigte in Vollzeit holen wollen, versuchen dies am häufigsten mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten (16 %) und einer betrieblichen Altersvorsorge (10 %) (vgl. Abb. 7). Danach folgen Kinderbetreuung (8 %) und eine Flexibilisierung des Arbeitsorts (6 %). Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche setzen die Dienstleister stärker als der Gesamtdurchschnitt auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (19 %) und auf eine betriebliche Altersvorsorge (11 %). Industriebetriebe hingegen fallen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt eher mit einer angebotenen Flexibilisierung des Arbeitsorts (8 %) auf. 30 % der Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten bieten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten an. Auch in dieser Gruppe wird das Instrument einer betrieblichen Altersvorsorge am zweithäufigsten angeboten (18 %).

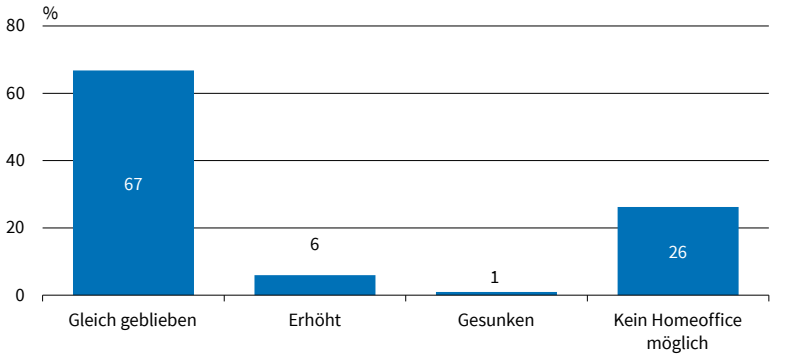
NUR KNAPP JEDES ZEHNTE UNTERNEHMEN ERMÖGLICHT JOBSHARING-MODELLE

In einem Großteil der Betriebe (80 %) gibt es keine Jobsharing-Modelle – lediglich in 9 % der Betriebe kommen diese zum Einsatz (vgl. Abb. 8). Geplant sind sie bei 3 % der Unternehmen, während sie bei 8 % diskutiert werden. Allerdings sind deutliche Unterschiede in den einzelnen Größenklassen zu erkennen. Während knapp über ein Viertel der Großunternehmen ab 500 Beschäftigten Jobsharing-Modelle anbieten, tun dies nur 2 % der Kleinunternehmen mit bis zu 49 Angestellten. Hier ist zu erkennen, dass Jobsharing-Modelle in großen Unternehmen einfacher durchzuführen sind. 64 % der Großunternehmen geben an, dass Jobsharing bei ihnen nicht zum Einsatz kommt, 73 % der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten, 81 % der Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten und 89 % der Kleinunter-

Abb. 6

Veränderung der Teilzeitbeschäftigten mit Einführung von Homeoffice

Gewichtete Anteile in %

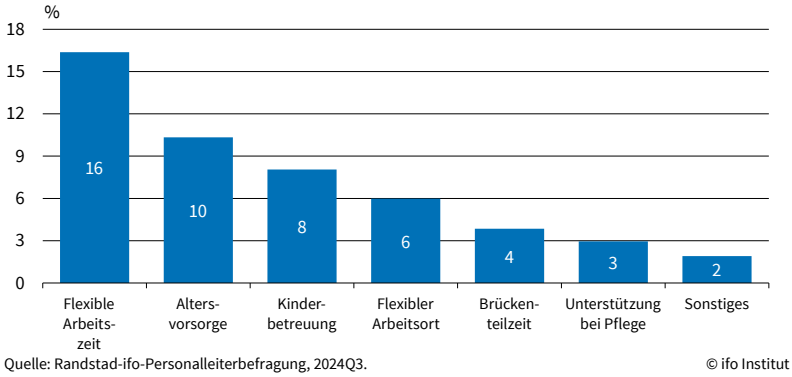


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3. © ifo Institut

Abb. 7

Anreize der Unternehmen für Teilzeitbeschäftigte, Vollzeit statt Teilzeit zu arbeiten

Gewichtete Anteile in %

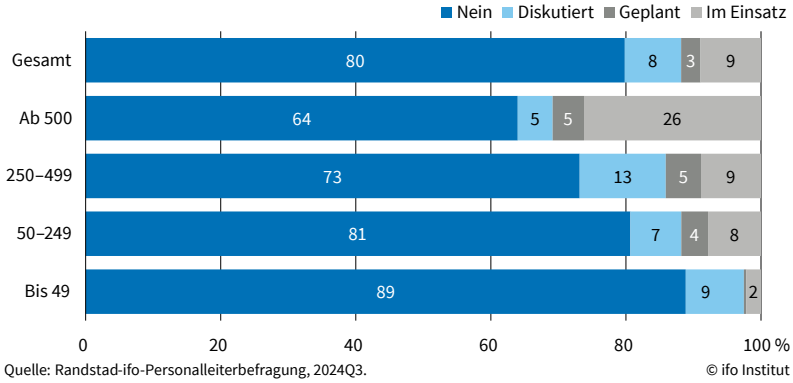


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3. © ifo Institut

Abb. 8

Einsatz von Jobsharing-Modellen

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2024Q3. © ifo Institut

nehmen. Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche sticht hier vor allem der Handel hervor, wo es bei 88 % der Teilnehmenden keine Möglichkeit für Jobsharing gibt. Im Einsatz sind Jobsharing-Modelle am häufigsten in der Industrie (15 %).

REFERENZEN

Freuding, J. und J. Garnitz (2021), »Vielfalt in der Unternehmenskultur«, *ifo Schnelldienst* 74(8), 37-39.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB (2023), »IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG)«, Datenstand: August 2024, verfügbar unter: https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung/, aufgerufen am 25. September 2024.

meinestadt.de (2023), »Fachkräfte: Einmal Teilzeit, immer Teilzeit«, verfügbar unter: https://jobs.meinestadt.de/deutschland/stellenanzeigen-aufgeben/presse/2023/einmal-teilzeit-immer-teilzeit, aufgerufen am 24. September 2024.

Statistisches Bundesamt – Destatis (2024), »Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023«, Pressemitteilung Nr. N017 vom 26. April, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html, aufgerufen am 24. September 2024