



Umfrage zur Teilzeitarbeit von Frauen – Zusammenfassung der Ergebnisse –

Einleitung

Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen, insbesondere bei Frauen. Laut Statistischem Bundesamt arbeiteten 2023 rund 31 % der Beschäftigten in Deutschland in Teilzeit. Dabei war jede zweite Frau (50 %) teilzeitbeschäftigt, während die Teilzeitquote bei Männern mit 13 % deutlich niedriger ausfiel. Angesichts des Fachkräftemangels wird zunehmend diskutiert, wie es gelingen kann, den Beschäftigungsumfang von Teilzeitbeschäftigten auszuweiten, sofern dies im Interesse der Beschäftigten ist. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg stellt hierfür im Rahmen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf zusätzliche Fördermittel für 2024 und 2025 bereit. Ziel ist es, dass mehr Frauen ihren Beschäftigungsumfang erweitern.

Um unsere langjährige Erfahrung in der Kontaktstelle Frau und Beruf Freiburg – Südlicher Oberrhein durch belastbare Daten zu ergänzen, haben wir eine Umfrage durchgeführt. Ziel war es, herauszufinden, ob Frauen ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, und wenn das der Fall ist, welche Hindernisse dem im Weg stehen. Während Teilzeitarbeit oft die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert, bringt sie auch Nachteile wie begrenzte Karrierechancen und finanzielle Einbußen mit sich. Die Umfrageergebnisse sollen dabei helfen, passgenaue Angebote zur Stärkung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen zu entwickeln.

Die Erhebung fand zwischen dem 11. Juni 2024 und dem 20. Juli 2024 statt. Sie richtete sich an unsere Newsletter-Abonnentinnen, die aktuell in Teilzeit arbeiten. Insgesamt nahmen 131 Frauen teil. Der Fragebogen umfasste 15 Themenbereiche, darunter Arbeitszeit, Bruttoeinkommen, Nettohaushaltseinkommen, Steuerklasse, familiäre Verpflichtungen und die Bereitschaft zur Arbeitszeiterhöhung. Die folgende Auswertung ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

Es handelt sich um eine explorative Umfrage, die trotz der geringen Teilnehmerinnenzahl wertvolle Erkenntnisse liefert zu den Beweggründen und Hindernissen, die Frauen aus der Region Freiburg – Südlicher Oberrhein bei ihrer Entscheidung für oder gegen eine Arbeitszeitaufstockung beeinflussen. Die Umfrageergebnisse geben uns wertvolle Hinweise auf die (Weiter-)Entwicklung unserer Angebote in diesem Förderschwerpunkt.

Wir danken allen Frauen, die an der Umfrage teilgenommen haben. Unser besonderer Dank gilt unseren ehemaligen studentischen Praktikantinnen Sandra Pfeifer (Konzeption und Umsetzung) und Sarah Fader (Auswertung). Ohne sie hätten wir die Umfrage nicht durchführen und auswerten können.

Wir wünschen allen interessierten Leserinnen und Lesern eine erkenntnisreiche Lektüre.

Linda Steger und Team

Kontaktstelle Frau und Beruf Freiburg – Südlicher Oberrhein

Dezember 2024

1. Hintergründe der Teilnehmerinnen

Die Umfrage richtete sich ausschließlich an Frauen, die derzeit in Teilzeit arbeiten. Dabei ergab sich ein differenziertes Bild der Teilnehmerinnen:

- **Arbeitszeit:** Im Durchschnitt arbeiten die Befragten rund 22,5 Stunden pro Woche. Etwa die Hälfte (52 %) leistet dabei mehr als 20 Stunden, während knapp 41 % zwischen 10 und 20 Stunden tätig sind. Nur ein kleiner Anteil (7 %) arbeitet weniger als 10 Stunden wöchentlich.
- **Bildung:** Die Frauen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, sind überwiegend gut ausgebildet, mit einem hohen Anteil von 79 %, die das Abitur besitzen. Zudem verfügen 71 % über einen Hochschulabschluss. Zum Vergleich: Von den Frauen, die wir in 2023 beraten haben, hatten 52 % einen Hochschulabschluss.
- **Familien- und Haushaltssituation:** Die durchschnittliche Haushaltsgröße liegt bei drei Personen, und die Teilnehmerinnen haben im Schnitt ein Kind. Etwa 40 % leben ohne Kinder im Haushalt, während 31 % zwei Kinder und 15 % ein Kind betreuen.
- **Einkommen:** Das durchschnittliche Nettohaushaltseinkommen beträgt 3.705 €, wobei knapp 29 % den Haushalt allein finanzieren. Die Bruttoverdienste aus der Teilzeitbeschäftigung liegen häufig unter 3.500 €; etwa 37 % verdienen weniger als 2.000 €, und 38 % befinden sich in der Einkommensspanne zwischen 2.000 und 3.500 €.
- **Steuerklassen:** Die Verteilung zeigt eine hohe Diversität: 33 % der Frauen sind in Steuerklasse I, 22 % in Steuerklasse V und knapp 20 % in der gleichberechtigten Steuerklasse IV.

Insgesamt handelt es sich bei den Befragten also um eine gut ausgebildete und häufig familiär eingebundene Gruppe.

2. Ergebnisse zur Arbeitszeit und Bereitschaft zur Erhöhung

Zentrale Frage der Umfrage war, ob die Frauen grundsätzlich Interesse daran hätten, ihre Teilzeitarbeit aufzustocken, um sich einer Vollzeitbeschäftigung anzunähern. Die Auswertung ergab, dass:

- 66 % der Teilnehmerinnen (87 Frauen) kein Interesse an einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit haben.
- 19 % (25 Frauen) ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden.
- 15 % (19 Frauen) unschlüssig sind, ob sie ihre Arbeitszeit erhöhen möchten.
- Zwei Frauen haben dazu keine Angabe gemacht.

Frauen, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, unterscheiden sich in mehreren Aspekten von denen, die diese Option ablehnen:

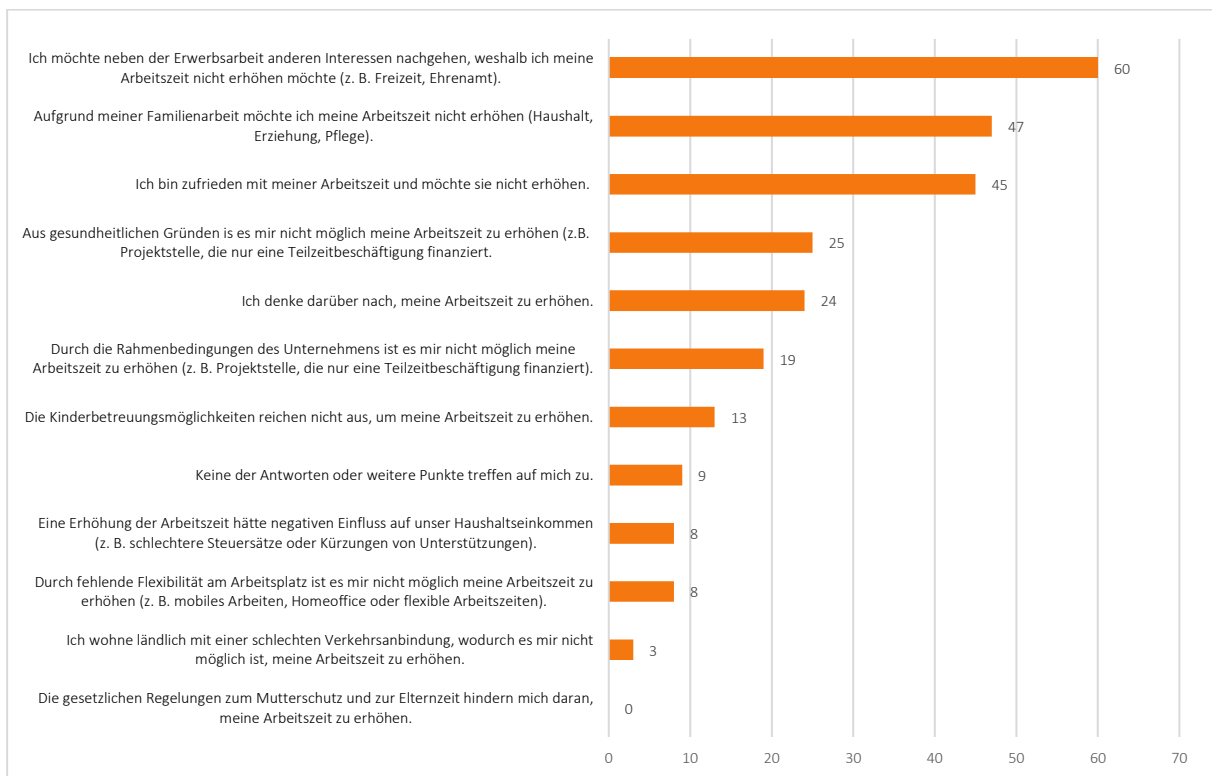
- **Arbeitszeit:** Je mehr Stunden Frauen bereits arbeiten, desto geringer ist die Neigung, die Arbeitszeit weiter auszudehnen. Bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden erreicht sowohl die Anzahl der Frauen, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, als auch derjenigen, die dies nicht möchten, ihren Höchststand.
- **Steuerklasse:** Alleinerziehende Mütter in Steuerklasse II sind am häufigsten geneigt, ihre Stundenanzahl zu steigern. Auch Frauen in Steuerklasse I, die meist alleinstehend sind, tendieren dazu, ihre Arbeitszeit erhöhen zu wollen. Frauen in den Steuerklassen III und V, häufig in Partnerschaften mit höherem Einkommen, zeigen eine

moderate Neigung zur Ausweitung ihrer Arbeitszeit. Am wenigsten interessiert an einer Stundenaufstockung sind Frauen in Steuerklasse IV, die in Partnerschaften mit einem ähnlich hohen Einkommen leben.

- **Bruttoeinkommen:** Frauen mit geringem Einkommen, besonders solche in Minijobs, zeigen am stärksten den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu verlängern.
- **Haushaltsnettoeinkommen:** Frauen aus Haushalten mit mittleren bis höheren Nettoeinkommen sind am ehesten daran interessiert, ihre Stundenanzahl zu steigern.
- **Anzahl und Alter der Kinder:** Der Wunsch nach mehr Arbeitszeit ist bei Frauen mit weniger oder älteren Kindern im Haushalt ausgeprägter.

3. Gründe, warum Frauen ihre Arbeitszeit nicht erhöhen möchten

Abbildung 1: Antworten auf die Frage: „Welche Punkte treffen auf Ihre Situation zu?“ (Mehrfachnennungen möglich)



Die Umfrage zeigt, dass die Entscheidung von Frauen, in Teilzeit zu arbeiten, stark von individuellen, familiären und äußeren Faktoren beeinflusst wird. Dabei spielt es kaum eine Rolle, ob die Frauen ihre Arbeitszeit erhöhen möchten oder nicht. Zum Beispiel lehnten 37 Frauen, die ihre Arbeitszeit nicht aufstocken möchten, dies aufgrund der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Interessanterweise nannten auch neun Frauen, die gerne mehr arbeiten würden, denselben Grund (ausführlich siehe Abbildung 2 im Anhang). Daher lassen sich die Ergebnisse zur Situation der Frauen unabhängig von ihren Wünschen zur Arbeitszeit interpretieren. Die dargestellten Ergebnisse verdeutlichen die Hindernisse, mit denen viele Teilnehmerinnen der Umfrage konfrontiert sind – unabhängig davon, ob sie ihre Arbeitszeit anpassen möchten oder nicht.

Eine Mehrzahl der 131 Teilnehmerinnen (60 Frauen, 46 %) möchte ihre Arbeitszeit nicht erhöhen, weil sie neben ihrer Erwerbsarbeit anderen Interessen nachgehen möchten, wie

Freizeitaktivitäten oder Ehrenämtern. Offen ist hier allerdings, ob manche Frauen auch die Zeit mit ihrer Familie als Freizeit definiert haben. Für viele Frauen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine entscheidende Rolle: 47 Frauen (36 %) gaben an, dass ihre Familienarbeit wie Haushalt, Erziehung oder Pflege der Grund sei, warum sie ihre Arbeitszeit nicht erhöhen können.

45 Frauen (34 %) sind zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitszeit und sehen keinen Anlass, diese zu ändern. Gesundheitsprobleme hindern 25 Teilnehmerinnen (19 %) daran, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Auch äußere Rahmenbedingungen stellen Hürden dar: 19 Frauen (15 %) berichteten, dass die Strukturen ihres Unternehmens, wie etwa befristete Projektstellen, keine Arbeitszeiterhöhung ermöglichen. Für acht Frauen (6 %) ist die mangelnde Flexibilität am Arbeitsplatz, wie fehlende Homeoffice-Möglichkeiten oder unflexible Arbeitszeiten, ausschlaggebend.

Darüber hinaus nannten 13 Frauen (10 %) die eingeschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Hemmnis. Für weitere acht Frauen (6 %) würde eine Arbeitszeiterhöhung finanzielle Nachteile bedeuten, etwa durch höhere Steuern oder den Verlust von Unterstützungsleistungen. Drei Frauen (2 %) gaben an, dass die ländliche Lage ihres Wohnorts und eine schlechte Verkehrsanbindung eine größere Erwerbstätigkeit verhindern.

Insgesamt denken 24 Teilnehmerinnen (18 %) über eine Arbeitszeiterhöhung nach. Einige nutzten das Freitextfeld, um ihre individuellen Beweggründe zu schildern. Diese reichen von Schwierigkeiten, eine geeignete Stelle zu finden, über berufliche Umorientierung bis hin zur Vorbereitung einer Selbstständigkeit. Solche persönlichen Herausforderungen verdeutlichen die Vielschichtigkeit der Entscheidungen zur Arbeitszeitgestaltung.

Aus den Antworten der Frauen, die ihre Arbeitszeit gerne erhöhen möchten, geht hervor, dass die größten Hindernisse die Rahmenbedingungen der Unternehmen sind. Diese Rahmenbedingungen erlauben es den Frauen nicht, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Insgesamt gaben 44 % der befragten Frauen (11 von 25) an, dass dies das größte Hemmnis darstellt. Jeweils 16 % der Frauen (4 von 25) nannten den Wunsch, neben der Erwerbsarbeit anderen Interessen nachzugehen, sowie gesundheitliche Gründe als Hindernisse für eine Arbeitszeiterhöhung. Für jeweils 12 % der Frauen (3 von 25) sind nicht ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die fehlende Flexibilität am Arbeitsplatz die Hauptgründe, warum sie ihre Arbeitszeit nicht erhöhen können, obwohl sie dies gerne würden.

4. Schlussfolgerungen

Die Umfrage zeigt, dass die Entscheidung von Frauen für Teilzeitarbeit und deren Beibehaltung durch eine Vielzahl persönlicher, familiärer und struktureller Faktoren geprägt ist. Für viele Frauen stellt Teilzeitarbeit eine strategische Wahl dar, die stark von familiären Verpflichtungen, fehlenden Betreuungsmöglichkeiten und steuerlichen Nachteilen beeinflusst wird. Finanzielle Motive können einige Frauen dazu bewegen, eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit in Betracht zu ziehen. Allerdings verhindern familiäre Verpflichtungen und strukturelle Hürden bei vielen anderen eine solche Änderung.

Flexible Arbeitsmodelle, bessere steuerliche Anreize und stärkere Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen könnten Frauen helfen, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, ohne dabei familiäre oder wirtschaftliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Diese Umfrage bietet wertvolle Einblicke für die Entwicklung von Maßnahmen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebensrealitäten von Frauen in Teilzeit gerecht werden. Hierbei sind verschiedene Akteure gefordert:

Politik:

- Ausbau von Betreuungsplätzen, insbesondere für Grundschulkindern.
- Erleichterung der Rückkehr in vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle durch bessere steuerliche Rahmenbedingungen.

Unternehmen:

- Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle, die die Work-Life-Balance fördern und es ermöglichen, Arbeitszeiten individuell anzupassen. Dazu gehören z.B. individualisierte Gleitzeitmodelle, Homeoffice, Jobsharing, Jahresarbeitszeit, flexible Schichtarbeit oder Vertrauensarbeitszeit.
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, z.B. über die Bereitstellung einer betriebseigenen Kita oder Belegplätze bei einem Kitaträger bzw. die Einrichtung von sogenannten Pflegelots*innen im Unternehmen.

Für die **Kontaktstelle Frau und Beruf Freiburg – Südlicher Oberrhein** bedeutet dies:

- Fortführung der Beratung: Individuelle Lösungen für Frauen, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten.
- Workshops: z.B. zu Verhandlungsstrategien, die Frauen dabei unterstützen, ihre beruflichen und persönlichen Interessen in Gesprächen innerhalb der Familie und mit Arbeitgebenden selbstbewusst und erfolgreich zu vertreten. Dazu zählen Themen wie Verhandlung von Arbeitszeitmodellen, Argumentation für Gehaltsanpassungen, Gestaltung von Rahmenbedingungen wie Homeoffice oder Gleitzeit, Selbstbewusste Kommunikation und das Aushandeln fairer Aufteilung der Sorge- und Familienarbeit innerhalb der Familie.
- Netzwerkaufbau: Förderung des Austauschs und der Best Practices für Frauen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten.
- Sensibilisierung von Unternehmen: Aufzeigen der Potenziale und Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten.
- Lobbyarbeit in Politik und Gesellschaft: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Durch diese Maßnahmen können Frauen in Teilzeitbeschäftigungen besser unterstützt werden, ihre beruflichen und privaten Ziele zu verwirklichen, während gleichzeitig Unternehmen und Gesellschaft von ihrem erhöhten Engagement profitieren.

Anhang

Abbildung 2: Antworten auf die Frage: „Welche Punkte treffen auf Ihre Situation zu?“ in Verbindung mit dem Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit

