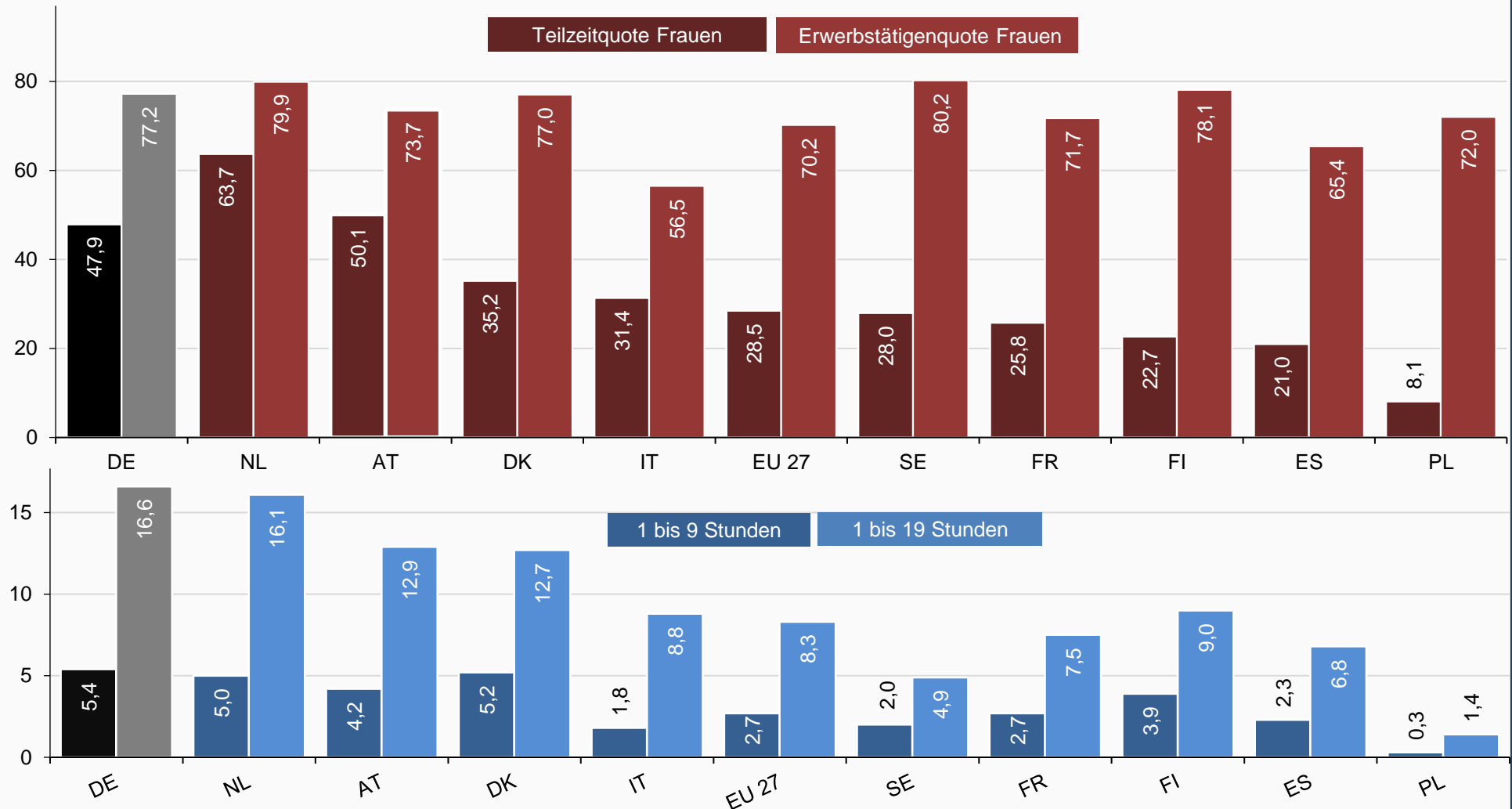


Hohe Teilzeitquoten mit einem niedrigen Stundenvolumen von Frauen in Deutschland – Hindernis für die Begrenzung des Fachkräftemangels



Teilzeit- und Erwerbstätigenquoten sowie Arbeitsstunden von Frauen 2023
ausgewählte EU-Länder, in % der Bevölkerung im Alter zwischen 20 bis 64 Jahren



Quelle: Eurostat (2024): Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-AKE/LFS)



Hohe Teilzeitquoten mit einem niedrigen Stundenvolumen von Frauen in Deutschland – Hindernis für die Begrenzung des Fachkräftemangels

Kurz gefasst:

- Angesichts des hohen Fachkräftebedarfs und der rückläufigen Besetzungstärke der in den Arbeitsmarkt nachrückenden jüngeren Personen werden Forderungen nach einer Ausweitung der Wochenarbeitszeit und auch nach einer Anhebung der zulässigen täglichen Arbeitszeit laut.
- Bei dieser kontroversen Debatte bleibt allerdings unberücksichtigt, dass nur ein Teil der Beschäftigten eine Vollzeitstätigkeit im Rahmen der tarifvertraglichen Regelungen ausübt. Dies gilt weit überwiegend für Männer, nicht aber für Frauen. Wie die Eurostat-Daten zeigen, arbeitet in Deutschland rund die Hälfte aller Frauen auf einer Teilzeitstelle. Ein höheres Stundenvolumen in der Teilzeitarbeit (vollzeitnahe Teilzeitarbeit) wie auch Übergänge in eine Vollzeitstelle könnten daher ein wichtiger Baustein für die Begrenzung des Fachkräftemangels, und hier vor allem in den sozialen Berufen (Pflege, Erziehung) sein.
- Teilzeitarbeit von Frauen ist in fast allen EU-Staaten keine Besonderheit, sondern die Normalität. Aber die Teilzeitquoten von Frauen unterscheiden sich beträchtlich. Die hohe Quote in Deutschland mit 47,9 % wird nur noch von Österreich (50,1 %) und vor allem von den Niederlanden (63,7 %) überschritten.
- Wie die Daten der ausgewählten EU-Staaten zeigen, ist es nicht so, dass die Häufigkeit von Teilzeitarbeit zwingend in einer engen Verbindung mit einer hohen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen steht: Die skandinavischen Staaten wie auch Frankreich weisen vergleichbar zu Deutschland hohe Frauenerwerbstätigkeitsquoten auf, aber deutlich niedrigere Teilzeitquoten: So liegt in Schweden die Erwerbsbeteiligung von Frauen bei über 80 %, der Anteil der Teilzeitarbeit bei nur 28 %. Auf der anderen Seite gibt es Länder, so in Italien, die durch niedrige Erwerbstätigenquoten und niedrige Teilzeitquoten gekennzeichnet sind.
- Die Situation in Deutschland weist eine Besonderheit gegenüber den vergleichbaren Staaten auf: Nicht nur die Teilzeitquote liegt auf einem hohen Niveau, sondern zugleich sind die wöchentlichen Arbeitszeiten mit einem niedrigen Stundenvolumen stark ausgeprägt. 5,4 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten weniger als 9 Stunden und 16,6 % weniger als 19 Stunden in der Woche.
- Die Gründe für die hohe Bedeutung von Teilzeitarbeit, insbesondere von kurzer Teilzeitarbeit, sind vielfältig. Wie Befragungen zeigen, wollen viele Frauen länger arbeiten, aber Hindernisse stehen dem entgegen: Unzureichende Kinderbetreuung und unzureichende Unterstützung bei der Angehörigenpflege; überhohe (vor allem) psychische Belastungen durch die Arbeit, geringe Beteiligung der Männer bei der Haus- und Carearbeit.
- Vor allem aber regen die sozial- und steuerrechtlichen Regelungen in Deutschland zu (kurzer) Teilzeitarbeit geradezu an: Minijobs, Vorteile im Übergangsbereich und bei der Grundrente, Ehegattensplitting und Steuerklassenwahl lauten hier die wichtigsten Stichworte. Die Reformvorschläge sind seit langem bekannt, ihre Umsetzung ist dringender denn je, insbesondere wenn dem Personalnotstand in der Altenpflege und Kinderbetreuung begegnet werden soll.

Hintergrund

Frauenerwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit im EU-Vergleich

Vergleicht man die Erwerbstätigenquoten von Frauen zwischen den in der Abbildung ausgewählten EU-Ländern, dann zeigt sich, dass diese im Jahr 2023 überwiegend ein Niveau von 70 bis 80 % aufweisen. Zugleich lässt sich im Zeitverlauf seit 2002 für alle Staaten ein deutlicher Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen feststellen (vgl. [Abbildung X.13](#)). Unterschiedlicher fallen die Befunde aus, wenn nach der Teilzeitquoten der beschäftigten Frauen gefragt wird. Sie weichen deutlich voneinander ab. Nicht bestätigt lässt sich dabei die Vermutung, dass die Häufigkeit von Teilzeitarbeit zwingend in einer engen Verbindung mit einer hohen Arbeitsmarkt-beteiligung von Frauen steht: Die skandinavischen Staaten wie auch Frankreich weisen vergleichbar zu Deutschland (77,2 %) hohe Frauenerwerbstätigkeitsquoten auf, aber deutlich niedrigere Teilzeitquoten: So liegt in Schweden die Erwerbsbeteiligung von Frauen bei über 80 %, der Anteil der Teilzeitarbeit bei nur 28 %. In Deutschland (47,9 %) hingegen, wie auch in Österreich (50,1 %) und vor allem in den Niederlanden (63,7 %), erreichen die Teilzeitquoten und die Erwerbsbeteiligung gleichermaßen ein hohes Niveau. Auf der anderen Seite gibt es Länder, vor allem in Süd-Osteuropa (hier nicht in der Abbildung), so in Italien (56,5 % zu 31,4 %), die durch niedrige Erwerbstätigenquoten und niedrige Teilzeitquoten gekennzeichnet sind.

Die Situation in Deutschland weist eine Besonderheit gegenüber den vergleichbaren Staaten auf: Nicht nur die Teilzeitquote liegt auf einem sehr hohen Niveau, sondern zugleich sind wöchentlichen Arbeitszeiten mit einem niedrigen Stundenvolumen stark ausgeprägt. 5,4 % der erwerbstätigen Frauen insgesamt arbeiten weniger als 9 Stunden und 16,6 % weniger als 19 Stunden in der Woche.

Frauenerwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit in Deutschland

Die Erwerbstätigenquote der Frauen hat vor allem in Westdeutschland deutlich zugenommen: von 54,3 % im Jahr 1991 auf 72,8 % im Jahr 2022. Der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich somit von 24,2 Prozentpunkte im Jahr 1991 auf nur noch 8,0 Prozentpunkte im Jahr 2022 verringert (vgl. [Abbildung IV.13](#)). In Ostdeutschland war die Erwerbsbeteiligung von Frauen höher als im Westen, liegt mittlerweile (2022) mit 74,6 % (vgl. [Abbildung IV.14](#)) nur noch knapp über dem westdeutschen Niveau.

Erheblich an Bedeutung gewonnen hat auch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen, sie lag – bezogen auf abhängig Beschäftigte einschließlich Minijobber*innen (die Eurostat Zahlen umfassen auch die selbstständig Erwerbstätigen) – im Jahr 1991 noch bei 30,2 % und erreicht im Jahr 2022 den Wert von 49,2 % (vgl. [Abbildung IV.8d](#)). Teilzeitstellen weisen einen deutlich geringeren Stundenumfang als Vollzeitstellen auf. Vollzeitnahe Teilzeitarbeit findet sich selten, Halbtagsarbeit häufig (vgl. [Abbildung V.92](#)). Der geringe Umfang der Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erklärt sich nicht zuletzt durch die Regelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse: Die Tätigkeit in einem Stundenumfang von bis zu 10 Stunden in der Woche bzw. 43 Wochenstunden im Monat ist (bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro) im Jahr 2023 frei von Steuern und Beiträgen (bei Wahrnehmung der Befreiung von Beiträgen zur Rentenversicherung). Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zählt 2023 rund 4,5 Mio. Minijobber*innen in einer Hauptbeschäftigung, wovon etwa 60 % Frauen sind (vgl. [Abbildung IV.91](#)).

Das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung von Frauen variiert u.a. mit ihrem Lebensalter (vgl. [Abbildung IV.67a](#)), dem Alter und der Zahl der Kinder (vgl. [Abbildung IV.22](#) und [Abbildung IV.20_21](#)).

Eine besonders hohe Bedeutung haben Frauenerwerbstätigkeit und Teilzeitarbeit im Bereich der sozialen und persönlichen Dienstleistungen. So arbeiten (2021) in den ambulanten Pflegediensten 52,5 % aller Beschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit und 15,6 % in geringfügiger Beschäftigung (vgl. [Abbildung VI.54](#)). Im stationären Sektor (Pflegeheime) sind es 55,5 % und 7,9 % der Beschäftigten (vgl. [Abbildung VI.55](#)).

Aus sozialpolitischer Sicht liegt das individuelle Risiko von Teilzeitarbeit vor allem in einer mangelhaften materiellen und sozialen Absicherung. Ein Teilzeiteinkommen reicht in der Regel nicht zur eigenständigen Existenzsicherung aus. Und aufgrund der Kopplung der Höhe der Sozialversicherungsleistungen an die Höhe des Arbeitseinkommens sind längerfristig Teilzeitbeschäftigte bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter nur unzureichend eigenständig gesichert. Lebensunterhalt und soziale Absicherung sind damit im erheblichen Maße vom Einkommen des*der Partners*in abhängig. Problematisch sind solch niedrigen Wochenarbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten insbesondere dann, wenn sie mit niedrigen Stundenlöhnen einhergehen, was relativ oft der Fall ist (vgl. [Abbildung III.3](#) und [Abbildung III.3.b](#)). In solchen Fällen reicht das erzielte Einkommen alleine nicht aus, um den existenzsichernden Bedarf einer Person zu decken und muss entweder durch weitere Einkommen im Haushaltskontext oder durch aufstockende SGB II-Leistungen ergänzt werden.

Begrenzung des Fachkräftemangels durch vollzeitnahe Teilzeitarbeit und Übergänge in Vollzeitarbeit

Die Gründe für die hohe Bedeutung von Teilzeitarbeit, insbesondere von kurzer Teilzeitarbeit, für die Frauenerwerbstätigkeit sind vielfältig. Wie Befragungen zeigen, sind Frauen in ihren Erwerbswünschen heterogen. Zu einem Teil entspricht die Teilzeiterwerbstätigkeit den individuellen Vorstellungen, auf der anderen Seite wollen viele Frauen länger arbeiten. Diesem Wunsch stehen aber mehrere Hindernisse entgegen: Denn die hohe Zahl von Beschäftigungsverhältnissen mit einer geringen Wochenarbeitszeit ist Ausdruck der Schwierigkeit, Berufstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Teilzeitarbeit ist ein Weg, um nach der Geburt von Kindern die Berufstätigkeit fortsetzen zu können (vgl. [Abbildung IV.76](#)). Zudem weichen Frauen auch deshalb häufiger auf Halbtagsstellen aus, weil sie sonst Pflegeverpflichtungen nicht mit ihrem Beruf vereinbaren können. Mit der männlich definierten Norm der durchgängigen Vollzeiterwerbstätigkeit, lässt sich dies nicht realisieren. Letztere ist bei Männern die Regel, wie z.B. auch ihre hohe Erwerbsbeteiligung unabhängig vom Alter ihres jüngsten Kindes aufzeigt (vgl. [Abbildung IV.22](#)). Frauen müssen sich also einerseits mit der nach wie vor geringen Beteiligung der Männer bei der Haus- und Carearbeit auseinandersetzen, sehen sich andererseits mit der unzureichenden öffentlichen Kinderbetreuung (insbesondere für Kinder unter 3 Jahren, vgl. [Abbildung VII.33](#)) und der unzureichenden Unterstützung bei der Angehörigenpflege konfrontiert.

Die Versorgungsdefizite in diesen beiden Bereichen sind im Wesentlichen Folge einer Unterversorgung mit entsprechendem Personal. Der Fachkräftemangel fällt hier besonders stark aus. Und der Bedarf an Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, Krankenpfleger*innen

und Altenpfleger*innen wird in Zukunft noch weiter zunehmen. Rein rechnerisch könnte dem durch eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten und Übergängen in eine Vollzeittätigkeit entgegengewirkt werden. Doch dabei sollte allerdings beachtet werden, dass niedrige Arbeitszeiten auch eine Reaktion auf überhohe (vor allem) psychische Arbeitsbelastungen sind. Zu fragen ist, ob eine jahrelange Vollzeittätigkeit z.B. in der stationären Altenpflege unter den gegenwärtigen Bedingungen überhaupt zu verkraften ist. Erforderlich sind deshalb bessere, erleichterte Arbeitsbedingungen, was wiederum einen höheren Personalschlüssel voraussetzt.

Beseitigung fragwürdiger Anreize im Sozial- und Steuerrecht

Eine ganze Reihe von sozial- und steuerrechtlichen Regelungen in Deutschland macht (kurze) Teilzeitarbeit für Frauen geradezu attraktiv, während es kaum Anreize für längere Arbeitszeiten gibt:

- Bei Minijobs fallen keine Beiträge und Steuern an, der Nettoverdienst entspricht dem Bruttoverdienst (80 % der Betroffenen optieren für die Befreiung von Beiträgen zur Rentenversicherung) ([Abbildung III.101](#)). Zwar wird durch den neuen sog. Übergangsbereich vermieden, dass es beim Überschreiten der Geringfügigkeitsschwelle und der dann beginnenden Sozialversicherungs- und Beitragspflicht zu einem Einkommenssprung kommt. Der Eingangsbeitragssatz liegt so niedrig, dass das Nettoeinkommen nicht sinkt. Aber das gilt nicht, wenn die Steuerklasse V gewählt wird und sich der Vorteil des Ehegattensplittings allein zu Gunsten des Mannes (Steuerklasse III) und zum Nachteil der Frau (Steuerklasse V) auswirkt (vgl. [Abbildung III.100](#)).
- Die abgesenkten Arbeitnehmerbeitragssätze im Übergangsbereich, die mit steigendem Einkommen anwachsen und ab einem Monatseinkommen von 2.000 Euro die reguläre Höhe erreichen, wirken sich nicht nachteilig auf die Entgeltpunkte und Anwartschaften in der Rentenversicherung aus. Jede Einkommens- und Versicherungsphase im Übergangsbereich wird pauschal begünstigt – unabhängig davon, ob es sich um ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (mit womöglich hohen Stundenlöhnen) oder um ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (mit womöglich niedrigen Stundenlöhnen bzw. Mindestlöhnen) handelt.
- Auch der Grundrentenzuschlag in der Rentenversicherung führt zu einer Bevorzugung und Förderung von kurzer Teilzeitarbeit, deren Stundenvolumen deutlich unter der Vollzeitnorm liegt. Denn bei der Höhe der Entgeltpunkte und deren Aufstockung wird nicht nach der geleisteten Arbeitszeit unterschieden. Dies lassen die vorliegenden Versichertendaten nicht zu. Ein niedriger Verdienst kann insofern nicht nur Folge von niedrigen Stundenlöhnen sein. Gleichmaßen möglich und verbreitet ist es auch, dass höhere, die Niedriglohnschwelle überschreitende Stundenlöhne, so z.B. bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst, einhergehen mit geringen Arbeitszeiten. Im Ergebnis kann es dazu kommen, dass niedrige Stundenlöhne bei Vollzeit nicht aufgewertet werden, höhere Stundenlöhne bei Teilzeit hingegen schon.

Statt pauschal höhere Wochenarbeitszeiten für alle oder eine Anhebung der zulässigen täglichen Arbeitszeit zu fordern, sollten die Anreize für kurze Arbeitszeiten beseitigt und die traditionelle Erwerbskonstellation im Paarkontext, d.h. mit männlichem Hauptverdiener in Vollzeit und weib-

licher Hinzuverdienerin in Teilzeit, nicht noch gefördert werden. Damit dies nicht zu einer Doppelbelastung der Frauen führt, müssten die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie (u.a. Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Pflege), nachhaltig verbessert werden. Dann bedeutet ein höherer Erwerbsumfang von Frauen nicht nur mehr Arbeitsvolumen – u.a. zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs – sondern ebenso eine bessere individuell soziale Absicherung für diese. Und erforderlich ist eine zwischen den Partnern gleichberechtigte Aufgabewahrnehmung im Haushalt, was dann bedeutet, dass sich die Arbeitszeiten auch von Männern an den unterschiedlichen familiären Lebensphasen anpassen müssen.

Methodische Hinweise

Die Daten zu der Erwerbstätigkeit beruhen auf den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU-AKE; Labour Force Survey - LFS) des statistischen Amtes der Europäischen Kommission (Eurostat). In Deutschland ist die Befragung in den Mikrozensus integriert.

Die Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit wird hier als Zahl der erwerbstätigen Personen gemessen. Um Vergleiche zwischen unterschiedlich großen Ländern zu ermöglichen und die Auswirkungen der Veränderung der Bevölkerungsgröße der Länder im zeitlichen Verlauf auszuschließen, werden in Erwerbstätigenstatistiken Erwerbstätigenquoten berechnet. Die Zahl der Erwerbstätigen wird ins Verhältnis zur Zahl der Bevölkerung gesetzt. Dabei auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Bezug genommen (hier zwischen 20 und 64 Jahre).

Als zentrales Maß zur Erwerbsbeteiligung, das internationale und zeitliche Vergleiche zulässt, hat die Erwerbstätigenquote jedoch auch ihre Schwächen: Sie erfasst alle Erwerbstätigen und alle Formen der Erwerbstätigkeit. Aus ihr lässt sich z.B. der Anteil der Selbstständigen, befristet Beschäftigten und vor allem der Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen nicht ablesen.

Die Daten der Europäischen Kommission weichen von den nationalen Beschäftigungsdaten (etwa dem Mikrozensus) ab, weshalb kein direkter Vergleich zwischen den verschiedenen Datensätzen erfolgen kann.

Thema des Monats Juli 2024:

Prof. Dr. Gerhard Bäcker | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | gerhard.baecker@uni-due.de

Philip Sommer | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | philip.sommer@uni-due.de

Lina Zink | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2196 | lina.zink@uni-due.de