

# **Frauen in Teilzeit**

## **Lebensqualität oder Teilzeitfalle**

Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung  
im Auftrag des Bundesministeriums  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

von  
Professor Dr. Carsten Wippermann  
DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung

Penzberg 2018

# Inhalt

1.	Einleitung .....	4
2.	Zentrale Befunde .....	7
3.	Basisdaten zu Frauen in Teilzeit: Erwerbsform – Qualifikation – Alter – Lebenslage .....	11
4.	Motive der Entscheidung für Teilzeit.....	16
4.1.	Freiwillige oder unfreiwillige Teilzeit?.....	20
4.2.	Aktueller Erwerbsumfang: Gap zwischen Realität und Wunsch.....	24
4.2.1.	Faktischer Erwerbsumfang.....	24
4.2.2.	Gewollter, idealer Erwerbsumfang .....	27
4.2.3.	Motive, jetzt schon mehr Stunden pro Woche arbeiten zu wollen.....	32
4.3.	Gewünschter Erwerbsumfang für die weitere und spätere Zukunft .....	41
5.	Die aktuelle finanzielle und steuerliche Situation .....	49
5.1.	Bruttoeinkommen .....	49
5.2.	Eigenes Nettoeinkommen .....	51
5.3.	Haushaltsnettoeinkommen.....	52
5.4.	Lohnsteuerklassen bei Verheirateten .....	54
6.	Verteilung von Erwerbseinkommen und Haushaltsarbeit in Partnerschaften .....	57
6.1.	Anteil des eigenen Einkommens am Haushaltseinkommen.....	57
6.2.	Anteil an den häuslichen Aufgaben (Kochen, Putzen Einkaufen etc.) .....	58
6.3.	Pflege von Angehörigen .....	60
7.	Persönliche Bedeutung von Teilzeit .....	64
8.	Teilzeit – eine vorübergehende Phase im Berufsleben? .....	68
9.	Vollzeit und Teilzeit im bisherigen Erwerbsverlauf .....	70

10.	Hürden und Fallstricke: Ursachen der Teilzeitfalle.....	75
10.1.	Infrastrukturen: Kita und Schule .....	75
10.2.	Situation beim Arbeitgeber .....	79
10.2.1.	Beruflicher Aufstieg – Karriere – Führungsposition.....	81
10.2.2.	Sicherheit des Arbeitsplatzes .....	93
10.2.3.	Risikoarm temporär reduzieren: Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit.....	95
10.2.4.	Ansehen am Arbeitsplatz: Stigmatisierung versus hohe Effizienz .....	97
10.2.5.	Einkommen, Lohngerechtigkeit .....	99
10.2.6.	Gender Pay Gap: Informationsbedarf und Entgelttransparenzgesetz .....	104
10.3.	Rolle des (Ehe-)Partners.....	105
11.	Alterssicherung .....	111
11.1.	(Wenig) Vertrauen in die Gesetzliche Rentenversicherung.....	111
11.2.	Maßnahmen zur eigenen Altersvorsorge.....	117
12.	Exkurs: Vielfalt von Vollzeit - was „Vollzeit“ konkret bedeutet.....	124
13.	Untersuchungsanlage .....	126

## 1. Einleitung

„Teilzeit ist überwiegend weiblich“ – Nach der letzten Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts<sup>1</sup> 2014 gab es in Deutschland 8,4 Millionen Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit.<sup>2</sup> In diesen waren 6,9 Mio. (82 %) Frauen und 1,5 Mio. (18 %) Männer erwerbstätig. In Teilzeit erwerbstätig zu sein, ist für Frauen heute eine typischer kurze Phase oder dauerhafte Situation in ihrem Erwerbsverlauf. Vor allem in der Phase der Familiengründung, in den ersten Jahren mit jüngeren Kindern sowie im Fall der Pflege von Angehörigen entscheiden sich Frauen für eine Reduktion ihres Erwerbsumfangs. Aus einer anfangs bewusst und frei gewählten Teilzeitbeschäftigung wird für einen Teil der Frauen eine dauerhafte unfreiwillige Teilzeit. Dabei ist durch den geringeren Stundenumfang nicht nur das monatliche Gesamteinkommen geringer als in Vollzeit: auch der Bruttostundenlohn ist bei Teilzeit geringer als in Vollzeit – obwohl in derselben Arbeitsstunde gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten erledigt werden.

Frauen in Teilzeitstellen bekommen einen Bruttostundenlohn von durchschnittlich 15,63 €. Dieser liegt 10,3 % unter dem durchschnittlichen Stundenlohn aller Beschäftigten (17,44 €), 11,3 % unter dem Stundenlohn von Frauen in Vollzeit (17,63 €), und 26,3 % unter dem Stundenlohn von Männern in Vollzeit (21,22 €).<sup>3</sup> Trotz meist gleichrangiger Berufsqualifikationen erhalten Frauen in Teilzeit einen deutlich geringeren Stundenlohn als Männer und Frauen in Vollzeit. Besonders gering ist der Stundenlohn von Frauen in geringer Teilzeit: Frauen in sogenannten „atypischen Beschäftigungsverhältnissen“<sup>4</sup> mit einem Beschäftigungsumfang von max. 20 Stunden pro Woche haben

---

<sup>1</sup> Die Verdienststrukturerhebung wird vom Statistischen Bundesamt alle 4 Jahre durchgeführt, zuletzt 2010 und 2014.

<sup>2</sup> Die in der Einleitung verwendeten Zahlen stammen allesamt von DESTATIS. Die Zahlen ab Kapitel 2 „Zentrale Befunde“ basieren empirisch auf der Repräsentativuntersuchung des DELTA-Instituts im Jahr 2016 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

<sup>3</sup> Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2016; Verdienststrukturerhebung 2014, Fachserie 16, Heft 1, Seiten 19, 20, 23, 29.

<sup>4</sup> Das Statistische Bundesamt fasst in der Verdienststrukturerhebung 2014 unter der Überschrift „Atypische Beschäftigungsverhältnisse“ zeitlich befristete Beschäftigungen, geringfügige Beschäftigungen, Zeitarbeitsverhältnisse sowie Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit einem Stundenumfang bis unter 20 Stunden pro Woche. Es ist irreführend und sachlich unzutreffend, Beschäftigungsformen, in denen ein quantitativ großer Anteil von Erwerbstätigen beschäftigt ist, empirisch als „atypisch“ zu bezeichnen. Vielmehr sind diese Beschäftigungsverhältnisse im Arbeitsmarkt normal und typische Beschäftigungsmuster.

einen Bruttostundenlohn von 12,46 €. Ihr Rückstand im durchschnittlichen Stundenlohn zu Frauen in Vollzeitstellen beträgt 29,3 %, zu Männern in Vollzeit 41,3 %.<sup>5</sup>

„*Teilzeit ist auch männlich*“ und Männer in Teilzeit sind ebenfalls in hohem Maße von Entgeltungleichheit betroffen und benachteiligt. Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern in Teilzeit beträgt 15,73 € (nahezu identisch mit dem von Frauen in Teilzeit) und liegt 25,9 % unter dem Stundenlohn von Männern in Vollzeit und 10,8 % unter dem Stundenlohn von Frauen in Vollzeit – obwohl die Männer gleiche oder gleichwertige Qualifikationen haben, wird dieselbe Arbeitsstunde signifikant schlechter bezahlt. Wenn Männer von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren, verringert sich ihr Bruttostundenlohn durchschnittlich um 25,9 %; bei Frauen „nur“ um 11,3 %.<sup>6</sup> Möglicherweise liegt darin neben Geschlechterrollenbildern und traditionell vorbestimmten Zuschreibungen ein finanzieller Grund, Männer seltener in Teilzeitbeschäftigung sind als Frauen. Eine Untersuchung der Motivation und Erfahrungen von Männern in Teilzeit ist gleichstellungspolitisch und arbeitsmarktpolitisch wichtig; die hier vorliegende Untersuchung befasst sich jedoch mit Frauen in Teilzeit, weil diese deutlich häufiger als Männer in dieser Beschäftigungsform sind.

Teilzeit und vor allem *geringe* Teilzeit führt systematisch bei beiden Geschlechtern zu einem niedrigeren Bruttostundenlohn, für Frauen noch deutlich stärker als für Männer. Diese strukturelle Tatsache im Arbeitsmarkt ist ökonomisch irrational, weil vorhandene volkswirtschaftliche Ressourcen nur unzureichend genutzt werden und Altersarmut befördert wird (und damit Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen). Sie ist gesellschaftlich ungerecht, weil dieselbe Leistung aufgrund äußerer Merkmale unterschiedlich entlohnt wird.

Teilzeit wird in Deutschland noch immer noch immer nicht ‚für voll‘ genommen und ist oft mit einem Makel behaftet. Teilzeit wird – das liegt elementar an der begrifflichen Wortkonstruktion – in Relation zur Vollzeit definiert als defizitäres „Weniger“.<sup>7</sup> Dabei ist der Stundenumfang von „Vollzeit“ in Unternehmen und im öffentlichen Dienst keineswegs einheitlich, sondern sehr unter-

---

<sup>5</sup> In Teilzeit mit weniger als 20 Stunden pro Woche sind überwiegend Frauen (71,4 %) und nur ein geringer Teil Männer (28,6 %). Der durchschnittliche Bruttostundenlohn in diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist für Frauen mit 12,46 € und für Männer mit 12,74 € nahezu identisch.

<sup>6</sup> Die Erwerbstätigkeit hat das Ziel der Existenzsicherung für sich und die Familie sowie für die eigene Alterssicherung. Dazu muss das monatliche Einkommen substanziell sein. In Vollzeit erwerbstätige Männer hatten 2014 ein durchschnittliches Monatseinkommen von 3.644 €, Frauen von 3.004 Euro (monatlicher Einkommensrückstand von 17,5 %); in Teilzeit erwerbstätige Männer hatten einen Bruttomonatslohn von 1.665 €, Frauen von 1.650 € - nahezu gleich. Der monatliche Bruttoeinkommensverlust ist für Männer, die von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren, damit größer als für Frauen. Das Statistische Bundesamt weist das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen in der Verdienststrukturerhebung 2014 für den Monat April aus (Fachserie 16, Heft 1, Seiten 33 und 38).

<sup>7</sup> Das belegen die Befunde der Lebenswelt- und Milieuforschung des DELTA-Interviews sowie die qualitativen Interviews im Rahmen der Basisuntersuchung „Gleichstellung 2015“ im Auftrag des BMFSFJ.

schiedlich definiert: Einige Betriebe definieren Vollzeit ab 34 Stunden Wochenarbeitszeit, andere auch mit 30 Stunden; die meisten zwischen 38,5 und 40 Stunden. Für wieder andere ist Vollzeit jenseits der vertraglichen Arbeitszeit informell als umfängliche Verfügbarkeit definiert. Entsprechend ist Teilzeit eine Ableitung von Vollzeit, die zur Dichotomie von „Vollzeit/Teilzeit“ führt.<sup>8</sup> Vollzeit gilt als das normative Normalmodell“ (insb. für Männer), Teilzeit als Abweichung „nach unten“. Teilzeit ist für Frauen das normative Normalmodell in Phasen der Familiengründung und jungen Familie (vollzeiterwerbstätige Frauen werden in diesen Phasen kritisch beäugt). Frauen in Teilzeit werden im Arbeitsmarkt (trotz verbaler Hochschätzung ihrer Familienarbeit) mit geringerer zeitlicher Leistung, Verfügbarkeit und Flexibilität konnotiert – gemessen am Maßstab der Vollzeiterwerbstätigen. Selten nur geraten die Vorzüge von Teilzeit für das Unternehmen in den Blick, etwa nach ökonomischen Kriterien wie Produktivität, Effizienz, Leistungsfähigkeit, Ausdauer, Resilienz. Es scheint ein Tabu zu sein, auch nur zu fragen oder gar empirisch zu untersuchen, ob Teilzeitkräfte effizienter arbeiten als Vollzeitkräfte und ob Teilzeit (als Phase) im gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf sinnvoller und nachhaltiger ist als Vollzeit.

Gegen das defizitäre Image von Teilzeit gibt es eine *Gegenbewegung* gerade von Frauen, die den besonderen Wert von Teilzeit hervorheben: Ein Teil der Frauen entscheidet sich bewusst für eine existenzsichernde Teilzeit (i.d.R. mit einem wöchentlichen Stundenvolumen zwischen 20 und 34 Stunden), obwohl sie die Chance auf eine Vollzeiterwerbstätigkeit haben. Trotz guter beruflicher Qualifikation und hoher Leistungsbereitschaft setzen sie andere Prioritäten und streben nach ihrer individuellen Balance von Leben und Arbeiten. Hier hat gesellschaftlich ein Prozess der aktiven Entstigmatisierung von Teilzeit eingesetzt, in dem Teilzeit *positiv* konnotiert wird, sofern diese existenzsichernd ist. Diese Frauen haben konkrete individuelle Vorstellungen von dem für sie optimalen Erwerbsumfang. Insofern greift die konventionelle Vorstellung zu kurz, dass eine anfänglich freiwillige Teilzeit später in unfreiwillige Teilzeit umschlägt: gerade Frauen in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbsbiographie entscheiden sich selbstbewusst gegen Vollzeit und wollen eine existenzsichernde vollzeitnahe Teilzeit.

Es ist wenig bekannt hinsichtlich der Qualität von Teilzeitbeschäftigung. Die hier vorgestellte Untersuchung liefert Erkenntnisse und belastbare Zahlen zu Frauen in Teilzeit mit den Fragen,

- (1) zur sozialen Lage (Alter, Einkommen, Qualifikation) und privaten Lebenssituation (Partner, Kinder, Familienstand);
- (2) was Anlässe und Motive für den Einstieg in Teilzeit waren; was Gründe für den Verbleib oder für eine Veränderung des Erwerbsumfangs sind; und welche mittel- und längerfristigen Erwerbsperspektiven Frauen in Teilzeit haben;

---

<sup>8</sup> Die konventionellen Subdifferenzierungen „geringe Teilzeit“, „halbe Stelle“, „vollzeitnahe Teilzeit“ erzeugen nur die Schimäre von präziser Vorstellung über den tatsächlichen Erwerbsumfang.

- (3) wie viele Frauen sehr gern Teilzeit arbeiten, wie viele Frau dagegen „unfreiwillig“ in Teilzeit sind (Teilzeitfalle), und was der von ihnen gewünschte Erwerbsumfang ist;
- (4) welche Rahmenbedingungen in Arbeitsmarkt und Betrieb, welche Geschlechterrollen in der Partnerschaft, wie sehr öffentliche Infrastrukturen (Kinas, Schule) einen Einfluss darauf haben, dass Frauen in Teilzeit bleiben wollen bzw. was sie hindert, ihren Erwerbsumfang zu erhöhen;
- (5) wie Frauen ihre aktuelle Entgeltsituation einschätzen und welche Einkommensperspektiven sie im Lebensverlauf sehen, vor allem für ihre Existenzsicherung im Alter.

Zu diesen Themen wurden aktuell teilzeiterwerbstätige Frauen in einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung befragt. Zunächst wurde in einer qualitativen Vorstudie in Form von 8 Gruppenwerkstätten das Spektrum der Motive und Einstellungen, Erfahrungen und Perspektiven, Rahmenbedingungen und Ziele von teilzeiterwerbstätigen Frauen verschiedener Altersstufen, Berufsqualifikationen, Lebensphasen sowie Partnerschafts- und Familiensituation erfasst. In der anschließenden Befragung von 2.000 zufällig ausgewählten teilzeiterwerbstätigen Frauen wurden diese Aspekte repräsentativ gemessen.

## 2. Zentrale Befunde

1. 82 % aller Frauen in Teilzeit arbeiten freiwillig und sehr gern in Teilzeit; 52 % sogar äußerst gern. Nur 12 % sagen, dass sie eher unfreiwillig Teilzeit arbeiten, keine Wahl haben und sich in der Teilzeitfalle befinden.
2. Der durchschnittliche Erwerbsumfang von aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen beträgt 21,5 Stunden pro Woche. Die Wunscharbeitszeit liegt aber signifikant höher bei durchschnittlich 23,8 Stunden.
3. In allen Altersgruppen liegt der faktische Erwerbsumfang unter dem Stundenumfang, den Frauen aktuell gern arbeiten würden. 24 % aller Frauen in Teilzeit würden gern 6 Stunden und mehr pro Woche arbeiten. Insgesamt würden 34 % gern mehr Stunden arbeiten als sie es aktuell vertraglich tun.
4. 16 % aller Frauen in Teilzeit würden schon jetzt gern Vollzeit arbeiten: Die wichtigsten Motive sind: mehr Geld für die eigene finanzielle Existenzsicherung (92 %), für die eigene Alterssicherung (85 %) und für die aktuelle Existenzsicherung ihrer Familie (79 %).
5. In der weiteren Zukunft wollen die meisten aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen ihren Erwerbsumfang deutlich erhöhen. Wenn sie ihre Erwerbsvorstellungen realisieren, würde die durchschnittliche Wochenstundenzahl dieser Frauen von derzeit 23,8 in fünf Jahren auf 27,8 Stunden steigen, in zehn Jahren auf 31,1 Stunden pro Woche. Von *allen* heute teilzeiterwerb-

stätigen Frauen wollen 21 % in fünf Jahren und 29 % in zehn Jahren Vollzeit erwerbstätig sein. 59 % sehen sich auch in fünf Jahren noch in Teilzeit, 36 % auch noch in zehn Jahren.

6. Die Mehrheit der heute teilzeiterwerbstätigen Frauen hat zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit Vollzeit gearbeitet. Die durchschnittliche Wochenstundenzahl beim Einstieg in den Arbeitsmarkt betrug 37,6 Stunden. Eine Teilzeit-Dauerkarriere ist die absolute Ausnahme; die meisten Frauen in Teilzeit haben einen erheblichen Teil, im Durchschnitt 41 % ihrer gesamten Erwerbsbiographie Vollzeit gearbeitet, 47 % Teilzeit und 12 % ihrer Gesamterwerbszeit unterbrochen.
7. Frauen in Teilzeit hatten Jahre der Vollzeiterwerbstätigkeit keineswegs nur in der Phase nach der Ausbildung und vor der Familiengründung. Die Familiengründung führt nicht automatisch und zwingend in die Teilzeitfalle und ist nicht zwingend ein Hindernis Vollzeit erwerbstätig zu sein. Ein erheblicher Teil der Frauen ist auch mit (kleinen) Kindern Vollzeit erwerbstätig, wenn die entsprechenden Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind. Umso bemerkenswerter ist, dass die Mehrheit aktuell sehr gern in Teilzeit ist; aber auch, dass die Mehrheit in den nächsten Jahren ihr Stundenkontingent erheblich ausweiten will, 66 % auf mindestens 30 Stunden pro Woche, 39 % auf über 35 Stunden. Die aktuelle Freiwilligkeit und Zufriedenheit in Teilzeit gehen zusammen mit dem starken Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit.
8. Von den teilzeiterwerbstätigen Frauen mit Partner im Haushalt tragen 65 % nach ihrer subjektiven Schätzung mit ihrem Einkommen weniger als 40 % zum Haushaltseinkommens bei. Bei den verheirateten Frauen sind dies sogar 72 %. Sie praktizieren das traditionelle ErnährermodeLL mit dem Mann als Haupternährer der Familie. Gleichzeitig haben Verheiratete mehrheitlich die Lohnsteuerklassenkombination 3/5 gewählt, so dass das monatliche Nettoeinkommen der teilzeiterwerbstätigen Frau (mit der Lohnsteuerklasse 5) deutlich geringer ausfällt als das des Partners mit der Lohnsteuerklasse 3. Dadurch unterschätzen teilzeiterwerbstätige Frauen (und ihr Partner) den Beitrag, den Frauen durch ihre Erwerbstätigkeit leisten – mit Folgen für die Frage nach Umfang und Zeitpunkt der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Lohnsteuerklassenkombination 4/4 haben nur 22 % der Frauen in Teilzeit; nach dem Faktorverfahren werden nach eigenen Angaben 10 % besteuert. 76 % der verheirateten Frauen in Teilzeit jedoch ist das Faktorverfahren völlig unbekannt.
9. Diametral entgegengesetzt zur partnerschaftlichen Zuständigkeit für das Erwerbseinkommen sind die partnerschaftlichen Zuständigkeiten für Aufgaben im Haushalt organisiert. Nach der subjektiven Einschätzung teilzeiterwerbstätiger Frauen in Paarhaushalten erledigen 80 % von ihnen mehr als 60 % der gesamten häuslichen Aufgaben (Kochen, Putzen, Einkaufen, Waschen u.a.). Nur in 17 % aller Paarhaushalte teilen sich beide die Aufgaben im Haushalt weitgehend egalitär, nur bei 2 % übernimmt der Partner die meisten Haushaltstätigkeiten (i.d.R. sind diese Partner arbeitslos, in geringer Teilzeit oder in Rente). Am stärksten ist die Arbeitsteilung bei *Verheirateten mit Kindern*. Hier erledigen 88 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen überwiegend



den Haushalt, haben selbst nur ein sehr geringes eigenes Einkommen und schätzen ihren Beitrag mit ihrer Erwerbstätigkeit für das Haushaltseinkommen mehrheitlich unter 40 % ein.

Die finanzielle Abhängigkeit fachlich qualifizierter Frauen über längere Phasen in ihrem Lebenslauf wird durch vier synchron miteinander wirkende Mechanismen befördert und zeitlich verlängert: (1) Die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern (gender pay gap: geringerer Bruttostundenlohn im Vergleich zu Männern in Teilzeit oder Vollzeit sowie im Vergleich zu Frauen in Vollzeit); (2) bei Verheirateten die Lohnsteuerklassenkombination 3/5, die den Beitrag des Erwerbseinkommens der teilzeiterwerbstätigen Frau deutlich geringer erscheinen lässt, als er ohnehin ist; (3) die Retraditionalisierung der Rollenteilung in der Partnerschaft bei der Familiengründung, sowie (4) mangelhafte Unterstützungsinfrastrukturen z.B. bei der Kinderbetreuung.

10. Beruflich weiterkommen wollen 33 % aller Frauen in Teilzeit, sie sind ambitioniert und haben sich anspruchsvolle berufliche Ziele gesetzt. Beruflich Karriere machen wollen 15 % aller aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen und sogar 22 % jener mit einer akademischen Qualifikation. Insofern ist es für das Erreichen des Ziels „mehr Frauen in Führungspositionen“ wichtig, auch Frauen in (aktueller) Teilzeit frühzeitig in den Blick zu nehmen und sie mit Führungsverantwortung zu betrauen, um Erfahrung zu sammeln und auf der Karriereleiter genauso voranzukommen wie Frauen und Männer in Vollzeit. Ambitionierte und qualifizierte Frauen in Teilzeit sind überzeugt, dass die Führungsqualität und Leistung von Frauen in Teilzeit nicht automatisch schlechter sein muss wie in Vollzeit.
11. Teilzeiterwerbstätige Frauen in einem abhängigen (nicht selbständigen) Beschäftigungsverhältnis wünschen sich zu 59 % ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit. In der Teilgruppe jener, die sehr gern wieder Vollzeit erwerbstätig sein wollen oder sich dieses grundsätzlich vorstellen können, wünschen sich sogar 82 % ein gesetzliches Rückkehrrecht von Vollzeit auf Teilzeit.
12. 83 % der Frauen in Teilzeit halten die Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung für extrem unsicher, egal ob man Vollzeit oder Teilzeit arbeitet. 68 % sind sich sicher, dass sie von ihrer eigenen Rente nicht werden leben können, und 45 % aller Frauen in Teilzeit gehen davon aus, dass ihre eigene Rente so gering sein wird, dass sie auf die staatliche Grundsicherung angewiesen sein werden. 62 % der Frauen wünschen sich von der Gesetzlichen Rentenversicherung jährlich Informationen, wie sich eine Stundenaufstockung auf ihre Rente auswirkt. Schon jetzt sagen 25 % der Frauen in Teilzeit, dass sie sich mit ihrer Rente nicht mehr befassen, weil sie das Thema zu sehr deprimiert.
13. Von allen Frauen in Teilzeit übernehmen 16 % auch ganz oder teilweise die Pflege von Angehörigen. Um zuverlässig für die Pflegebedürftigen flexibel und mobil zu sein, haben die meisten ihre sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit im Stundenumfang reduziert oder sind auf

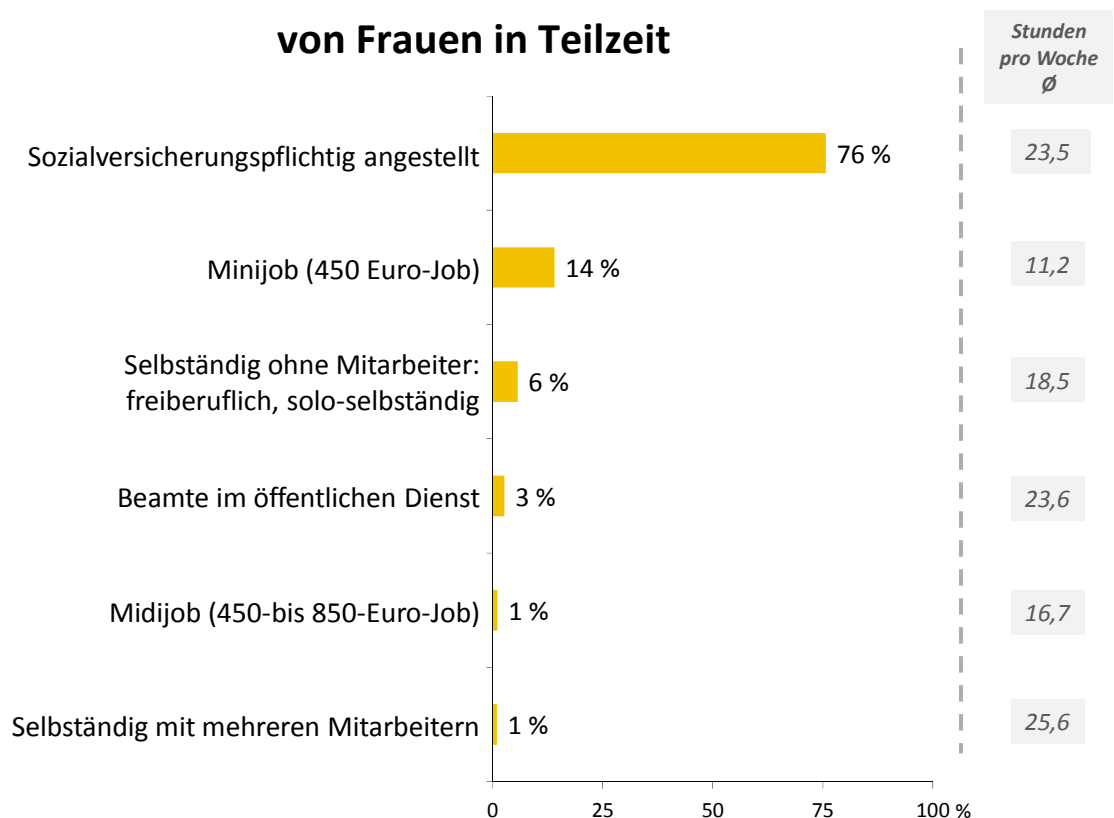
einen Minijob bzw. Midijob gewechselt. Mit Blick auf ihre Rente haben Frauen, die neben ihrer Berufstätigkeit sich auch um pflegebedürftige Angehörige kümmern, keinen Optimismus, dass mit den durch die Pflege erworbenen Rentenanwartschaften diese Kombination tragfähig für ihre Alterssicherung ist. 87 % der pflegenden Frauen in Teilzeit betrachten die durch Pflegetätigkeit erwerbbaaren Anwartschaften für die Gesetzliche Rentenversicherung als äußerst marginal und sehen sich gerade aufgrund ihres Engagements in der Pflege mehrfach bestraft mit erhöhter Wahrscheinlichkeit, im Alter von der eigenen Rente nicht leben zu können.

14. Entscheidungen über den Erwerbsumfang sind Reaktionen vor allem auf die *aktuelle* Situation in der Familie, in der Partnerschaft, im Unternehmen. Deren Auswirkungen auf die Rente werden von Frauen (und ihrem Partner) nachgeordnet. Wenn die Kinder die Mutter jetzt brauchen (oder pflegebedürftige nahe Angehörige), spekuliert diese nicht, ob es sinnvoll wäre, mehr Stunden erwerbstätig zu sein, um eines Tages mehr Rente zu erhalten. Das ist für die Lebensverlaufsperspektive der Frauen deprimierend und tragisch – und spricht daher sehr für das permanente Rentenanwartschaftssplitting und die Errungenschaftsgemeinschaft, da die Entscheidungen über Arbeitszeiten offensichtlich partnerschaftliche Entscheidungen sind.
15. Unbezahlte Sorgearbeit und die Altersvorsorge kompatibel zu machen bleibt eine Herausforderung. Wenn es gelingt, Frauen und Männer partnerschaftlicher in das Erwerbsleben zu integrieren, wird es wichtig, eine Harmonisierung bei der Altersvorsorge zu schaffen die keine negativen Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbsarbeit schafft. Ein permanentes Rentenanwartschaftssplitting, wie es von vielen Frauenverbänden gefordert wird, kann – aufsetzend auf der Errungenschaftsgemeinschaft als Ehegüterstand und kombiniert mit Kinderzuschlägen für die Aufstockung gesplitteter Anwartschaften – eine passende Lösung für eine familien- und generationengerechte Rente darstellen. Begrifflich sollte man das Wortungestüm „permanentes Rentenanwartschaftssplitting“ z.B. durch „*laufenden Versorgungsausgleich*“ ersetzen.

### 3. Basisdaten zu Frauen in Teilzeit: Erwerbsform – Qualifikation – Alter – Lebenslage

Die Mehrheit der Frauen in Teilzeit ist sozialversicherungspflichtig angestellt (76 %) mit einem durchschnittlichen Erwerbsumfang von 23,5 Stunden pro Woche. Am zweithäufigsten sind 14 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen in Minijobs beschäftigt mit durchschnittlich 11,2 Stunden pro Woche. An dritter Stelle folgen mit 6 % Selbständige ohne Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, das sind zum einen Freiberufler, zum anderen die stark wachsende Zahl von Solo-Selbständigen mit einem wöchentlichen Erwerbsumfang von 18,5 Stunden. Erst an vierter Stelle der Beschäftigungsformen teilzeiterwerbstätiger Frauen sind mit 3 % Beamtinnen im Öffentlichen Dienst, mit dem höchsten wöchentlichen Erwerbsumfang von durchschnittlich 23,6 Stunden. Eine Teilzeitselbständigkeit im eigenen Betrieb mit mehreren Mitarbeitern ist sehr selten (1%), ebenso Frauen im Midijob (1%).

#### Erwerbsform und durchschnittliche Stundenzahl von Frauen in Teilzeit



Mehrfachnennungen  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Die sehr ungleiche Nutzung von Minijobs und Midijobs zeigt, dass Minijobs eine deutlich größere Attraktivität entfalten als Midijobs, trotz des geringeren Stundenumfangs und des geringeren Einkommens. Die Verweildauer in **Minijobs** ist sehr lang und entfaltet schon nach kurzer Zeit erhebli-

che Klebeeffekte. Teilzeiterwerbstätige Frauen sind *in ihrem aktuellen Minijob* im Durchschnitt bereits seit 7,5 Jahren (unberücksichtigt sind dabei vorherige Minijobs bei anderen Arbeitgebern). Für Frauen, die für ihren sukzessiven beruflichen Wiedereinstieg einen Minijob wählen, funktioniert dieser – entgegen der arbeitsmarktpolitischen Verheißung und Legitimation – gerade nicht als Übergang in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern führt zur Dauererwerbstätigkeit im Minijob oder zum Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt.<sup>9</sup>

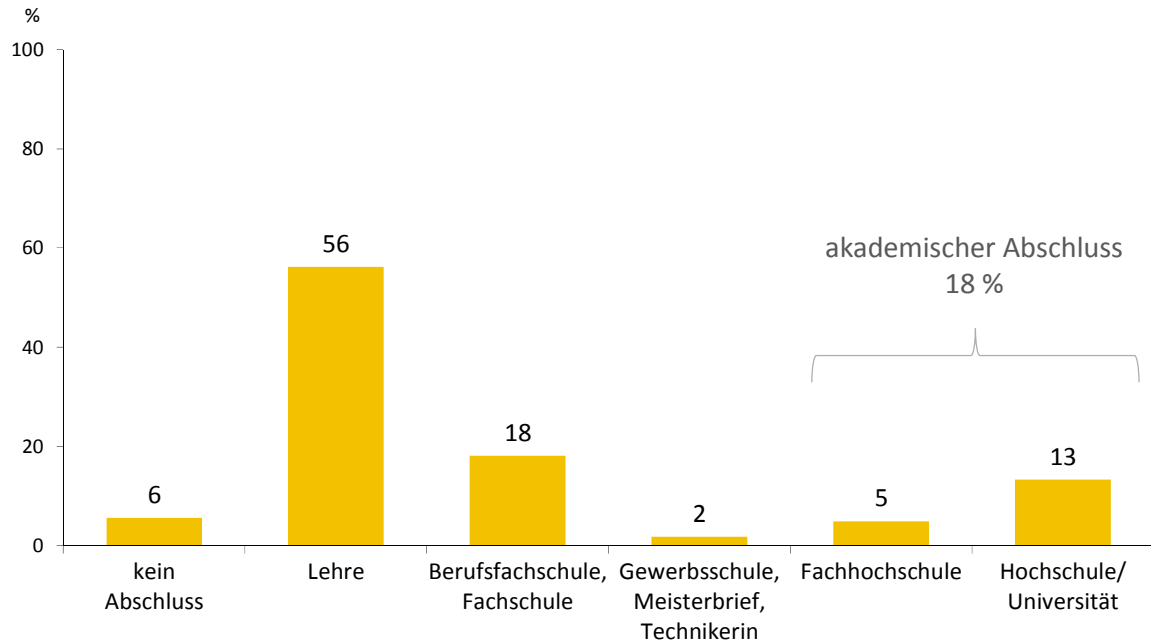
**Midijobs** hingegen werden von nur wenigen Frauen genutzt. Doch das bedeutet keineswegs, dass sie kurze Verweilzeiten haben, als schnelle „Transitform“ und Brücke in eine reguläre voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit höherem Erwerbsumfang funktionieren – im Gegenteil: Die aktuell so beschäftigten Frauen sind im Durchschnitt bereits seit sogar 8,1 Jahren in ihrem aktuellen Midijob (ein Ende nicht absehbar). Insofern bergen die lange Verweildauer, die geringe Nutzung sowie die Tatsache, dass ein Einkommen im Midijob nicht existenzsichernd ist, erhebliche Zweifel an der Funktionalität und Effektivität dieses Instruments.

Frauen in Teilzeit haben kein Qualifikationsdefizit. 94% haben eine abgeschlossene **berufliche Qualifikation**, das Spektrum reicht von der dualen Ausbildung bis zum Hochschulabschluss: 56 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen haben eine Ausbildung im dualen System abgeschlossen, 20 % eine Fachschule, Berufsfachschule oder Gewerbeschule, 18 % ein Studium. Dieses Spektrum der Berufsqualifikation liegt etwas unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

---

<sup>9</sup> Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

## Höchster beruflicher Bildungsabschluss von Frauen in Teilzeit

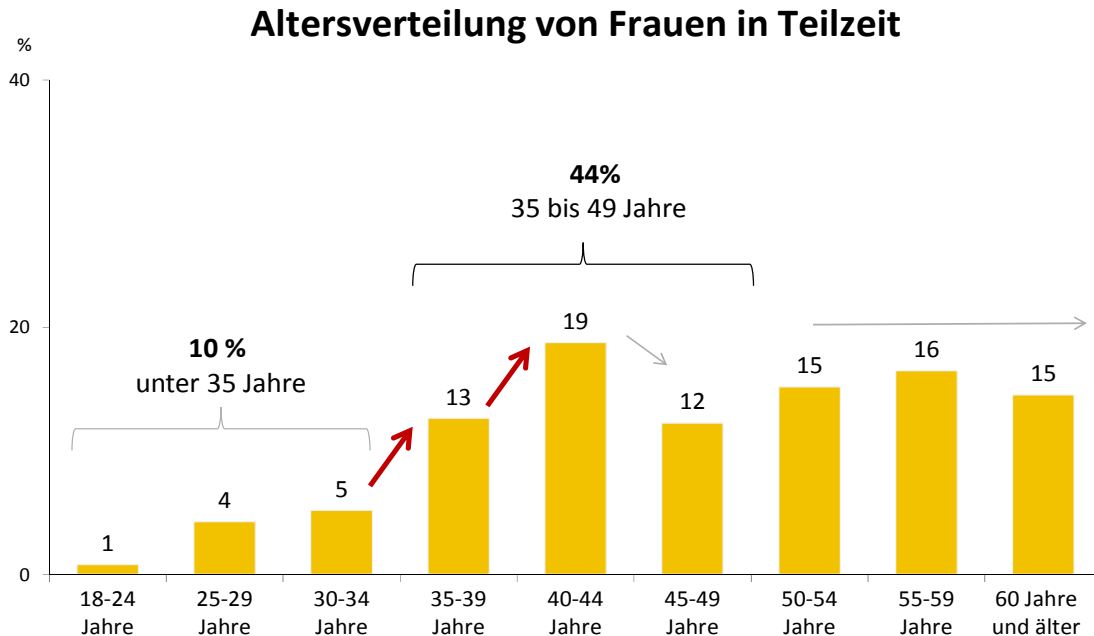


Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

**Altersstruktur:** Teilzeit hat seine häufigste Ausprägung bei Frauen in der Mitte des Lebens: 44 % der Frauen in Teilzeit sind im Alter von 35 bis 49 Jahren. Nach der Ausbildung zu Beginn der Erwerbsbiographie sind nur wenige Frauen in Teilzeit; nur 5 % aller teilzeiterwerbstätigen Frauen sind jünger als 30 Jahre; 10 % jünger als 35 Jahre. Der Anteil steigt sprunghaft in der Mitte der vierten Lebensdekade, von 5 % (30-34 Jahre) auf 13 % (35-39 Jahre) und weiter auf 19 % (40-44 Jahre) – den Übergängen und Lebensphasen von Familiengründung, Familienwachstum und Schulzeit der Kinder. Nach der „aktiven Familienzeit“, für die meisten im Alter ab 45 Jahren, sinkt der Anteil der Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen nur geringfügig: ein Teil der Frauen wechselt in Vollzeit, doch die Mehrheit bleibt entweder dauerhaft in Teilzeit, oder reduziert ihre kurzfristige Vollzeit wieder auf Teilzeit. Die Gründe dafür sind vor allem äußere Anlässe wie die Pflege von Angehörigen, die Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf, eine berufliche und private Neuorientierung (siehe das folgende Kapitel zu Motiven). Aber auch „innere“ Motive spielen eine entscheidende Rolle für den Verbleib in Teilzeit, etwa die Wertschätzung von Zeit für außerberufliche Belange und Interessen; sich nicht ganz und gar dem Beruf verschreiben wollen (und für den Arbeitgeber nicht unfähig verfügbar sein) sowie aus gesundheitlichen Motiven Selbstschutz und Selbstsorge – körperlich und mental. So wird die Mitte der Erwerbsbiographie erfolgte Wahl von Teilzeit von einem

großen Teil der Frauen durch neue Anlässe und Prioritäten verstetigt und zum Normalarbeitsmodell.



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

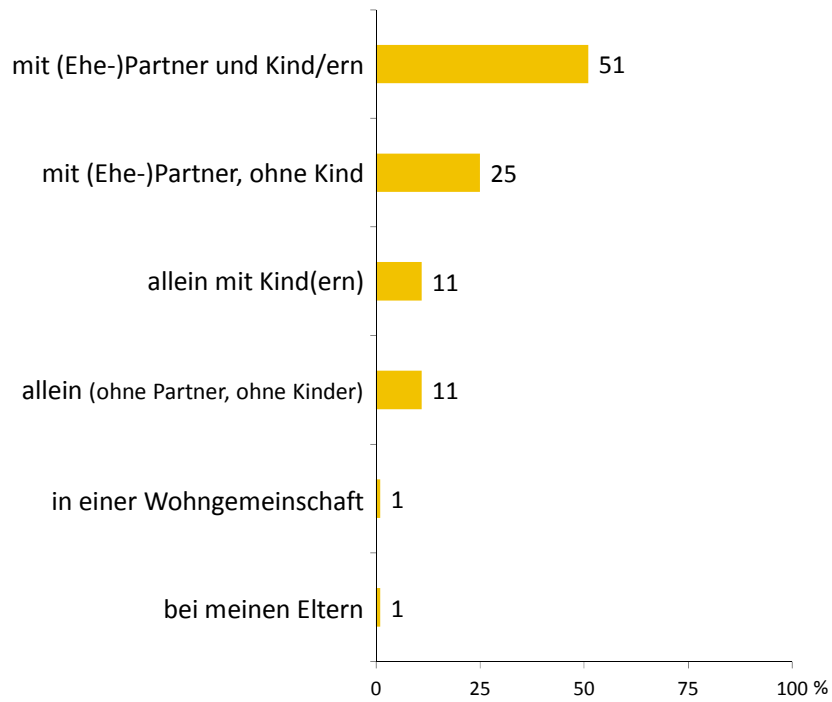
© DELTA-Institut

**Haushaltssituation:** Die Hälfte (51 %) aller Frauen in Teilzeit lebt mit ihrem Lebenspartner und Kindern im gemeinsamen Haushalt. 25 % aller Frauen in Teilzeit leben ohne Kinder mit einem Partner zusammen; entweder haben oder wollen sie keine Kinder, oder ihre Kinder sind bereits ausgezogen und die Frau hat nach der familienbedingten Unterbrechung oder Reduktion ihrer Erwerbstätigkeit ihren Erwerbsumfang (noch) nicht wieder auf Vollzeit erhöht. 11% aller Frauen in Teilzeit sind Alleinerziehende, 11 % sind Singles (ohne Kind), weitere 2 % leben in einer WG oder bei ihren Eltern.

**Familienstand:** Gut zwei Drittel (68 %) der teilzeiterwerbstätigen Frauen sind verheiratet – dieser Wert liegt etwas über dem Durchschnitt der Bevölkerung und ist ein Hinweis darauf, dass die Ehe die Teilzeiterwerbstätigkeit von *Frauen* (monokausal) auslöst und aufrechterhält, sobald Kinder geboren werden; und dass in der Folge im Rahmen der Ehe es häufiger zu einer Retraditionalisierung der häuslichen Arbeitsteilung und Sorgearbeit kommt als bei nicht-verheirateten Paaren. 14 % der Frauen in Teilzeit sind ledig, 10 % geschieden, 5 % verwitwet, 2 % leben in Trennung, 0,7 % sind verpartnert und 0,1 % entpartnert.

## Haushaltssituation von Frauen in Teilzeit

*Ich lebe im Haushalt...*



## Familienstand von Frauen in Teilzeit



#### 4. Motive der Entscheidung für Teilzeit

Der mit Abstand häufigste Grund für den Einstieg und Verbleib in Teilzeit ist für 86 % der aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen, mehr Zeit für familiäre Aufgaben bzw. ihre Kinder haben zu wollen. Dies war für 88 % der Frauen mit Partner und 78 % der Alleinerziehenden das bestimmende Motiv.

Ein erheblicher teilzeitbefördernder Faktor ist der Lebenspartner: 60 % aller Frauen (mit Partner) sagen, dass ihre Entscheidung für Teilzeit auf gemeinsamen Überlegungen mit ihrem (Ehe-)Partner beruhte. Vor allem in der Situation mit Kindern motivieren oder drängen 63 % der Männer ihre Frau zu Teilzeit – deutlich häufiger als bei Paaren ohne Kinder (53 %): Doch bemerkenswert ist gerade dieser hohe Anteil der Männer, die ihre bisher vollzeiterwerbstätige Partnerin zu Teilzeit raten, obwohl (noch) keine Kinder da sind und keine Angehörigen gepflegt werden müssen.

Bei 35 % der Frauen in Teilzeit war der Arbeitgeber ein motivierender Faktor. Anlass waren entweder Restrukturierungen im Unternehmen mit der Umverteilung oder dem Abbau von Vollzeitstellen. Oder die Frau hat aufgrund privater Belange (Geburt eines Kindes, Pflege von Angehörigen, Erziehungsproblemen, erhöhtem Zeitbedarf für die Kinder, durch den Jobwechsel ihres Partners bedingter Umzug mit den Folgen längerer Fahrzeiten und erhöhtem Zeitbedarf für die Familien-Organisation am neuen Wohnort u.a.) mit ihrem Arbeitgeber über eine Veränderung ihres Stundenkontingents verhandelt und dieser hat ihr eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit nahegelegt.

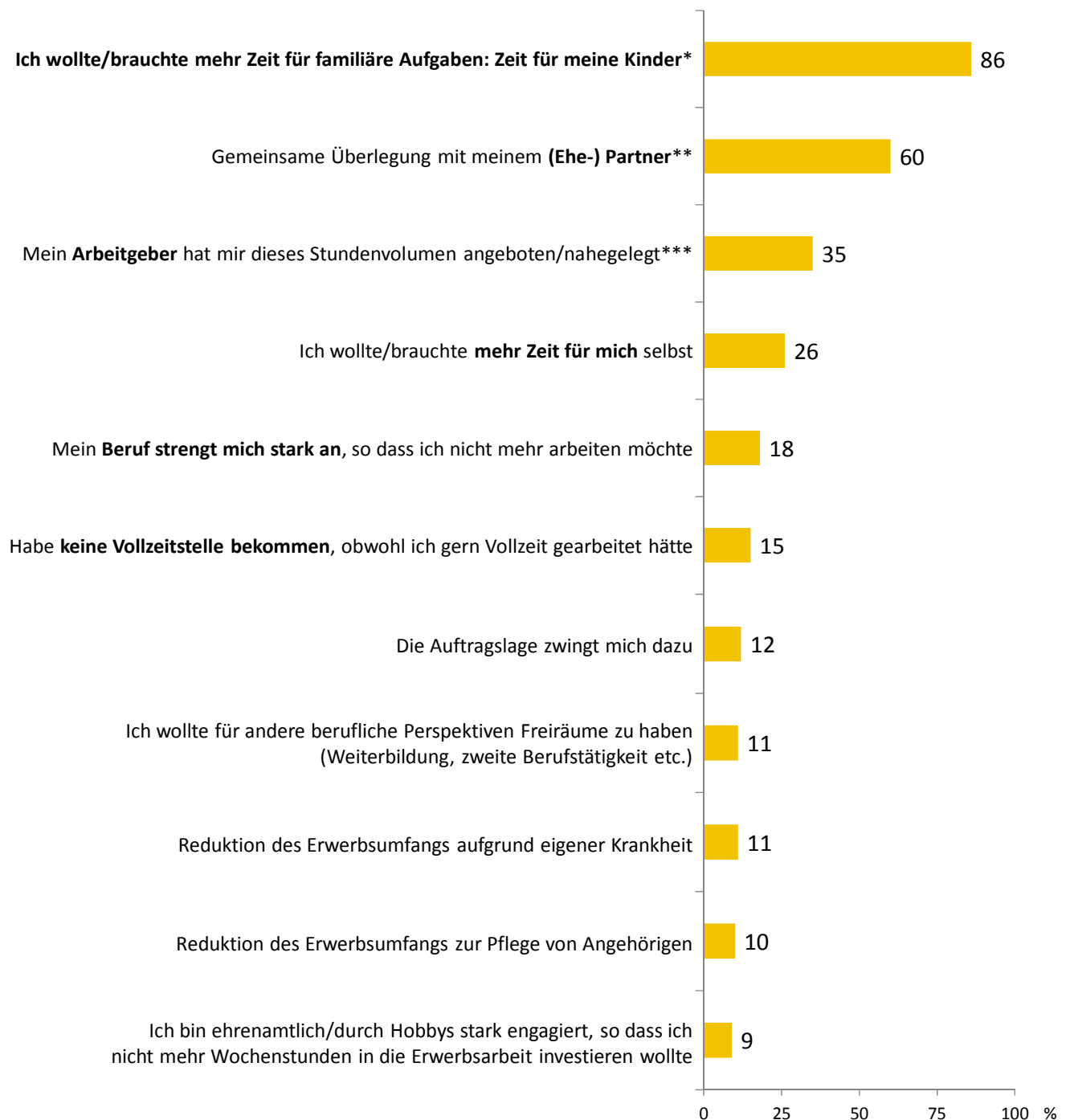
26 % aller Frauen in Teilzeit haben sich bewusst gegen eine Vollzeiterwerbstätigkeit entschieden, weil sie mehr Zeit für sich wollten. 18 % betonen, dass ihr Beruf sie so anstrenge, dass sie nicht mehr Vollzeit arbeiten wollten: häufig in Dienstleistungsbranchen mit der Normalität von Überstunden, Wochenendarbeit, Abendterminen, ständiger Verfügbarkeit; insbesondere in den Branchen Medien, Journalismus, Werbeagenturen, Callcentern etc. sowie in größeren Unternehmen mit internationaler Ausrichtung. Diese körperliche und mentale Erschöpfung durch jahrelange Vollzeiterwerbstätigkeit ist vor allem für Frauen im Alter ab 45 / 50 Jahren Anlass darüber nachzudenken, ob sie sich das dauerhaft antun wollen (und können). Jede vierte Frau im Alter ab 50 Jahren reduziert ihre Arbeitszeit auf Teilzeit, weil ihnen Vollzeit unter den gegebenen Arbeitsbedingungen nicht gut tut und ihnen gesundheitlich riskant erscheint.

11 % der Frauen in Teilzeit haben aufgrund einer eigenen Krankheit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert, weitere 10 % für die Pflege von Angehörigen. Mit der Situation pflegebedürftiger Angehöriger sind Frauen (und Männer) meistens im Alter ab 45 Jahren konfrontiert und müssen eine Lösung finden. Für 15 % der Frauen in Teilzeit bedeutete die Pflegebedürftigkeit ihrer eigenen Eltern



oder Schwiegereltern eine Zäsur und eine Situation, in der sie sich gezwungen sahen, auf Teilzeit zu reduzieren.

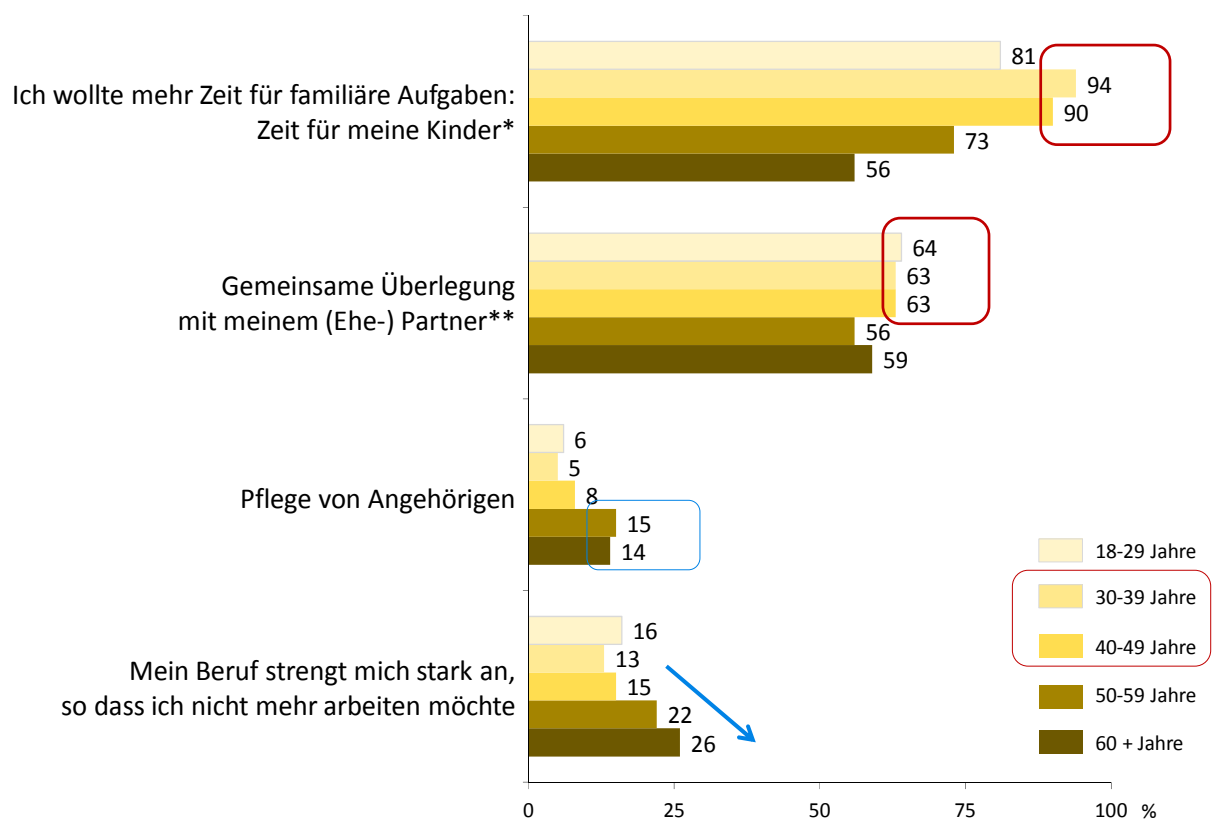
### „Was hat die Entscheidung für die aktuelle Teilzeitbeschäftigung maßgeblich beeinflusst?“



\* Basis: Frauen mit Kind(ern); \*\* Frauen mit Partner; \*\*\* wenn nicht selbständig  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“ Mehrfachnennungen

- „Ich habe nach dem Studium Vollzeit als Erzieherin im Kindergarten gearbeitet. Als die Kinder kamen, bin ich dann zu Hause geblieben, einfach um für die Kinder da zu sein und alles mitzubekommen, damit man auch einschreiten und lenken kann. Ich habe 2007 dann wieder in Teilzeit angefangen zu arbeiten. Heute arbeite ich 18 Stunden, also an vier Tagen 4 ½ Stunden. Dadurch habe ich den Freitag frei und ein langes Wochenende für mich – Luxus pur. Teilzeit zu arbeiten bedeutet für mich, genug Zeit für mich zu haben.“ (52 Jahre, Pädagogin)
- „Meine Kinder sind zehn und achtzehn. Um den Kleineren muss man sich noch ein bisschen kümmern. Die Große braucht eigentlich nicht mehr so viel Aufmerksamkeit. Ich habe einen Mann und wir haben keine großen Belastungen wegen der Miete, weil wir es gerade noch geschafft haben, ein Haus zu erwerben bevor es zu teuer wurde. Wäre die Wohnsituation schwieriger, könnte ich mich nicht auf den 15 Stunden ausruhen. Teilzeit bedeutet für mich ein bisschen die Flexibilität, die Familie zu schaffen und auch noch ein bisschen Zeit für mich zu haben.“ (48, Sozialarbeiterin)
- „Mein Sohn ist jetzt zwölf und ich möchte den nicht den ganzen Tag alleine lassen. Der säße doch fünf Stunden am Computer.“ (44 Jahre, Betriebswirtin)

**„Was hat die Entscheidung für die aktuelle Teilzeitbeschäftigung maßgeblich beeinflusst?“**



\* Basis: Frauen mit Kind(ern); \*\* Frauen mit Partner  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

Die Einstiegsmotive in Teilzeit sind nicht identisch mit den Bleibeanreizen, überlappen sich aber. Teilzeit erfährt bei mehrjähriger Verweildauer bei einem erheblichen Teil der Frauen eine hohe Wertschätzung und wird als „**Luxus**“ bezeichnet. Die zentrale Währung ist für sie, **Zeit zu haben**: anfänglich hauptsächlich für ihre Kinder und die Familienarbeit, dann zunehmend auch als *Zeit für sich selbst*, für Interessen und Hobbys und auch für die *Entwicklung anderer beruflicher Perspektiven, Weiterbildungen und neuer Ausbildungen*. Zeit ist ihnen wichtiger als ein hohes eigenes Einkommen, sofern ihr Existenzeinkommen gesichert ist. Die mit einem geringeren Einkommen verbundenen Einschränkungen sehen und erleben einige Frauen auch klar; akzeptieren sie aber sofern ihr Lebensunterhalt durch ihre eigene Erwerbstätigkeit oder durch das Haupteinkommen des Partners finanziert ist. Teilzeit muss man sich leisten können – auch ein Teil der Frauen in Teilzeit mit höherer Berufsqualifikation hat sich bewusst gegen Vollzeit entschieden, weil ihnen autonom bestimmte Lebenszeit wertvoller ist. Diese Frauen werden sich rückblickend kaum beklagen dürfen, wenn sie einmal von Altersarmut betroffen sein sollten oder wenn durch Krankheit oder Tod ihres Partners bzw. nach Trennung oder Scheidung von ihrem Partner sie kein existenzsicherndes Einkommen mehr haben.

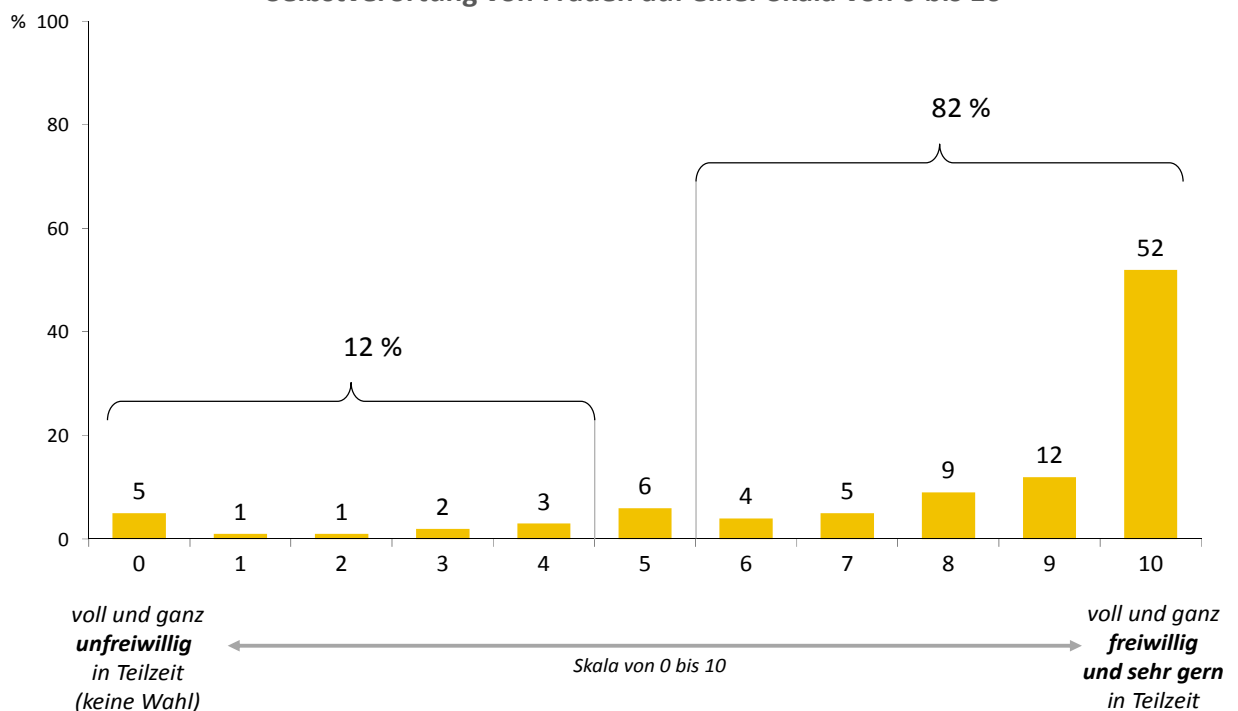
Warum Männer ihren Frauen raten Teilzeit zu arbeiten, untersucht diese Studie nicht systematisch; es finden sich aber im Abschnitt 10 „Hürden und Fallstricke: Ursachen der Teilzeitfalle“ einige wichtige Motive und strukturelle Auslöser? Vertiefend befasst sich die Untersuchung „*Männer bewegen sich weiter. Gleichstellung und Männlichkeit von traditionellen, modernen und postmodernen Männern*“ von 2016 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der Frage sowie die Untersuchung „*Mitten im Leben Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren*“ des DELTA-Instituts, ebenfalls im Auftrag des BMFSFJ.

#### 4.1. Freiwillige oder unfreiwillige Teilzeit?

Die Mehrheit (52 %) der teilzeiterwerbstätigen Frauen ist nach eigener Auskunft *derzeit* voll und ganz freiwillig und sehr gern in Teilzeit. Tendenziell freiwillig und insgesamt gern sind 82 % aller teilzeiterwerbstätigen Frauen. Hingegen eher unfreiwillig und optionslos sehen sich 12 % der Frauen in der Teilzeitfalle.

#### „Unfreiwillige Teilzeit“ oder „freiwillige“ Teilzeit?

Selbstverortung von Frauen auf einer Skala von 0 bis 10



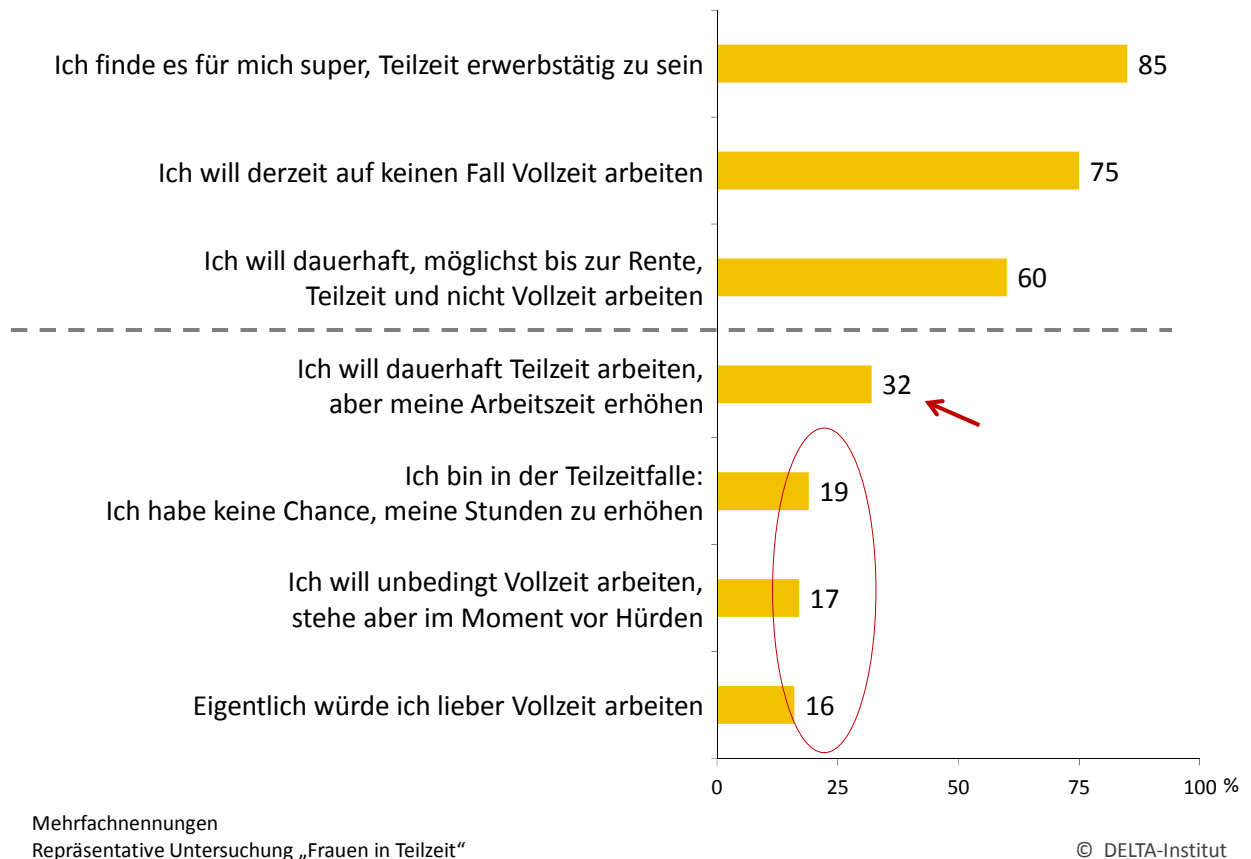
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit aber grundsätzlich pauschal als *Teilzeitfalle* zu bezeichnen unter Betonung der *objektiven* finanziellen Risiken für die eigene Existenz- und Alterssicherung sowie der geringen gesellschaftlichen Anerkennung im Vergleich zu Vollzeit, steht im Gegensatz zur *subjektiv* positiven Wertschätzung bei der Mehrheit von teilzeiterwerbstätigen Frauen. Sie haben sich einst bewusst für einen Erwerbsumfang in Teilzeit entschieden und wollen derzeit noch keine Vollzeit-erwerbstätigkeit. Teilzeit ist ihre aktuelle Lebenswirklichkeit; sie wollen sich nicht als hilflose Opfer in der „Falle“ begreifen und stigmatisieren lassen, sich selbst in eine Sackgasse manövriert zu haben oder eine falsche, riskante Entscheidung zum eigenen Nachteil getroffen zu haben: Vielmehr haben sie diese Entscheidung getroffen, weil sie in entscheidenden Phasen Verantwortung für ihre Kinder, ihre Angehörigen und auch sich selbst übernommen haben. So sagen 85 % der Frauen, dass sie es für sich selbst „super“ finden, in Teilzeit erwerbstätig zu sein. 75 % wollen *der-*

zeit nicht Vollzeit arbeiten. 60 % gewinnen ihrer Teilzeitbeschäftigung so viele Vorteile ab, dass sie *dauerhaft* teilzeiterwerbstätig sein wollen. Gleichzeitig will die Mehrheit der heute teilzeiterwerbstätigen Frauen künftig zwar nicht Vollzeit arbeiten, aber ihren Erwerbsumfang deutlich erhöhen (siehe dazu den Abschnitt zum gewollten Erwerbsumfang).

## Haltungen und Perspektiven zum Erwerbsumfang



Es gibt zahlreiche Frauen in Teilzeit (19 % - fast jede fünfte), die sich selbst in der **Teilzeitfalle** sehen und keine Chancen, ihren Erwerbsumfang bei ihrem Arbeitgeber zu erhöhen.<sup>10</sup> 17 % der Frauen wollen aktuell unbedingt Vollzeit arbeiten – doch hohe Hürden versperren ihnen den Weg. Hier sind Unternehmen der Privatwirtschaft, Non-Profit-Organisationen und der Öffentliche Dienst ge-

<sup>10</sup> Wie verträgt sich dieser Befund von 19 % derer, die sich explizit in der „Teilzeitfalle“ sehen mit den 12 % teilzeiterwerbstätiger Frauen, die weitgehend unfreiwillig in Teilzeit sind (siehe die Grafik zuvor)? Zunächst setzen sich die 12 % aus jenen zusammen, die auf der Skala von 0 (voll und ganz unfreiwillig) bis 10 (voll und ganz freiwillig) einen Wert von 0 bis 4 angegeben haben. Einen Wert bis unter 5 haben insgesamt 18 % angegeben, einen Wert bis unter 6 insgesamt 22 %. Dazu kommt, dass der Begriff „Teilzeitfalle“ markant ist und ein Teil der Frauen sich nicht in der Teilzeitfalle sehen will (wollen nicht naiv oder sehenden Auges in die Falle getappt sein) – selbst wenn sie aktuell lieber nicht Teilzeit arbeiten wollen.

fordert, diese Ressourcen an Qualifikation und Motivation in den Blick zu nutzen. Vor allem angesichts des Fachkräftebedarfs stehen hier 1,17 Millionen Frauen zur Verfügung, die gern auf Vollzeit wechseln wollen.

- *„Ich habe früher mal Vollzeit gearbeitet als Alleinerziehende. Das war ziemlich brutal. Ich habe Mütter erlebt, die nur vom Stress überlastet und überfordert sind. Wir als studierte Frauen können es uns vielleicht eher erlauben, Teilzeit zu arbeiten, weil man doch ein wenig mehr verdient als eine Friseurin. Wenn man als Altenpfleger Teilzeit arbeitet, da bleibt doch nichts über.“ (38 Jahre, Altenpflegerin)*
- *„Ich habe vorher ein Pflegeheim geleitet und 80 Stunden in der Woche gearbeitet. Das geht mit Kind einfach nicht. Naja, es ginge schon, aber dann sieht man seine Kinder nicht und das wollte ich einfach nicht.“ (47 Jahre, Sozialpädagogin und Betriebswirtin)*
- *„Ich bin mit meinen 30 Stunden zufrieden und gut aufgehoben. Rauf mit den Stunden gehe ich auf keinen Fall ich würde eher noch reduzieren. Wenn das Geld passt, bleibe ich lieber bei dieser Bequemlichkeit. Denn wenn ich mich wohler fühle ist das in Ordnung.“ (40 Jahre, Verwaltungsangestellte)*
- *„In nächster Zeit möchte ich nicht auf Vollzeit aufstocken. Aber ich könnte mir vorstellen, noch einen dritten Tag, also 25 Stunden, zu arbeiten. Oder ich belasse es so und mache eher was in Projektarbeit. Das Kind geht zum Papa und ich gehe am Samstag arbeiten. Das ist zusätzliches Geld, denn es gibt auch Wochenendzuschläge. Eine kurzfristige Möglichkeit wäre mir lieber als dauerhaft aufzustocken.“ (46 Jahre, Juristin, arbeitet 19 Stunden bei einer Versicherung; dazu freiberuflich in eigener Kanzlei)*
- *„Ich bin schon ein Arbeitstier. Ich habe jetzt 25 Stunden und ich kann mir auch 30 oder 32 vorstellen. Mein Dreizehnjähriger würde mir was erzählen, wenn ich den ganzen Tag zuhause wäre.“ (47 Jahre, Betriebswirtin)*
- *„Ich arbeite 25 Stunden in der Pharma-Branche und würde gerne 30 Stunden arbeiten. Eine Vollzeitstelle könnte ich mir nur vorstellen, wenn ich erst um 12 Uhr mittags anfangen müsste. 25 Stunden sind ein bisschen wenig, ich bin alleinstehend, darum bräuchte ich mehr Geld. Es schadet auch nicht für die Rente. Und Wohnraum in ist in der Stadt teuer. Teilzeit bedeutet für mich einfach mehr Zeit und mehr Lebensqualität.“ (29 Jahre, Apothekerin)*
- *„Heute findet man ja auch nur noch 450 €-Jobs. Ich frage mich oft, wie eine einzelne Person alles machen soll, was da in verschiedenen Anzeigen so verlangt wird. Diese Jobs sind doch für die Arbeitgeber viel billiger, weil sie weniger Abgaben zahlen müssen.“ (43 Jahre, Mitarbeiterin im Einzelhandel)*
- *„Wenn ich über einen Partner abgesichert wäre, würde ich am liebsten überhaupt nicht arbeiten.“ (49 Jahre, technische Zeichnerin)*
- *„Ich möchte gerne Vollzeit arbeiten. Aber im Lehrberuf werden keine Vollzeitkräfte angestellt. Das Stundenhonorar wird zwar jetzt angehoben, aber die Bezahlung ist immer noch schlecht. Vielleicht geht das mal in eine Vollzeitbeschäftigung über. Früher habe ich bei ei-*

*nem amerikanischen Verlag gearbeitet, der musste dann aber leider schließen. Dann habe ich meine Lehrtätigkeit wieder aufgenommen, was nicht schlimm war, weil ich ja verheiratet war. Ich suche aktiv nach einer Vollzeitstelle und würde auch einen Branchenwechsel in Kauf nehmen. Aber es werden nur befristete Verträge angeboten. (43 Jahre, gelernte Übersetzerin, später, Lehrerin, gibt heute Integrationskurse)*

## 4.2. Aktueller Erwerbsumfang: Gap zwischen Realität und Wunsch

### 4.2.1. Faktischer Erwerbsumfang

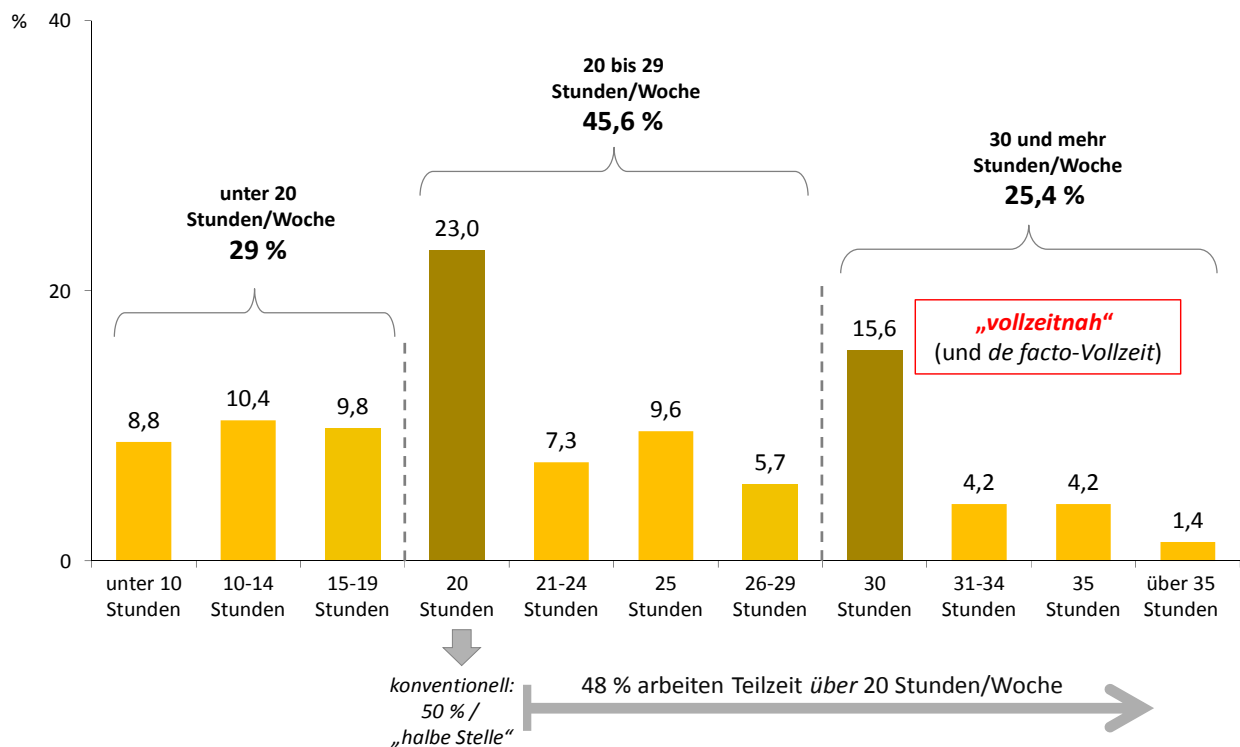
Der Erwerbsumfang aller teilzeiterwerbstätigen Frauen beträgt durchschnittlich 21,5 Stunden pro Woche. Das Spektrum ist sehr breit und reicht von sehr geringer bis zu vollzeitnaher Teilzeit:

- 29 % arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche (9 % unter 10 Stunden, 20 % zwischen 10 und 19 Stunden): dies sind in der Regel keine existenzsichernden Beschäftigungsumfänge.
- Eine als „*halbe Stelle*“ oder „*50 %-Stelle*“ bezeichnete Erwerbstätigkeit mit 20 Stunden pro Woche haben 23 % der Frauen in Teilzeit. Insgesamt sind knapp die Hälfte (46 %) aller teilzeiterwerbstätigen Frauen im Bereich von 20 bis 29 Stunden pro Woche.
- Einen höheren und meistens existenzsichernden Erwerbsumfang von mindestens 30 Stunden pro Woche hat ein Viertel (25 %) aller teilzeiterwerbstätigen Frauen. Über 30 Stunden sind 10 % der Frauen in Teilzeit erwerbstätig, etwa 6 % sogar in *de facto-Vollzeit* mit über 34 Stunden pro Woche, selbst wenn bei ihrem Arbeitgeber dieser Erwerbsumfang noch als Teilzeit gilt.

### Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

Summe über alle Teilzeit-Beschäftigungen

(Basis: Frauen ohne Vollzeitstelle“)



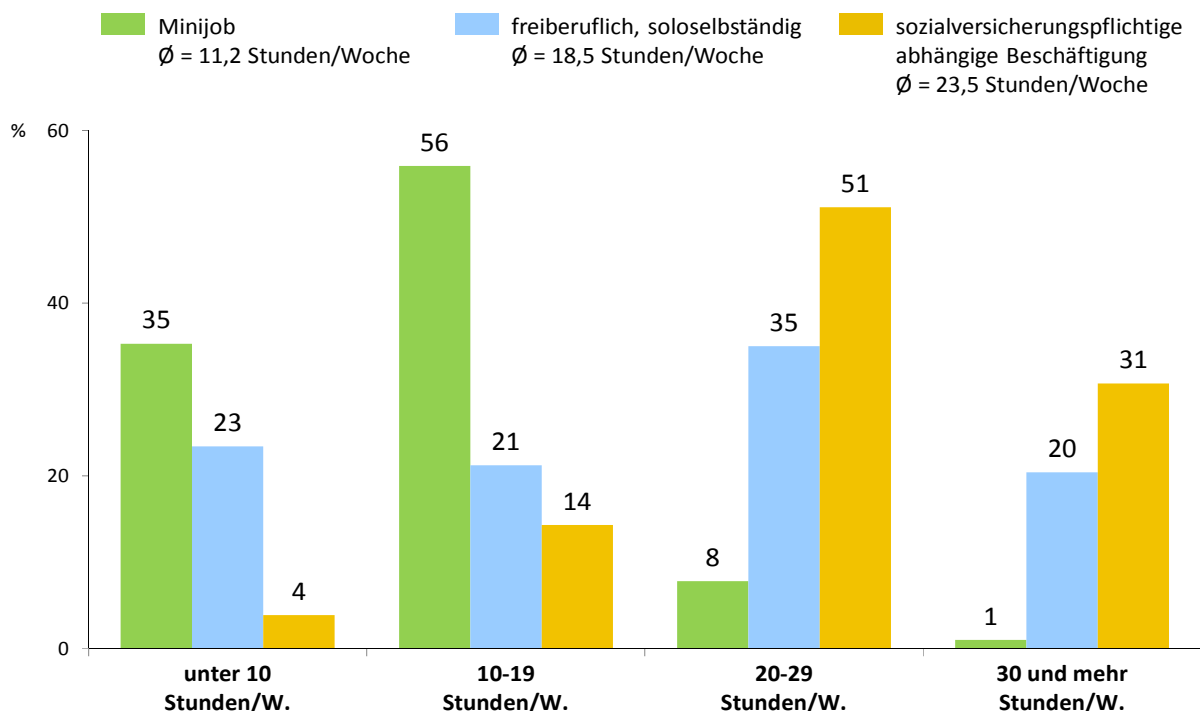


Insgesamt arbeiten 52 % aller Frauen in Teilzeit *höchstens* 20 Stunden, 71 % *mindestens* 20 Stunden pro Woche, 48 % *über* 20 Stunden pro Woche. Der im wöchentlichen Stundenspektrum häufigste Wert ist genau 20 Stunden (23 %), der zweithäufigste 30 Stunden pro Woche (15,6 %).

Auch in den verschiedenen Erwerbsformen ist die Spanne des wöchentlichen Erwerbsumfangs weit, doch mit klaren strukturellen Schwerpunkten: bei sozialversicherungspflichtig Angestellten in Teilzeit liegt der Erwerbsumfang tendenziell im oberen Stundenbereich bei über 20 Stunden pro Woche, bei Frauen im Minijob hingegen eher im unteren Stundensegment, bei Soloselbständigen hingegen ist die Streuung sehr breit und reicht von wenigen Stunden bis hin zu (fast) Vollzeit.

## Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

*differenziert nach der Erwerbsform*



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

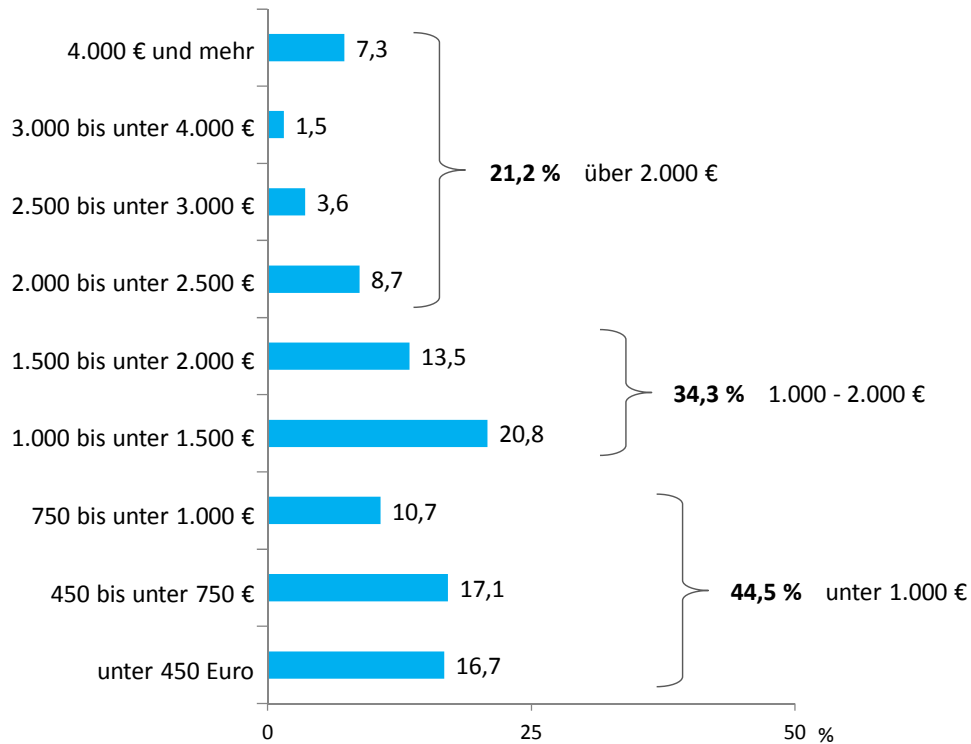
- Die Mehrheit der Frauen in Teil ist **sozialversicherungspflichtig angestellt** (76 %). Von diesen arbeiten 4 % unter 10 Stunden pro Woche, 14 % zwischen 10 und 19 Stunden, 51 % 20 bis 29 Stunden (darunter 24 % genau 20 Stunden), 31 % 30 Stunden und mehr (darunter 19 % genau 30 Stunden).
- Im Segment von **Minijobs** (14 %) arbeitet mehr als ein Drittel (35 %) unter 10 Stunden pro Woche, mehr als die Hälfte (56 %) 10 bis 19 Stunden (insgesamt 91 % unter 20 Stunden) und nur 9 % mindestens 20 Stunden pro Woche.

- Am größten ist die Bandbreite (Streuung) der wöchentlichen Arbeitszeit in dem wachsenden Segment von teilzeiterwerbstätigen **freiberuflich arbeitenden und soloselbständigen Frauen** (derzeit 6 % aller teilzeiterwerbstätiger Frauen): 23 % arbeiten nach eigener Auskunft im Durchschnitt unter 10 Stunden pro Woche, 21 % zwischen 10 und 19 Stunden, 35 % zwischen 20 bis 29 Stunden und 20 % 30 Stunden pro Woche und (deutlich) mehr.

Es liegt an den Rahmenbedingungen des Minijobs mit der Höchstgrenze von 450 Euro (steuerfrei und befreit von Sozialversicherungsbeträgen) in Kombination mit dem Mindestlohn, dass die vertragliche Stundenzahl relativ gering ist. Weil kurzfristig die monetären Bleibeanreize von Minijobs größer sind und auch die Kosten bei einer sukzessiven Erhöhung des Erwerbsumfanges, wirken Minijobs wie ein Fessel an das untere Erwerbsvolumen, das systematisch aktuell und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch im weiteren Lebensverlauf eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung verhindert. Ganz anders ist die Situation bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen: Hier gibt es mit 18 % auch einen relevanten Teil von Frauen mit einem Volumen unter 20 Wochenstunden. Für diese ist eine sukzessive oder sprunghafte Erhöhung des Erwerbsumfanges nicht mit so hohen Grenzkosten verbunden wie bei Frauen im Minijob; vielmehr ist der monetäre Gewinn höher als Steuern und Sozialabgaben.

Problematisch sind die Situationen für jene Soloselbständigen mit geringen Einkommen bzw. einem geringen Erwerbsumfang: 44 % haben einen Erwerbsumfang unter 20 Stunden pro Woche: Für sie sind eine eigenständige Krankenversicherung, Beiträge in die Arbeitslosenversicherung sowie substantielle Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung oft nicht finanzierbar. Fast die Hälfte (44 %) aller Frauen in freiberuflicher bzw. soloselbständiger Teilzeit haben ein monatliches Bruttoeinkommen unter 1.000 Euro, 17 % sogar unter 450 Euro. Zwei Drittel (65 %) haben ein Bruttomonatseinkommen unter 1.500 Euro – das ist für eine aktuelle Existenzsicherung für Singles sowie für Alleinerziehende sehr eng und lässt keine Möglichkeit für eine ausreichende Altersvorsorge. Dem entgegen steht ein nur kleines Segment von 9 % derer, die mit ihrer Soloselbständigkeit bzw. als Freiberuflerin ein Bruttomonatseinkommen über 3.000 Euro haben.

## Eigenes monatliches Bruttoeinkommen durch eigene Erwerbstätigkeit Soloselbständige bzw. freiberufliche Frauen in Teilzeit



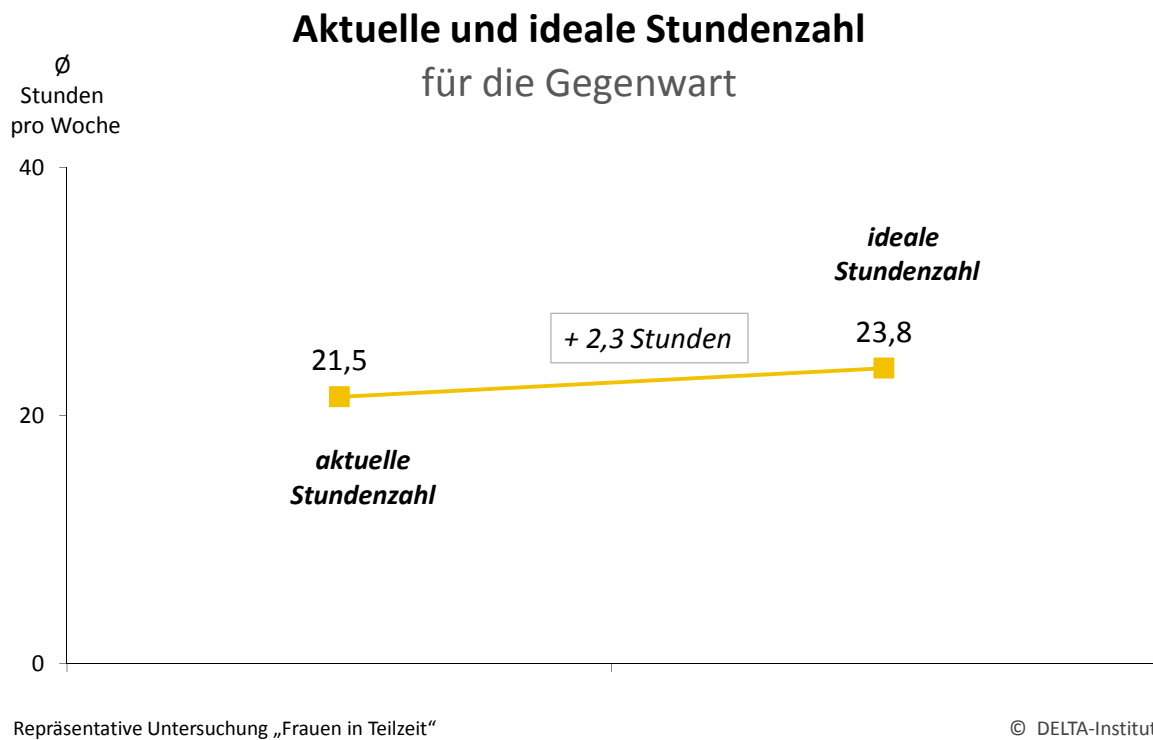
6,1 % ohne Angabe/weiß nicht  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

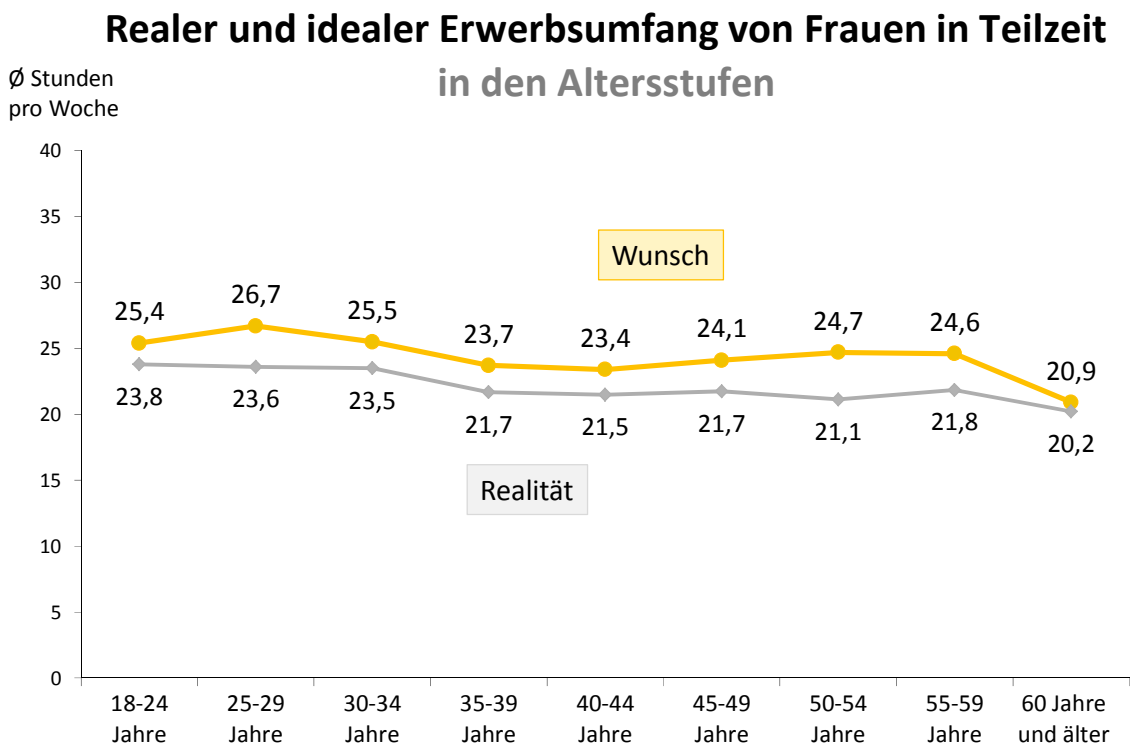
### 4.2.2. Gewollter, idealer Erwerbsumfang

Frauen in Teilzeit wollen derzeit mehr Stunden erwerbstätig sein, als es aktuell bei ihnen der Fall ist. Der aktuelle wöchentliche Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit beträgt durchschnittlich 21,5 Stunden; gefragt nach dem von ihnen gewollten Erwerbsumfang würden sie im Durchschnitt gern 23,8 Stunden pro Woche arbeiten: der aktuell ideale Erwerbsumfang liegt im Durchschnitt 2,3 Stunden über dem tatsächlichen von 21,5 Stunden.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Vgl. auch Seifert, Hartmut /Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI Mitteilungen 4/2016, S. 300-308. Fischer Gabriele/Gundert, Stefanie/Kawalec, Sandra/Sowa, Frank/ Stegmaier, Jens/Tesching, Karin/Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht.



Der faktische, reale Stundenumfang liegt bei Frauen in Teilzeit in **allen Lebensphasen und Altersgruppen unter dem für sie persönlich idealen Stundenumfang**. Besonders groß ist die Differenz zwischen aktueller und gewollter Stundenzahl zum einem im Alter von 25 bis 29 Jahren (3,1 Stunden) bei Frauen, die nach der Mutterschaft in jungen Jahren ihren Erwerbsumfang reduziert hatten und gern mehr Stunden in ihrer Teilzeit erwerbsarbeiten wollen. Noch größer ist der Gap zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei Frauen im Alter ab 45 bis 59 Jahren: In dieser meist „postfamilialen Phase“ (die Kinder sind aus dem „Größten“ heraus und z.T. schon ausgezogen) sehen diese Frauen für sich mehr Freiräume zur Erwerbstätigkeit und würden gern mehr Stunden pro Woche arbeiten – doch können sie dies nicht realisieren. Die Differenz zwischen tatsächlichem und idealem Erwerbsumfang liegt in dieser Lebensphase zwischen 2,4 bis 3,6 Stunden. Darunter ist ein Teil der Frauen, die in ihrem Minijob die Erfahrung machen, dass eine Erhöhung des Stundenvolumens um wenige Stunden für sie ökonomisch nicht sinnvoll ist, weil sie damit in die Beitragspflicht zur Sozialversicherung fallen. Ein anderer, bereits sozialversicherungspflichtig angestellter Teil der Frauen macht die Erfahrung, dass eine Erhöhung um wenige Stunden bei ihrem Arbeitgeber nicht möglich ist, weil dieser den Mehrwert nicht erkennt, oder weil – überwiegend im öffentlichen Dienst – eine Aufstockung nicht einfach verhandelbar oder umzusetzen ist (fehlende Personalstellen), oder weil der Arbeitgeber eine deutlich größere Stundenerhöhung anbietet – die Frau aber lieber in kleineren Schritten sukzessive erhöhen möchte.. Dabei wird deutlich, dass die Gründe für den Gap von realem und idealem Erwerbsumfang nicht nur beim Arbeitgeber liegen, sondern auch in der Zurückhaltung von Frauen.



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Qualitative Interviews mit Frauen in Teilzeit zeigen, dass diese den für sie idealen Erwerbsumfang in Referenz auf ihrem aktuellen formulieren. Selten formulieren Frauen einen Erwerbsumfang, der mehr als 10 Stunden über ihrem tatsächlichen liegt. Gleichsam wie ein Gravitationszentrum orientieren Frauen in Teilzeit ihre Wünsche für den Erwerbsumfang in moderater Abweichung nach oben (Aufstockung) oder – seltener – nach unten. Auch wenn Frauen ihre Wunscharbeitszeit über längere Zeit nicht realisieren können, halten die Frauen weiterhin daran fest, gern mehr arbeiten zu wollen; doch aus Gründen von Selbstschutz und Frustrationsvermeidung lassen sie diese Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit nicht zu groß werden und formulieren ihre Wunschvorstellungen zurückhaltend und reduziert. So entwickelt der aktuelle Erwerbsumfang eine normative Kraft und hat Bindungseffekte für die Wunscharbeitszeit („kurze Leine“; die Wunschvorstellungen und Visionen werden nicht überhöht, bleiben damit realistisch). Umgekehrt liegt bei den meisten Frauen in Teilzeit der ideale Erwerbsumfang über der aktuellen Stundenzahl und entwickelt dabei eine erhebliche Vorwärtsdynamik, die wöchentliche Stundenzahl zu erhöhen (statt ihn zu belassen oder gar zu reduzieren).

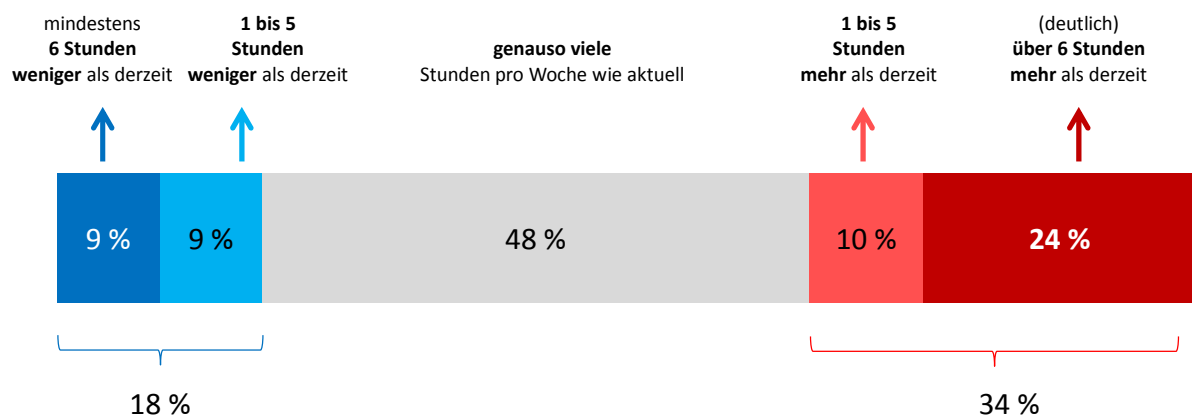
Zugleich wird eine signifikante Paradoxie sichtbar: Auf die explizite Frage, ob sie ihren Erwerbsumfang aktuell gern verringern, beibehalten oder erhöhen würden, sagten 71 %, dass sie gern genauso viele Stunden arbeiten wollen wie im Moment; 19 % würden gern mehr Stunden arbeiten. Er-

fragt man hingegen explizit die konkrete ideale Stundenzahl und vergleicht diese mit der aktuell praktizierten Stundenzahl, so weicht dieses erheblich ab:

- Nur 48 % (weniger als die Hälfte) nennen als Wunscharbeitszeit die Zahl ihres aktuellen Erwerbsumfangs.
- Bei 19 % weicht die ideale Stundenzahl um bis zu 5 Stunden von der aktuellen ab: 10 % würden gern 1 bis 5 Stunden mehr arbeiten; 9 % lieber weniger.
- Bei einem Drittel der Frauen (33 %) ist die ideale Stundenzahl deutlich höher oder geringer als der aktuelle Erwerbsumfang: mindestens 6 Stunden weniger würden gern 9 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen arbeiten; (deutlich) über 6 Stunden mehr als derzeit gern 24 %.

**Insgesamt würden 34 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen derzeit gern mehr Stunden pro Woche arbeiten!**

### Vergleich von tatsächlicher Arbeitszeit und genau bezifferter idealer Wunscharbeitszeit



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Um an die empirische Wirklichkeit heranzukommen, sind zwei Zugänge möglich – und führen nur scheinbar zu unterschiedlichen Ergebnissen. Die Frage, „*ob sie weniger, gleichviel oder mehr Stunden als derzeit arbeiten wollen*“ und (2) die Fragen nach dem aktuellen Erwerbsumfang sowie nach dem gewünschten Erwerbsumfang mit Angabe konkreter Stundenzahlen, führen zu abweichenden Befunden. Gleichwohl sind beide Antworten ernst zu nehmen und valide. Sie führen zu einem wichtigen empirischen Ergebnis, der für die betriebliche und politische Kommunikation elementar ist: Um zu erfahren, was die Wunscharbeitszeit einer teilzeiterwerbstätigen Frauen ist, genügt es

seitens der Abteilungsleitung, Geschäftsführung oder Personalleitung nicht zu fragen, ob sie zufrieden ist oder ob sie ihre Stunden erhöhen, verringern oder etwa gleich halten möchte. Die sozial erwünschte Tendenz, Zufriedenheit zu signalisieren (gerade gegenüber Vorgesetzten) sowie die Tendenz, wenige Stunden mehr nicht explizit als signifikante, „richtige“ „Stundenerhöhung“ zu begreifen, versperrt den Blick auf die eigentlichen Arbeitswünsche. Die tatsächlich gewollte Stundenzahl pro Woche erfährt man, wenn nicht die aktuelle Stundenzahl die zentrale Referenz ist, sondern unabhängig davon und direkt nach der für sie persönlich idealen Wunscharbeitszeit gefragt wird.<sup>12</sup>

---

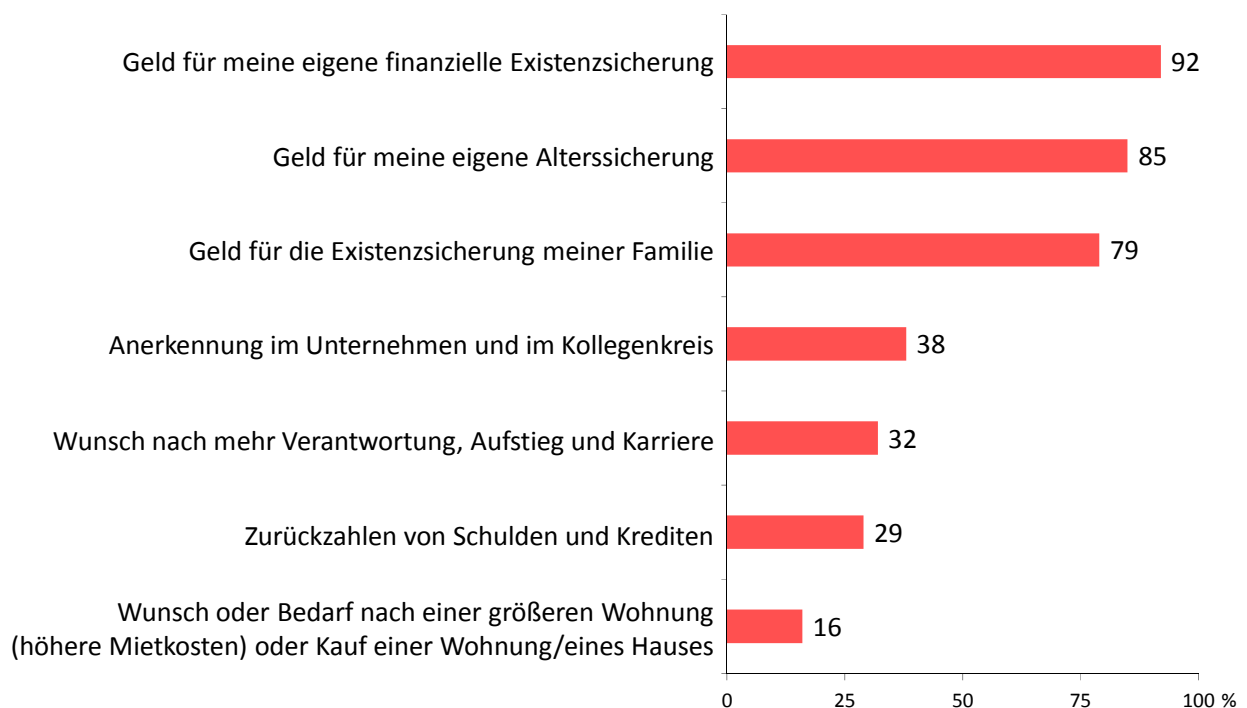
<sup>12</sup> Das ist methodisch im Rahmen dieser Untersuchung dadurch geschehen, dass die beiden Fragen nach der tatsächlichen und eigentlich gewollten Arbeitszeit in der Befragung weit voneinander entfernt platziert wurden und diese mit nicht identischen Fragetechniken erhoben wurden.

### 4.2.3. Motive, jetzt schon mehr Stunden pro Woche arbeiten zu wollen

Für ihren Wunsch, jetzt eigentlich schon mehr Stunden pro Woche zu arbeiten als es derzeit der Fall ist, sind für Frauen in Teilzeit vor allem **materielle, finanzielle Motive** bestimmend: 92 % dieser Frauen geht es um mehr Geld für die eigene finanzielle Existenzsicherung, 85 % um ihre eigene Alterssicherung und 79 % um die aktuelle Existenzsicherung ihrer Familie.

Deutlich nachgeordnet sind immaterielle Motive wie die Anerkennung im Unternehmen und Kollegenkreis (38 %). Der Wunsch nach Stundenerhöhung ist bei einem Drittel der Frauen in Teilzeit (32 %) auch motiviert durch ideell-materielle Ziele: dem Wunsch nach mehr Verantwortung, nach Aufstieg und auch Karriere.

#### Motive, mehr Stunden pro Woche zu arbeiten zu wollen



Mehrfachnennungen

Basis: Frauen, die derzeit lieber mehr Stunden pro Woche arbeiten würden  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

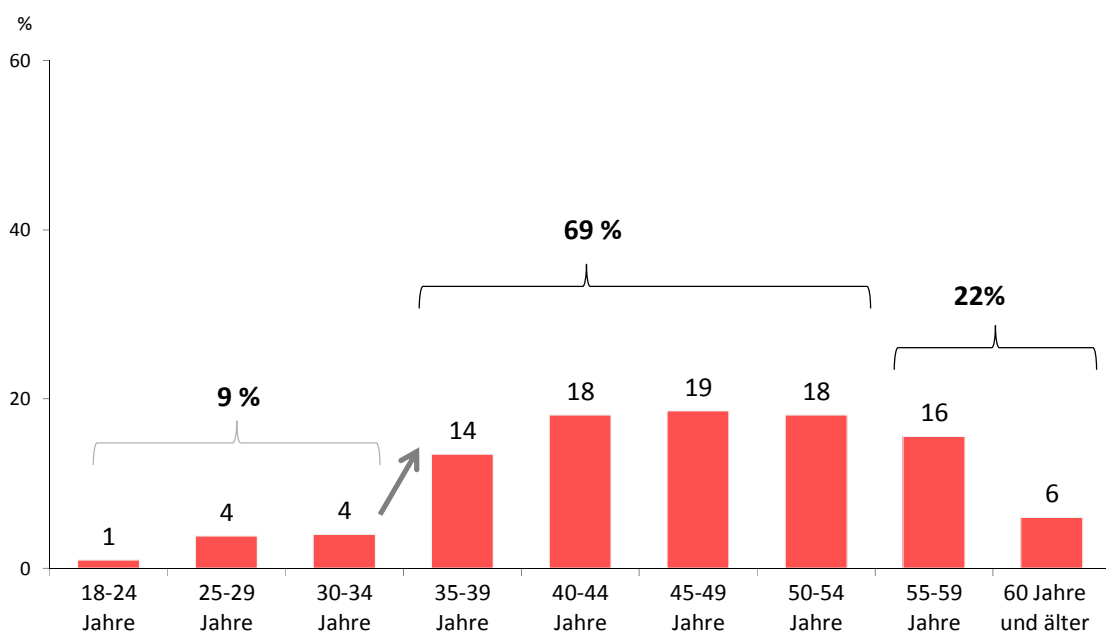
Frauen in Teilzeit, die ihre Stunden zeitnah erhöhen wollen, haben noch mehrere Erwerbsjahre vor sich: 9 % sind unter 35 Jahre alt und haben noch deutlich mehr als 30 Erwerbsjahre vor sich, 60 % sind jünger als 50 Jahre mit einer Erwerbsperspektive von (weit) mehr als 15 Jahren. Die meisten Frauen (69 %) wollen im Alter zwischen 35 und 54 Jahren ihre wöchentliche Stundenzahl erhöhen. Eine solche Neuausrichtung und Zäsur ihrer Erwerbsperspektive erfolgt meist dann, wenn die Kin-



der älter sind, selbständiger und nicht mehr ein so hohes Maß an Organisation und Zeit benötigen (und wollen) wie noch bis in die mittlere Jugendphase hinein. Dieser Prozess, nach der Reduktion auf Teilzeit wieder eine Erhöhung des Stundenkontingents anzustreben, beginnt bei Frauen, die ihre Kinder bereits in jungen Jahren bekommen haben, bereits Mitte der vierten Lebensdekade im Alter von etwa 34/35/36 Jahren.

Auch im letzten Drittel ihrer Erwerbsbiographie, wenn sich Frauen zunehmend mit ihrer Rente auseinandersetzen und ihnen bewusst wird, dass diese aufgrund ihrer (mehrjährigen) Erwerbsunterbrechung und Teilzeit relativ gering ausfällt, ist ein erheblicher Teil der Frauen bestrebt, durch eine Aufstockung ihrer Wochenstunden ihre Altersvorsorge intensiver zu betreiben und ihre Existenzsicherung im Alter zu verbessern. 22 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen, die mehr Stunden als bisher arbeiten wollen, sind über 55 Jahre. (siehe dazu später das Kapitel zum Vertrauen in die Gesetzliche Rentenversicherung).

### Altersverteilung von Frauen in Teilzeit, die derzeit am liebsten mehr Stunden pro Woche arbeiten wollen



- *„Meine Kinder sind 10 und 18. Um den Kleineren muss man sich noch ein bisschen kümmern. Die Große braucht eigentlich nicht mehr so viel Aufmerksamkeit. Ich habe einen Mann und wir haben keine großen Belastungen wegen der Miete, weil wir es gerade noch geschafft haben, ein Haus zu erwerben bevor es zu teuer wurde. Wäre die Wohnsituation schwieriger, könnte ich mich nicht auf den 15 Stunden ausruhen.“ (44 Jahre, Sozialarbeiterin)*
- *„Ich habe drei Kinder; zwei sind schon raus, der Kleine ist jetzt siebzehn. Ich arbeite 16 Stunden im Handel, je nachdem wie ich gebraucht werde. Ich habe meinen früheren Beruf geliebt, ich habe als mal als Laborantin angefangen und mich da auch weitergebildet, bis die Kinder kamen. Ich würde jetzt gerne wieder in meinen alten Beruf schwenken und auch wieder mehr Stunden arbeiten. Ich könnte sofort in Vollzeit wechseln, aber das möchte ich nicht. Ich möchte maximal 30 oder 35 Stunden arbeiten. Aber 40 oder 45 Stunden, die in meinem Job normal sind, könnte ich nicht arbeiten.“ (54 Jahre, gelernte Pharmalaborantin, arbeitet derzeit im Einzelhandel)*
- *„Ich habe zweimal meine Arbeitszeit reduziert. Erst auf 35 und jetzt auf 30. Ich wurde auch gefragt, ob ich die Reduzierung befristen möchte, aber das wollte ich nicht, damit ich nicht andauern wieder neu verhandeln muss.“ (43 Jahre, Verwaltungsjuristin)*
- *„Ich muss nicht unbedingt ganz nach oben kommen, aber einen guten und gut bezahlten Job möchte ich schon haben.“ (47 Jahre, Pressereferentin)*

Freiwilligkeit und Zufriedenheit mit der aktuellen Teilzeittätigkeit hängt bei den meisten Frauen nicht vom Erreichen ihrer Wunscharbeitszeit ab. Auch wenn die Wunscharbeitszeit deutlich über oder unter der aktuellen Arbeitszeit liegt, signalisiert die Mehrheit, mit der aktuellen Situation zufrieden zu sein und sehr gern in der aktuellen Teilzeit zu arbeiten. Dieser Befund weist darauf hin, bei der Beschreibung und Bewertung von Teilzeit sensibel zu sein und zu unterscheiden: Zufriedenheit bedeutet keineswegs, keine abweichende (höhere) Wunscharbeitszeit zu haben, vice versa: wer gern mehr Stunden arbeiten möchte, ist mit der aktuellen Teilzeit keineswegs unzufrieden und sieht sich auch nicht gleich in der „Teilzeitfalle“.

Bei der Frage nach der persönlich idealen Stundenzahl pro Woche, haben Frauen in Teilzeit ein hohes Maß an individueller und sehr konkreter Vorstellung, die mit der je eigenen Lebenssituation und Erwerbsbiographie begründet werden. Zugleich erweisen sich die Zahlen von 20, 25, 30, 35 und 40 Stunden als elementare Markierungen. Diese werden als fixe Sollstundenzahl genannt: Die Hälfte (51 %) aller teilzeiterwerbstätigen Frauen nennt eine dieser Stundenzahlen als Wunscharbeitszeit. Für die anderen dienen sie zur Markierung für ihre spezifische Ober- bzw. Untergrenze („höchstens“ bzw. „mindestens“). Von allen teilzeiterwerbstätigen Frauen würden in ihrer subjektiv idealen Wunschvorstellung:

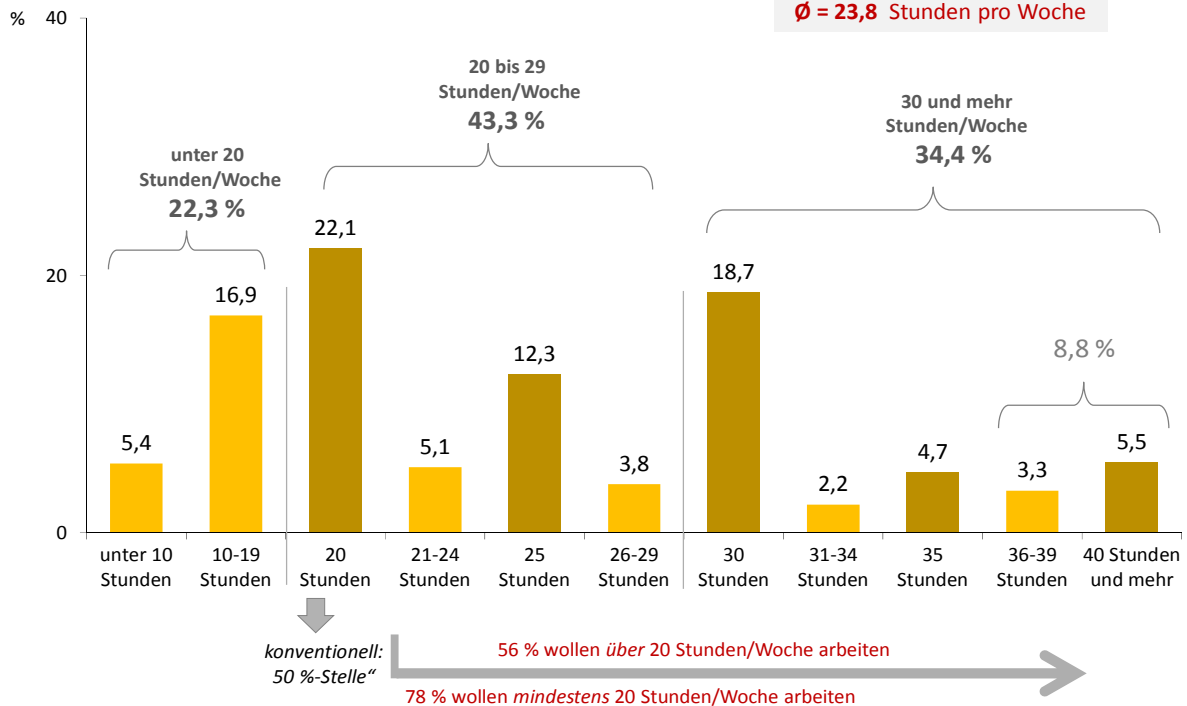
- 22,3 % gern unter 20 Stunden pro Woche arbeiten,
- 43,3 % gern 20 bis 29 Stunden,
- 34,4 % gern 30 und mehr Stunden.

## Gewünschter Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie derzeit gern idealerweise erwerbstätig sein?“

**alle Frauen in Teilzeit**

$\bar{x} = 23,8$  Stunden pro Woche



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

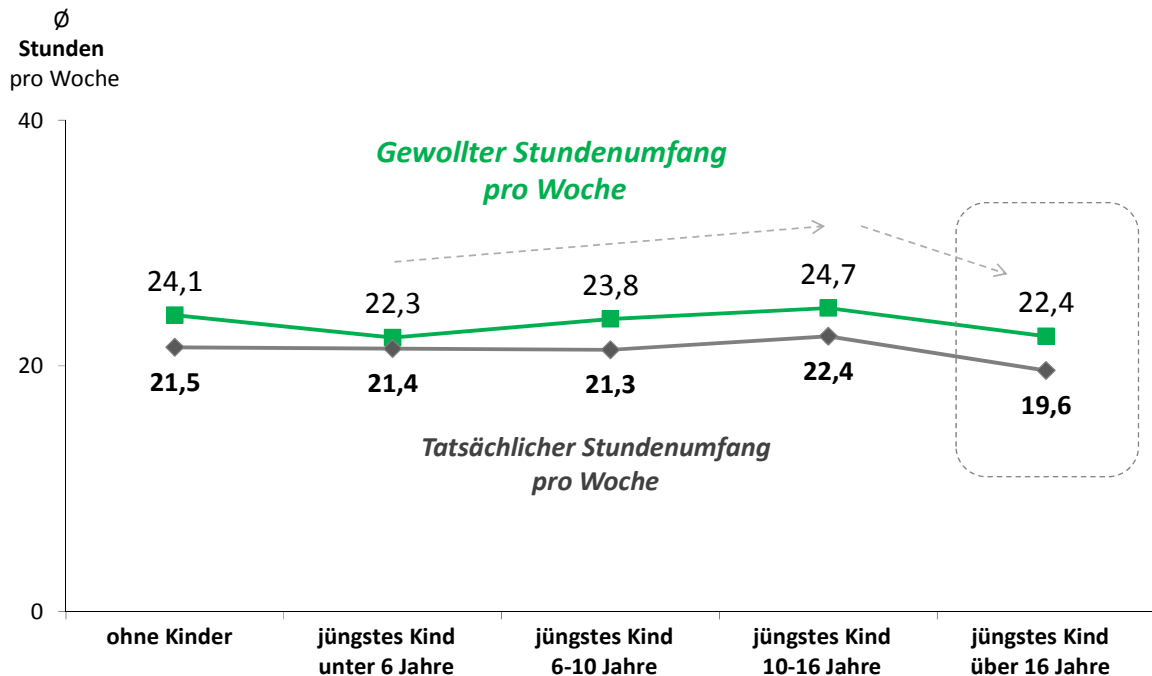
Die folgenden Grafiken illustrieren, wie sich die ideale Stundenzahl von Frauen in den verschiedenen Familienphasen verteilen, orientiert am Alter des jüngsten Kindes. Die durchschnittliche ideale Wochenstundenzahl beträgt:

- für Frauen mit jüngstem Kind im Alter unter 6 Jahre: 22,3 Stunden;
- für Frauen mit jüngstem Kind im Alter von 6 bis 10 Jahren: 23,8 Stunden;
- für Frauen mit jüngstem Kind im Alter von 10 bis 16 Jahren: 24,7 Stunden;
- für Frauen mit jüngstem Kind im Haushalt über 16 Jahren: 22,4 Stunden.

Während mit fortschreitender Familienphase und dem Alter des jüngsten Kindes der Wunsch der Mütter nach Erhöhung ihres Erwerbsumfangs und die ideale wöchentliche Stundenzahl sukzessive steigt, bleibt der tatsächliche Erwerbsumfang nahezu unverändert und steigt erst dann von 21,3 auf 22,4 Stunden pro Woche, wenn das jüngste Kind älter als 10 Jahre ist.

## Tatsächlicher und gewollter wöchentlicher Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

differenziert nach Alter des jüngsten Kindes



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

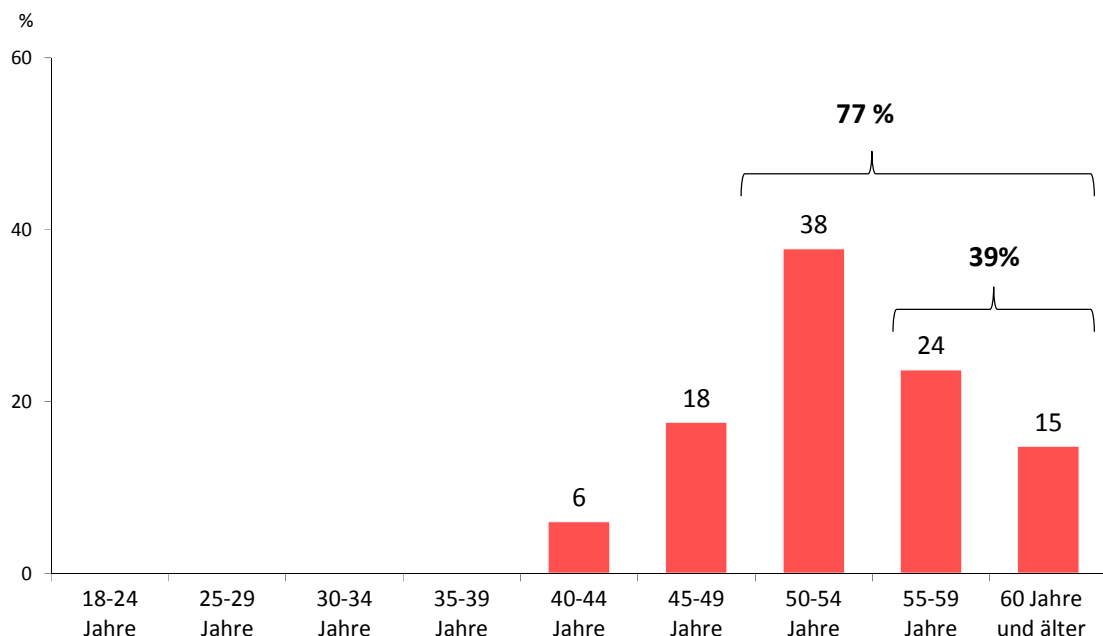
© DELTA-Institut

Diese Stagnation des Erwerbsumfangs bei durchschnittlich 21 Stunden über mehr als 10 Jahre, bei mehreren Kindern auch deutlich über 15 oder 20 Jahre, hat zwei Konsequenzen:

- (1) Der Wunsch-Erwerbsumfang bleibt auf einem Niveau nur wenig über dem tatsächlichen Erwerbsumfang: Diese Frauen machen die Erfahrung, dass es in ihrem Betrieb nicht einfach ist, ihre Stunden nach ihrem individuellen Bedarf schrittweise zu erhöhen. Arbeitgeber lassen sich selten darauf ein, den Erwerbsumfang von Jahr zu Jahr, im 2-Jahresrhythmus bzw. nach den individuellen Bedarfen ihrer Teilzeitkräfte um jeweils 1, 2, 3 oder 4 Stunden zu erhöhen. Gründe sind der enorme organisatorische Aufwand für die Betriebsabläufe und Personalführung; sowie die Wahrung der Übersichtlichkeit. Dazu kommen die Hürden, die Frauen in ihrer Partnerschaft bei der notwendigen Umverteilung der Aufgaben im Haushalt erleben. Es fällt Männern heute immer noch schwer, ihren Erwerbsumfang zu reduzieren und in gleicher Weise wie ihre Lebenspartnerin die Familien-, Sorge- und Hausarbeit zu übernehmen.
- (2) Wenn das jüngste Kind im Alter ab etwa 16 Jahren „aus dem Größten heraus“ ist, sinkt der gewollte wöchentliche Erwerbsumfang von Frauen signifikant – obwohl jetzt ihre zeitlichen Freiräume größer sind als zuvor. Das hat mehrere – persönliche und arbeitsmarktbedingte –

Ursachen: Zum einen sind die Frauen älter geworden. Frauen mit einem jüngsten Kind über 16 Jahren sind meist deutlich über 40 Jahre alt und mehrheitlich im letzten Viertel ihres Berufslebens: 77 % sind über 50 Jahre alt, 39 % über 55 Jahre. Vielen dieser Frauen fehlt nach Jahren anstrengender Familienarbeit (z.T. auch mit zusätzlicher Pflege von Angehörigen) die Kraft und Motivation, jetzt beruflich noch einmal den Umfang zu erhöhen oder gar „durchzustarten“. Auch mit Blick auf ihre eigene Rente fehlt ihnen die Zuversicht, dass sie mit einem erhöhten Erwerbsumfang noch substanzielle Verbesserungen ihrer Rentenanwartschaften verdienen können (siehe Kapitel „(Wenig) Vertrauen in die Gesetzliche Rentenversicherung“). So gerät der Aspekt der Lebensqualität in den Vordergrund, der Wunsch nach mehr gemeinsamer Zeit mit ihrem Partner und die Chance, jetzt endlich mehr Zeit zu haben für eigene Interessen und Hobbys, auch für eine andere berufliche Orientierung. Zum anderen bekommen Frauen, die jahrelang in mittlerer oder geringer Teilzeit erwerbstätig waren, von ihrem Arbeitgeber im Alter ab 50 Jahren keine Stundenerhöhung oder gar vollzeitnahe Stelle mehr angeboten. Die Verhandlungsposition von Frauen in jahrelanger Teilzeit ist im Alter ab 50 Jahren deutlich schlechter als in der Mitte der Erwerbsbiographie, weil Arbeitgeber wissen, dass im letzten Viertel und Drittel des Berufslebens die Chancen auf eine adäquate Stelle tendenziell abnehmen.

### Altersverteilung von Frauen in Teilzeit *Jüngstes Kind im Haushalt im Alter von über 16 Jahren*



Für den sinkenden Erwerbsumfang (tatsächlich *und* gewollt) am Ende der aktiven Familienphase sind somit die unerfüllten Erwerbswünsche in den vorherigen Lebensabschnitten ursächlich verantwortlich.

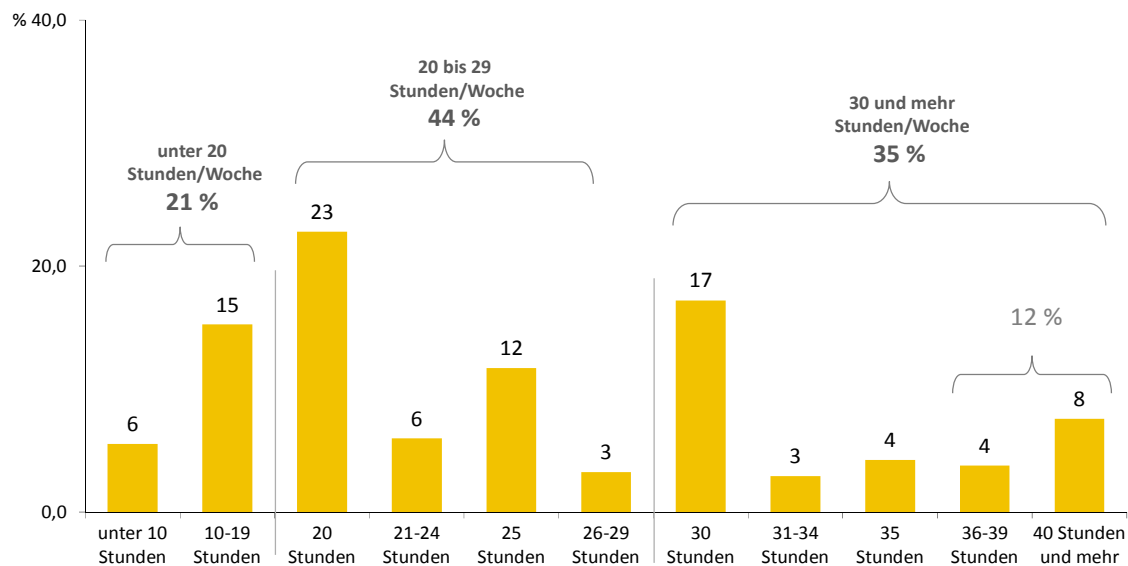
Die folgenden Grafiken zeigen die Verteilung des aktuell gewollten Erwerbsumfangs von Frauen in den verschiedenen Stadien der Familienentwicklung.

## Gewünschter Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie derzeit gern idealerweise erwerbstätig sein?“

**Keine Kinder im Haushalt**

Ø = 24,1 Stunden pro Woche

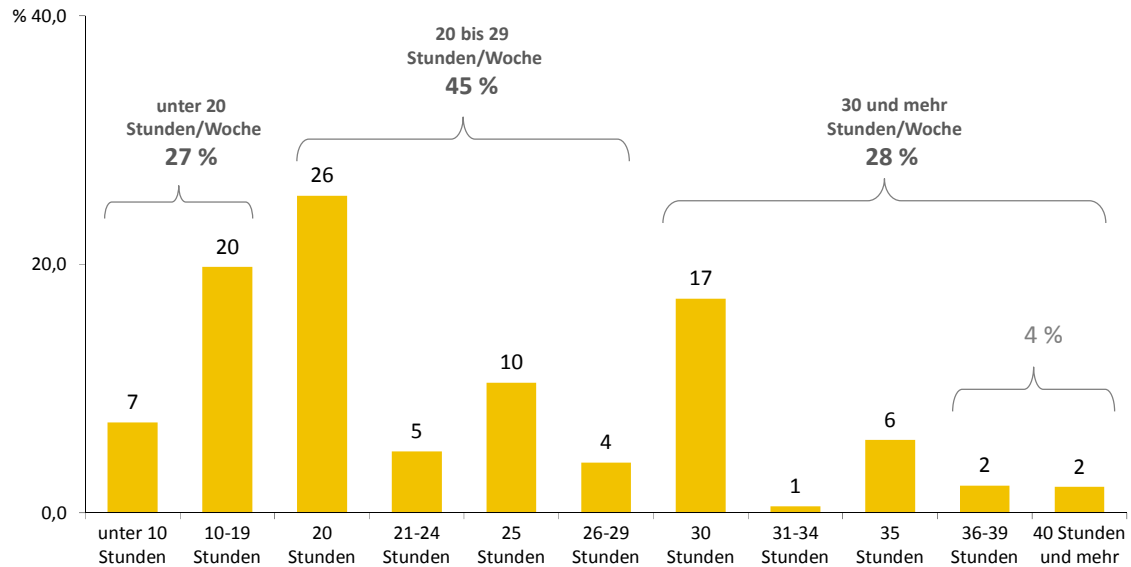


## Gewünschter Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie derzeit gern idealerweise erwerbstätig sein?“

### Jüngstes Kind im Haushalt im Alter bis 6 Jahre

Ø = 22,3 Stunden pro Woche

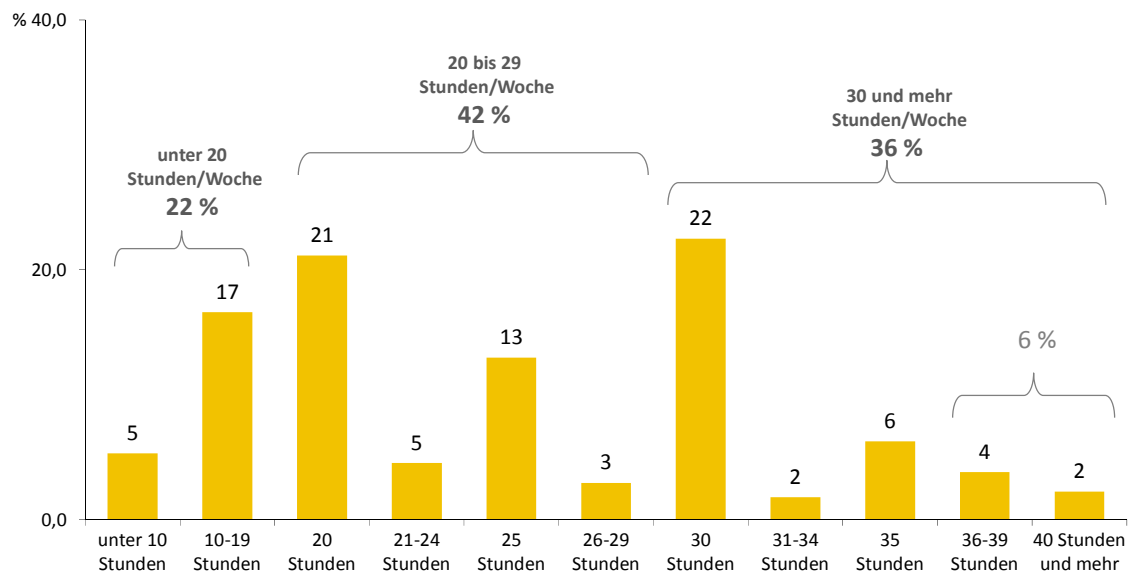


## Gewünschter Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie derzeit gern idealerweise erwerbstätig sein?“

### Jüngstes Kind im Haushalt im Alter von 6 bis 10 Jahren

Ø = 23,8 Stunden pro Woche

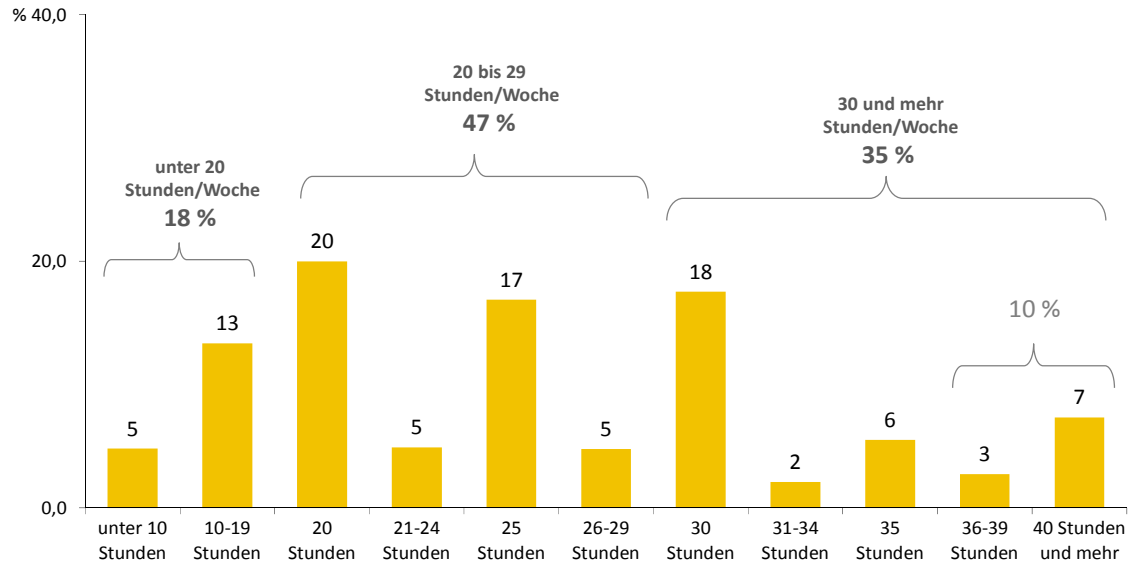


## Gewünschter Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie derzeit gern idealerweise erwerbstätig sein?“

**Jüngstes Kind im Haushalt im Alter von 10 bis 16 Jahren**

Ø = 24,7 Stunden pro Woche

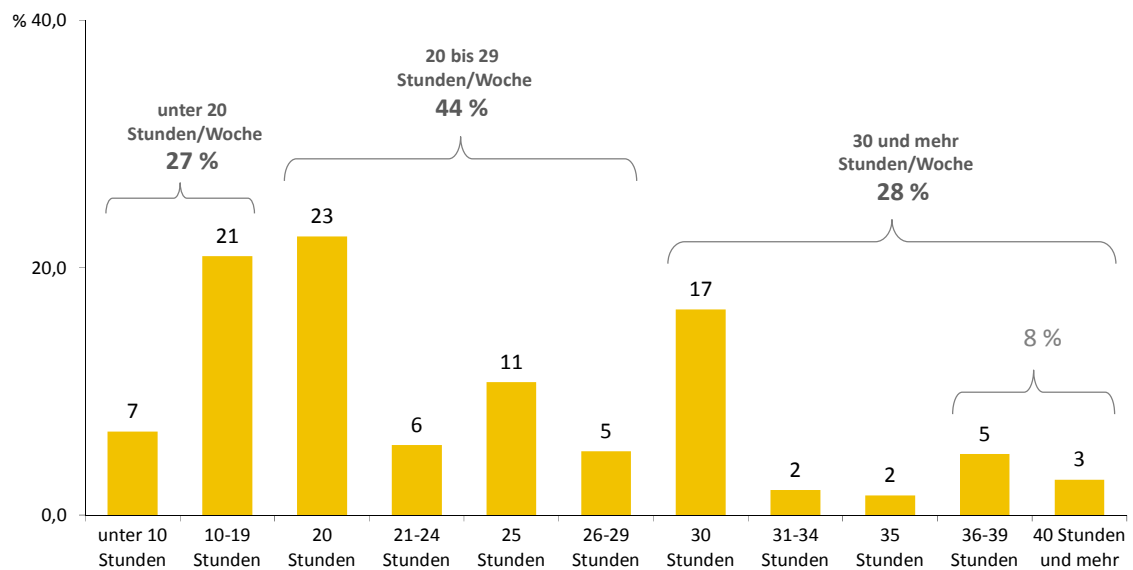


## Gewünschter Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie derzeit gern idealerweise erwerbstätig sein?“

**Jüngstes Kind im Haushalt im Alter von über 16 Jahren**

Ø = 22,4 Stunden pro Woche



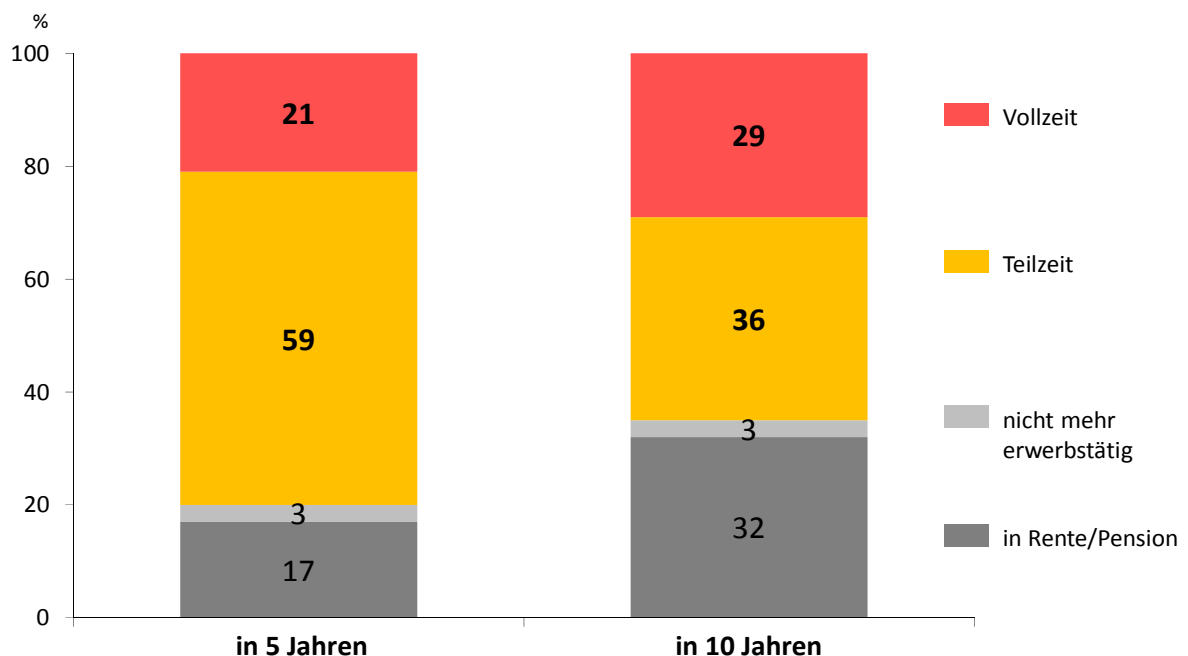


### 4.3. Gewünschter Erwerbsumfang für die weitere und spätere Zukunft

Wie entwerfen teilzeiterwerbstätige Frauen ihre weitere Erwerbstätigkeit; wie umfangreich soll ihr Erwerbsumfang in den nächsten Jahren sein? Dabei ist zunächst zu sehen, dass ein Teil der Frauen in den nächsten Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet und in Rente gehen wird.

- **In fünf Jahren** werden nach eigener Einschätzung 17 % der Frauen bereits in Rente/Pension sein. Weitere 3 % wollen (oder können) vor ihrem formalen Renteneintrittsalter nicht mehr erwerbstätig sein. Insgesamt sehen sich 20 % der aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen in fünf Jahren nicht mehr im Arbeitsmarkt: bleibt ein Bestand von 80 %.
- **In zehn Jahren** werden 32 % in Rente bzw. Pension sein und 3 % freiwillig vor dem Renteneintrittsalter aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sein. Insgesamt sehen sich 35 % in zehn Jahren nicht mehr im Arbeitsmarkt; weiter im Arbeitsmarkt sehen sich 65 % der heute teilzeiterwerbstätigen Frauen.

#### Erwerbswünsche von heute teilzeiterwerbstätigen Frauen für die nächsten Jahre

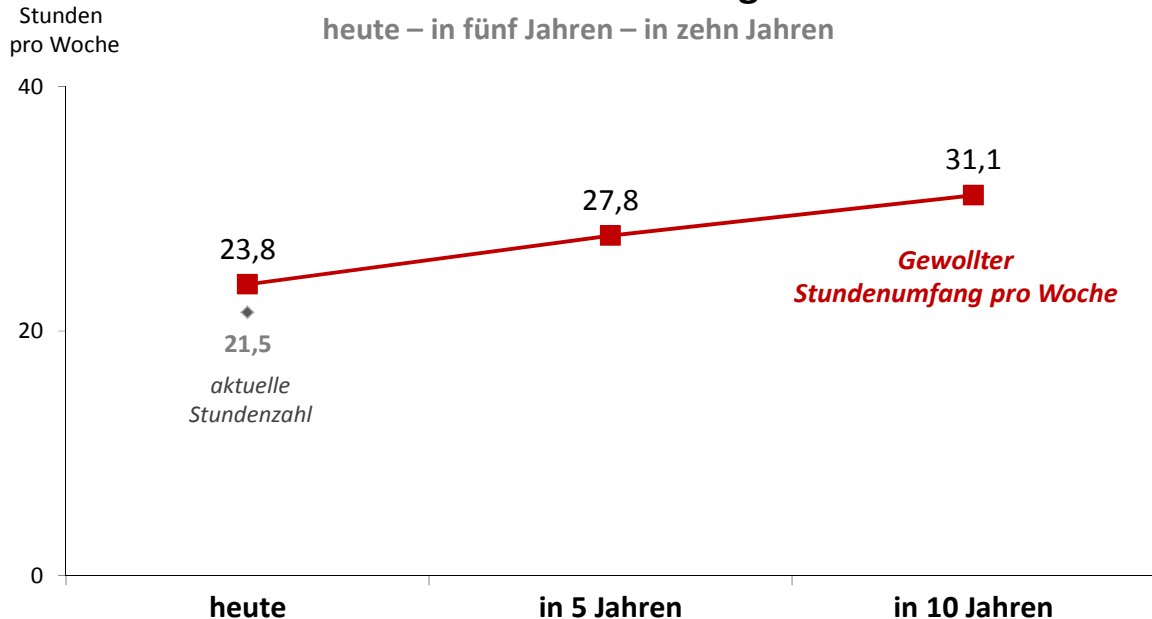


Von *allen* heute teilzeiterwerbstätigen Frauen wollen 21 % in fünf Jahren und 29 % in zehn Jahren Vollzeit erwerbstätig sein. 59 % sehen sich auch in fünf Jahren noch in Teilzeit, 36 % auch in zehn Jahren noch. Betrachtet man nur jene, die in fünf bzw. zehn Jahren noch nicht in Rente, sondern auf dem Arbeitsmarkt sein werden, fallen diese Zahlen entsprechend höher aus:

- Von jenen 80 Prozent, die nach eigener Einschätzung **in fünf Jahren** im Arbeitsmarkt sind, wollen **27 % dann Vollzeit** arbeiten, 73 % weiterhin in Teilzeit.
- Von den 65 %, die **in zehn Jahren** im Arbeitsmarkt sind, wollen dann **45 % in Vollzeit** erwerbstätig sein (55 % weiter in Teilzeit).

Die heute teilzeiterwerbstätigen Frauen wollen in den kommenden Jahren ihren Erwerbsumfang deutlich steigern. In fünf Jahren wollen sie durchschnittlich 27,8 Stunden pro Woche erwerbstätig sein (Zuwachs um 4 Stunden), in zehn Jahren durchschnittlich 31,1 Stunden pro Woche (Zuwachs von 7,3 Stunden). Im Vergleich zu heute würde das wöchentliche Erwerbsvolumen von heute teilzeitbeschäftigten Frauen um 30 Prozent höher ausfallen – sofern sie ihre Erwerbsperspektiven realisieren können. Mit Blick auf die Einkommensperspektiven der Frauen für ihre eigene Existenz- und Alterssicherung sind das positive Signale. Für die Überwindung des Fachkräftemangels und die Finanzierung der Sozial- und Rentensysteme sind die perspektivischen Erwerbswünsche von Frauen in Teilzeit ein erhebliches Potenzial. Dazu ist es notwendig, dass bestehende Hürden im Arbeitsmarkt sowie in der privaten Rollenteilung abgebaut werden.

## Wunsch der wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von heute teilzeiterwerbstätigen Frauen



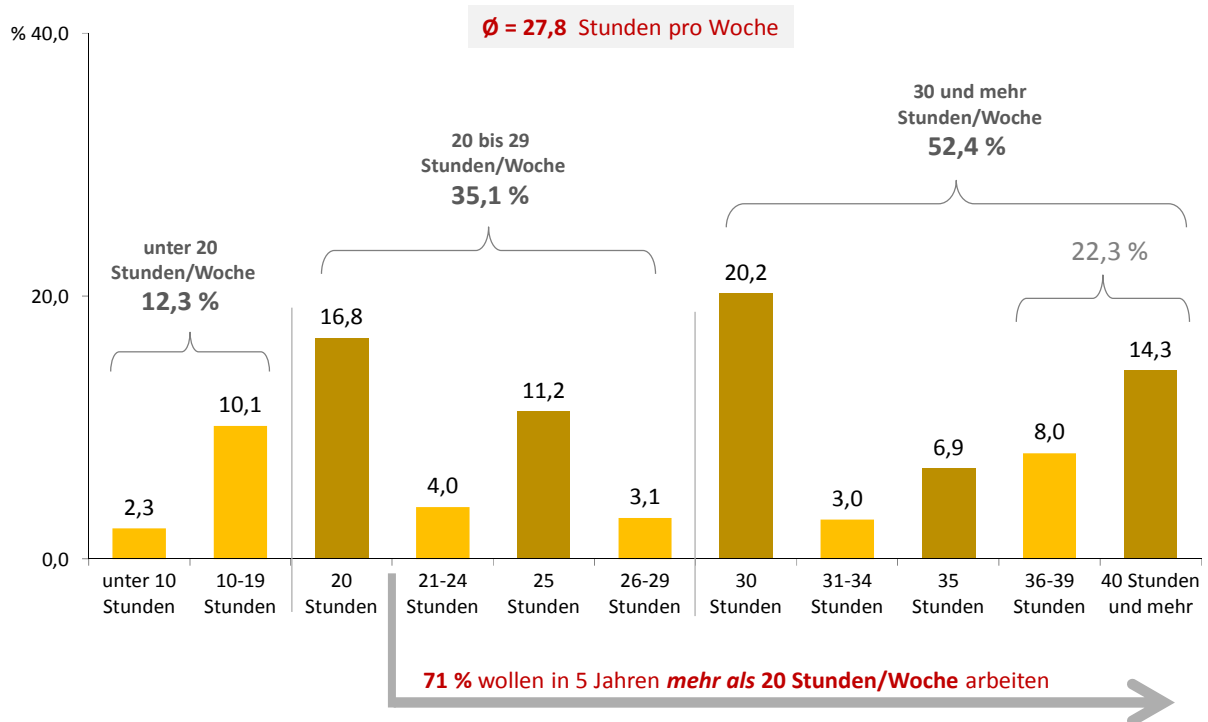
- *„Ich werde in fünf Jahren definitiv mehr arbeiten. Ich überlege im Moment, mich zu trennen und ich weiß, dann werde ich aufstocken müssen. Ich werde sonst nicht über die Runden kommen mit meinen sieben Stunden, wenn die Miete schon 1.500 Euro beträgt.“ (45 Jahre, Fremdsprachenkorrespondentin, 3 Kinder im Alter von 17, 10,9 Jahren, verheiratet)*
- *„Meine Tochter ist jetzt siebzehn, die geht jetzt noch drei Jahre zur FOS. Aber wenn alles gut geht, dann macht sie danach ein Studium oder reist ein Jahr nur herum. Dann braucht sie mich ja nicht mehr so. Und dann könnte ich mir schon vorstellen, fünf Stunden in der Woche mehr zu arbeiten. Aber nie Vollzeit, denn ich bin in einem Alter – man sieht mir das nicht an – in dem man nicht mehr so belastbar ist.“ (47 Jahre, Minijob in einer Konzertagentur)*
- *„In fünf Jahren würde ich vielleicht nur noch 15 Stunden arbeiten wollen, wenn das Gehalt stimmt. Realistisch sind eher 38 Stunden. Als ich jung war, gingen die Leute mit 60 in Rente, ich muss leider bis 67 arbeiten und das finde ich echt nicht gut. Wichtig ist für mich, gesund zu bleiben und immer wieder gute Ideen zu haben, denn das wird man immer noch brauchen können. Ich habe eine sehr kleine Wohnung und bin jetzt froh, dass ich sie habe. Wenn ich mich wohnlich verbessern wollte, müsste ich monatlich 1400 Euro zahlen. Früher hat Teilzeit mehr Lebensqualität bedeutet. Heute bedeutet es, die Arbeit einer Vollzeitstelle in 30 Stunden zu mache.“ (54 Jahre, seit 20 Jahren in Teilzeit bei einer Fluggesellschaft, zuerst als Flugbegleiterin, heute in der Verwaltung)*
- *„In fünf Jahren würde ich gerne 30 Stunden arbeiten von 12 bis 19 Uhr. Es ist mir wichtig, erst spät zu arbeiten. Wenn ich jetzt mal eine Urlaubsvertretung mache und früh arbeiten muss, muss ich um fünf aufstehen und habe höchstens fünf Stunden Schlaf. Da komme ich dann nicht mal mehr zu Einkaufen. In meiner Branche kann man auch nicht mehr Stunden arbeiten. Ich suche seit zwei Jahren noch einen Minijob. (33 Jahre, Fachkraft im Pharmalabor, derzeit 25 Stunden pro Woche)*
- *„Ich arbeite als Sachbearbeiterin 30 Stunden in der Woche und ich bin damit zufrieden. Ich möchte nicht mehr arbeiten. In meinem Nachtdienst schiebe ich keine ruhige Kugel, ich arbeite 10-Stunden-Schichten und das 6 Tage am Stück; das im 14-Tages-Turnus. Dass ich nicht mehr arbeiten möchte ist einfach dieser Tatsache geschuldet, es wird mir sonst zu viel. Ich sehe mich immer weniger in der Nachtarbeit. In fünf Jahren würde ich gerne 20 Stunden arbeiten. Finanziell müsste ich mich aber vorher abpolstern, aber es ist eine generelle Frage. Der Wunsch wäre 20 Stunden. Das mit der Rente sehe ich auch nicht so rosig. Wir werden sicher nicht mit 60 in Rente gehen können, das lässt sich nicht verwirklichen. Mein Arbeitgeber ist flexibel, ich könnte auch aufstocken. Bei uns wird 24 Stunden gearbeitet und da ist es nicht schwierig, Variablen einzubringen. Eigentlich eine glückliche Situation.“ (55 Jahre, Sachbearbeiterin im Nachtdienst der Rettungsdienstkoordination)*

Die konkreten Wunscharbeitszeiten **in fünf Jahren** verteilen sich wie folgt:

- 52 % der Frauen wollen in fünf Jahren 30 und mehr Stunden pro Woche erwerbstätig sein; 22 % mindestens 36 Stunden pro Woche.
- Für 71 % soll in fünf Jahren der Erwerbsumfang über 20 Stunden pro Woche liegen.
- Eine geringe Teilzeit unter 20 Stunden pro Woche streben nur 12 % der heute teilzeiterwerb- stätigen Frauen an.

## Wunscharbeitszeit in 5 Jahren

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gern in fünf Jahren erwerbstätig sein?“



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

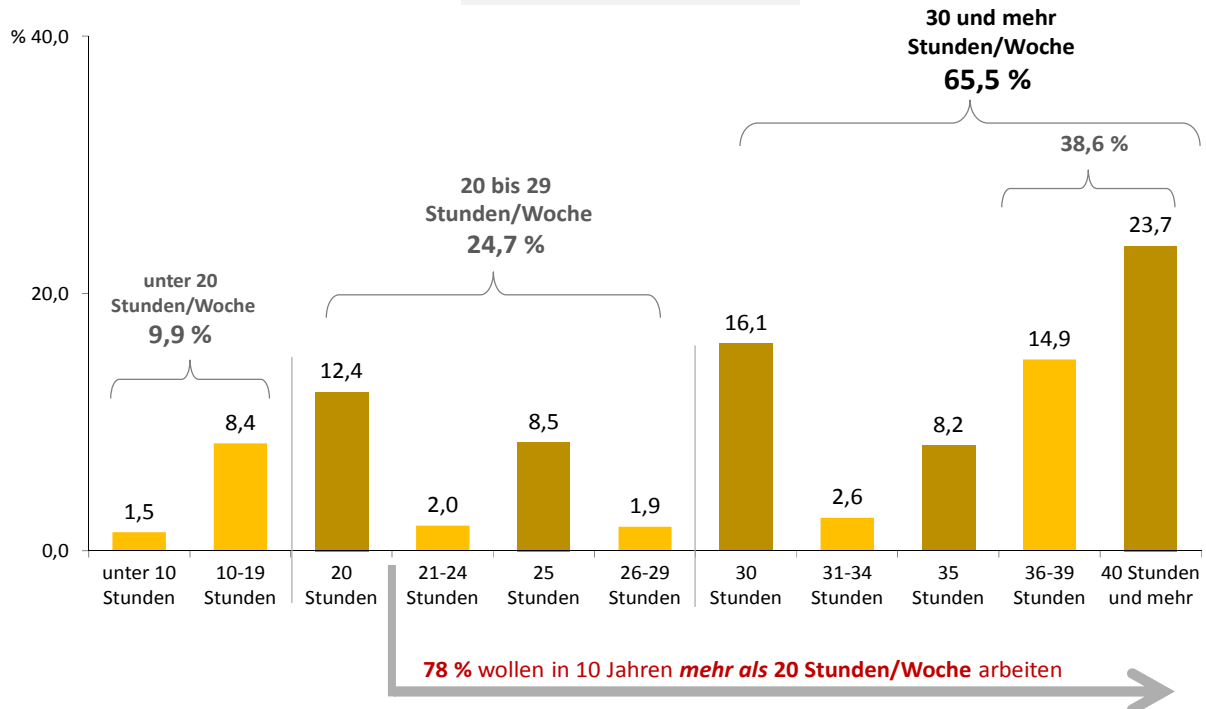
Mit der Perspektive von 10 Jahren soll der Erwerbsumfang noch weiter und deutlich zunehmen. Lassen sich die Wunscharbeitsumfänge der Frauen bis **in 10 Jahren** umsetzen:

- werden von ihnen zwei Drittel (65,5 %) mindestens 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sein; 38 % mehr als 35 Stunden pro Woche,
- werden 78 % über 20 Stunden pro Woche arbeiten,
- werden weniger als 10 % unter 20 Stunden pro Woche arbeiten (jeweils bezogen auf die heute teilzeiterwerb- stätigen Frauen).

## Wunscharbeitszeit in 10 Jahren

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gern in zehn Jahren erwerbstätig sein?“

Ø = 31,1 Stunden pro Woche



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Auch in der Differenzierung der wichtigsten Erwerbsformen von Frauen in Teilzeit geht der Trend klar in die gleiche Richtung: Sowohl Frauen im Minijob, als auch Frauen in der Solo-Selbständigkeit, und Frauen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen wollen ihren Erwerbsumfang – im Durchschnitt – in den nächsten fünf Jahren erhöhen, und in zehn Jahren soll ihr Erwerbsumfang noch einmal deutlich über dem Erwerbsumfang in fünf Jahren liegen.

Vor allem das arbeitsmarktpolitische Instrument der **Minijobs** erweist sich durch seine Rahmenbedingungen als massive hohe Hürde, so dass Frauen im Minijob ihr Ziel eines erhöhten Erwerbsumfangs mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erreichen. Denn die Befreiung von der Einkommenssteuer und von der Sozialversicherungspflicht bis zum Betrag von 450 Euro sowie die beitragsfreie Mitversicherung in der Gesetzlichen Krankenversicherung beim Ehepartner erzeugen eine Sogwirkung und Klebeffekte, so dass es für Frauen – in kurzfristiger Erwerbsperspektive – finanziell äußerst ungünstig und irrational erscheint, ihr Stundenvolumen sukzessive zu erhöhen (denn danach fallen die vollen Beiträge zur Kranken- und Sozialversicherung an). Eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit auf um die 20 Stunden, wie sie sich viele Minijobberinnen später wünschen (und heute schon liegt der gewünschte Stundenumfang mit 18,1 Stunden kurz darunter), rechnet sich unter heutigen Rahmenbedingungen für Eheleute häufig nicht. Wenn dazu der Wechsel auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung notwendig ist, bleibt der Zuwachs beim Nettoeinkommen

im Verhältnis zu den mehr geleisteten Arbeitsstunden oft gering, da das erzielte Einkommen nun zu versteuern ist und Beiträge zur Sozialversicherung anfallen. Der eigene Krankenversicherungsbeitrag vermittelt dabei den Charakter einer Einkommensteuer, wenn im Minijob eine Mitversicherung über den Partner besteht, denn der Versicherungsschutz für den Haushalt bleibt durch die Beitragszahlung unverändert. Die Grenze von 450 Euro wirkt dabei als Barriere gegenüber einer Erhöhung der Erwerbsstunden – auch zum Bedauern vieler Arbeitgeber, die qualifizierte Mitarbeiterinnen gern mit mehr Stunden sozialversicherungspflichtig beschäftigen würden. Sie bekommen jedoch eine Absage dieser Frauen bekommen, weil diese die kurzfristigen finanziellen Negativeffekte nicht akzeptieren. Damit haben Minijobs den Effekt, dass Frauen länger als eigentlich gewollt im Minijob bleiben, ihren Erwerbsumfang nicht erhöhen, keine existenzsichernde Erwerbstätigkeit haben, keine substanzielle Alterssicherung vornehmen können und dass ihre bereits erworbenen Berufsqualifikationen im Arbeitsmarkt nicht (hinreichend) genutzt werden. Im Gegenteil: Viele Frauen können als geringfügig Beschäftigte nur Tätigkeiten nachgehen, die abseits ihrer beruflichen Qualifikation liegen. Damit verbunden ist das Risiko von Prozessen der De-Qualifizierung, die die Chancen, in den alten Beruf zurückzukehren und eine reguläre Beschäftigung mit zunehmender Dauer der Beschäftigung im Minijob sinken lassen.<sup>13</sup>

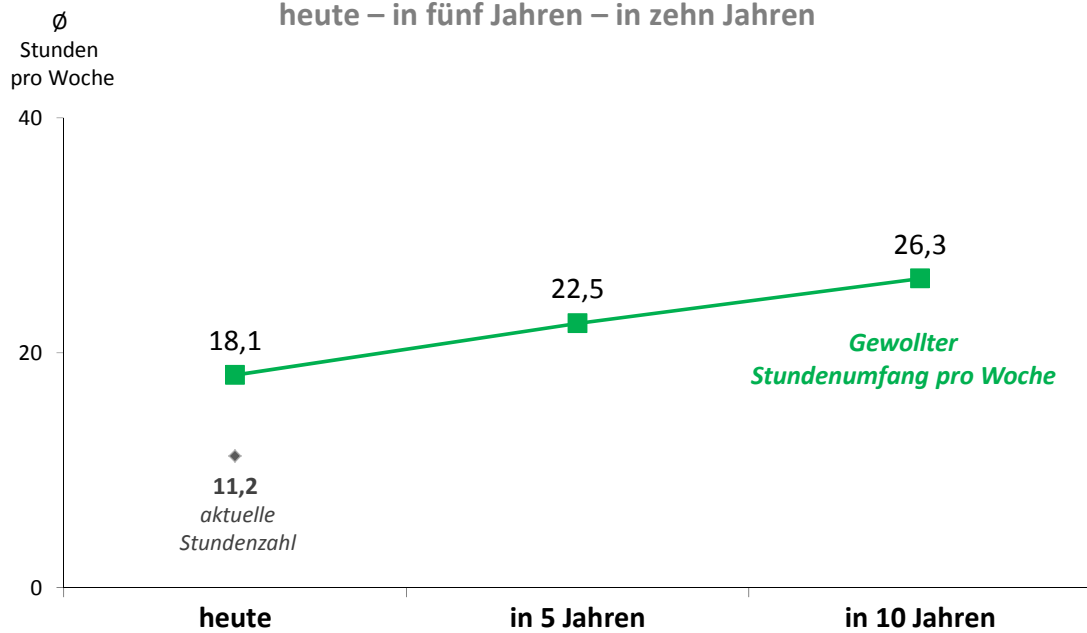
Dem entgegen ist arbeitsmarktpolitisch und gleichstellungspolitisch der Wille von Frauen in Minijobs ernst zu nehmen, dass diese – im Durchschnitt – jetzt schon gern 18,1 Stunden pro Woche erwerbstätig sein würden (statt 11,2), in fünf Jahren 22,5 Stunden und in zehn Jahren 26,3 Stunden. Das wird innerhalb des Minijobs nicht gehen, insofern bedeutet es den Ausstieg aus dem Minijob. Weil dieser aber systematisch keine Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist, sondern durch Klebeeffekte für die Mehrheit der Frauen in eine Sackgasse führt, sind sehr schnell Reformen an Minijobs notwendig.

---

<sup>13</sup> Zu den Verweildauern von Frauen im Minijob, der Dysfunktionalität als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie den Fehlanreizen und Klebeeffekten des arbeitsmarktpolitischen Instruments Minijob siehe Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

## Wunsch der wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von heute teilzeiterwerbstätigen **Frauen im Minijob**

heute – in fünf Jahren – in zehn Jahren



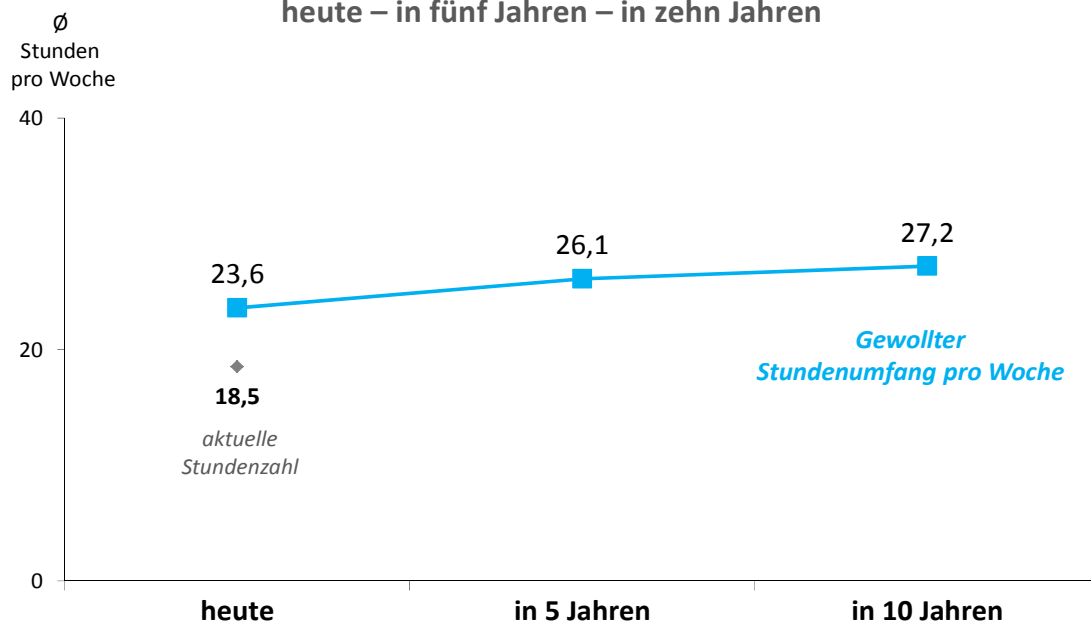
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

## Wunsch der wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von heute teilzeiterwerbstätigen

**Frauen: freiberuflich, solo-selbständig**

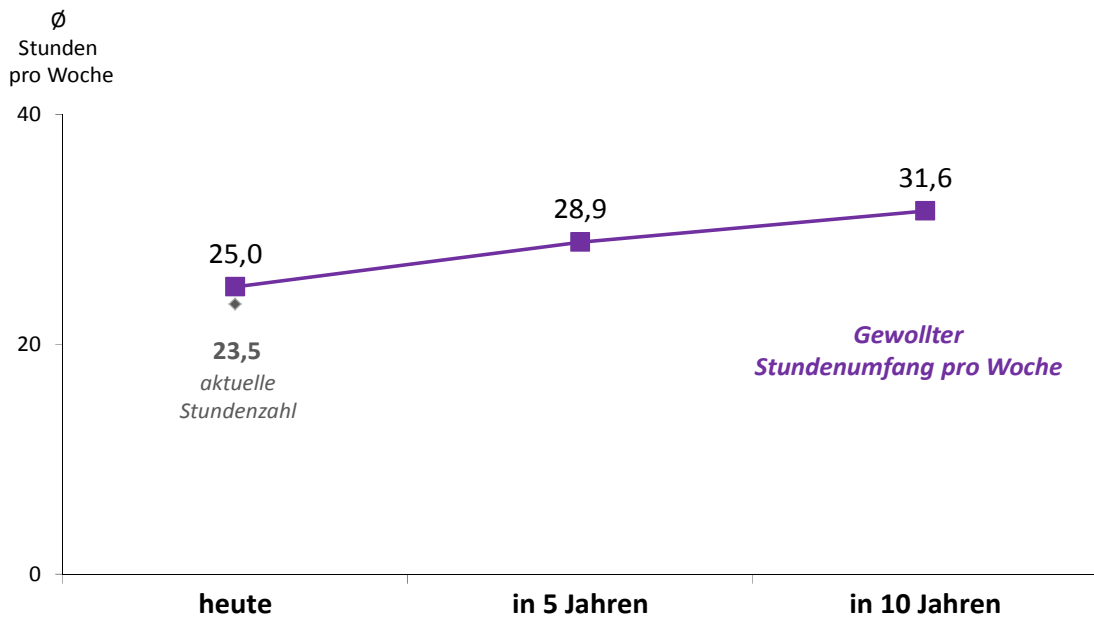
heute – in fünf Jahren – in zehn Jahren



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

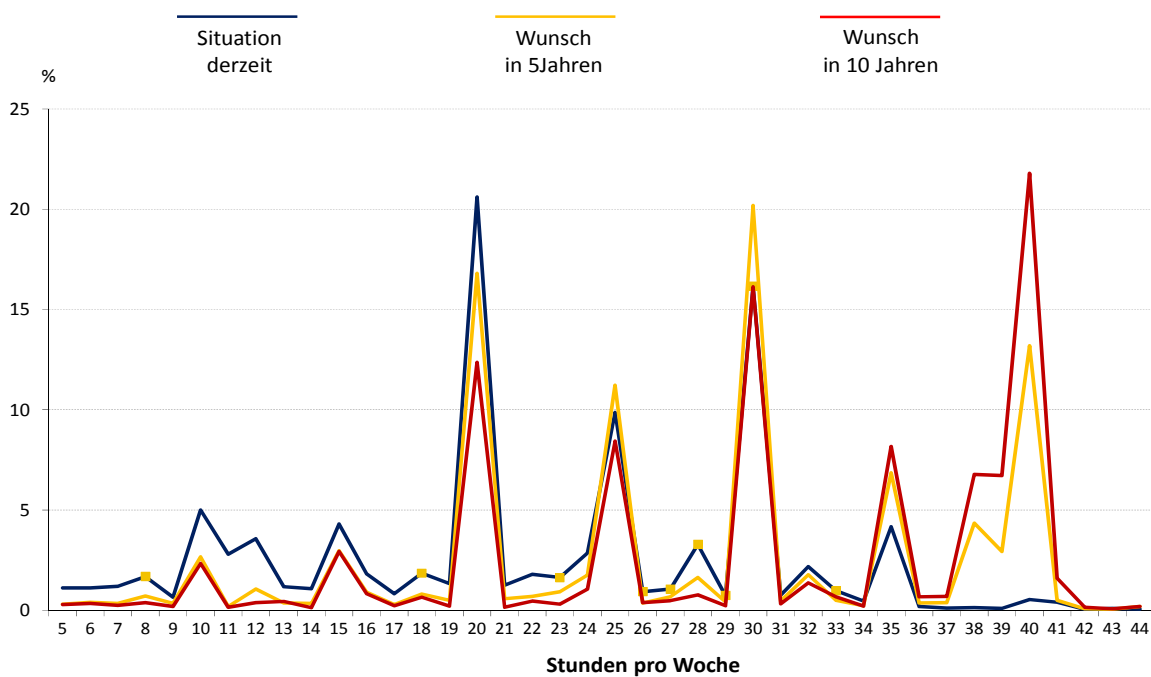
## Wunsch der wöchentliche Erwerbsarbeitszeit von heute teilzeiterwerbstätigen Frauen in sozialversicherungspflichtiger abhängiger Beschäftigung heute – in fünf Jahren – in zehn Jahren



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

## Erwerbsumfang von Frauen in Teilzeit



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut



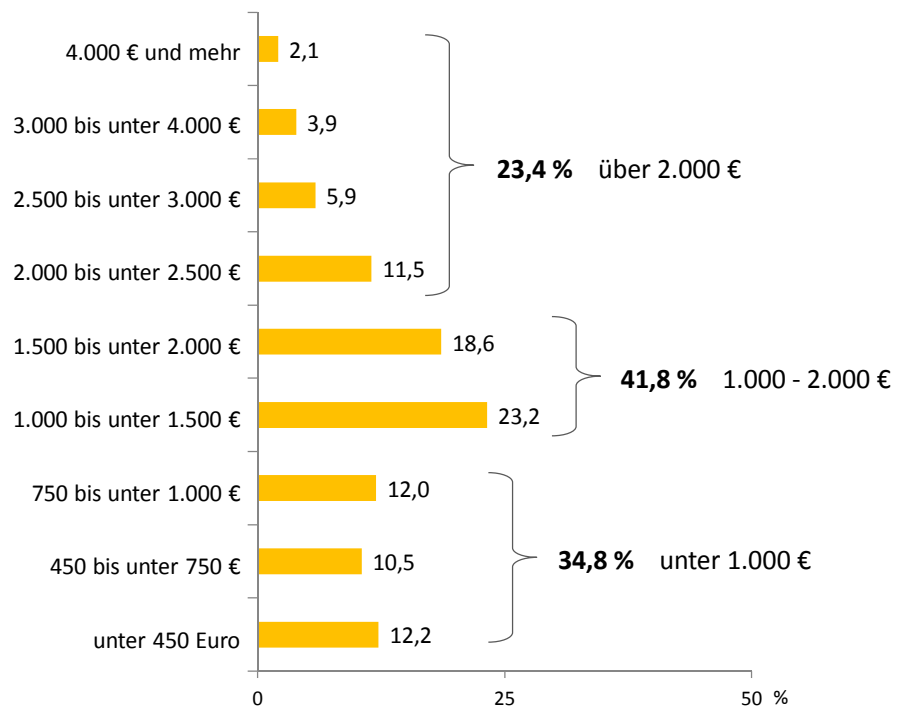
## 5. Die aktuelle finanzielle und steuerliche Situation

### 5.1. Bruttoeinkommen

Das monatliche Bruttoeinkommen von Frauen in Teilzeit weist eine relativ breite (fast gleichverteilte) Streuung von 450 bis 2.500 Euro auf – insgesamt bewegen sich 88 % in dieser Spanne. 35 % nennen einen aktuellen Bruttomonatsverdienst unter 1.000 Euro, 42 % zwischen 1.000 und 2.000 Euro und 23 % über 2.500 Euro.<sup>14</sup>

### Eigenes Bruttoeinkommen durch eigene Erwerbstätigkeit

#### Frauen in Teilzeit



6,1 % ohne Angabe/weiß nicht  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

<sup>14</sup> In der Verdienststrukturuntersuchung des Statistischen Bundesamts 2014 (Untersuchungsmonat April) hatten von allen Frauen in Teilzeit 24 % einen monatlichen Bruttoverdienst von unter 1.000 Euro. Der in der hier vorliegenden Untersuchung 2016 im Vergleich zu 2014 stellt nach Auskunft der Befragten signifikante geringere Bruttomonatsverdienste fest. Das wird zum Teil dadurch erzeugt, dass in der Untersuchung 2016 auch Freiberufler und Soloselbstständige zur Grundgesamtheit der Teilzeitbeschäftigten gezählt und befragt wurden. Der wachsende Markt und die steigende Zahl von Soloselbstständigen mit oft diskontinuierlichen Einkommen und geringem Stundensatz drücken den monatlichen Bruttolohn von Frauen.

Trotz Teilzeit hat ein kleiner Teil von Frauen (12 %) einen Bruttoverdienst von über 2.500 Euro, die i.d.R. – abhängig von Kinderzahl, Familienstand, Lebensform und finanziellen Zuwendungen durch Unterhaltsansprüche und übertragene Rentenanwartschaften (Versorgungsausgleich) – eine ausreichende Basis zur finanziellen Eigenständigkeit und zur Existenzsicherung im Alter sein können.<sup>15</sup>

Der Bruttosmonatslohn von unter 1.000 Euro für 35 % der Frauen in Teilzeit ist für eine eigene Existenzsicherung und Alterssicherung nicht ausreichend. 23 % der Frauen sind mit dem Bruttoverdienst unter 750 Euro bereits unterhalb der Armutsgrenze. Der Grund ist nicht fehlende berufliche Qualifikation: Von den teilzeiterwerbstätigen Frauen mit einem Bruttomonatsverdienst unter 1.000 Euro haben 68 % eine abgeschlossene (duale oder vollzeitschulische) Ausbildung, 15 % einen Abschluss an einer Fachschule oder Gewerbeschule und 7 % einen (Fach-) Hochschulabschluss. Nur 10 % haben keinen Berufsabschluss. Vor dem Hintergrund der bereits getätigten Berufsbildungsinvestitionen und vorhandenen Fachkompetenzen werden diese nicht ausreichend für eine eigenständige Existenzsicherung genutzt. Dass ein so hoher Anteil von Frauen mit Berufsqualifikationen von partnerschaftlichen oder staatlichen Transferleistungen abhängig ist, ist für den Übergang nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit verständlich und rational; langfristig allerdings in hohem Maße ökonomisch riskant: für die Existenzsicherung der Familie (falls durch Tod, Krankheit, Trennung der Hauptverdiener wegfällt) und für die finanzielle Eigenständigkeit der Frau. In volkswirtschaftlicher Hinsicht werden die Ressourcen zur finanziellen Eigenständigkeit nicht ausgeschöpft.

Lösungen aus dieser strukturellen Problematik liegen zum einen in der Erhöhung des Erwerbsumfanges (was mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt und partnerschaftlichen Hürden verbunden ist), zum anderen in der Herstellung von Entgeltgleichheit. Das betrifft sowohl die Verringerung bzw. Beseitigung des *gender pay gap* (also dem systematisch deutlich geringeren Bruttostundenlohn von Frauen gegenüber Männern, im Durchschnitt 21,3 % im Jahr 2015) sowie im gleichen Bruttostundenlohn von Frauen in Teilzeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten. Für Gleichheit im Bruttostundenlohn bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu sorgen, ist ein zentraler Hebel zur Verbesserung der Einkommensperspektiven.

---

<sup>15</sup> Das liegt etwa auf dem Niveau, den destatis 2014 als durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst für Frauen in Vollzeit (3.004 Euro) ermittelt hat; vgl. Verdienststrukturerhebung 2014, Heft 1, S. 35.

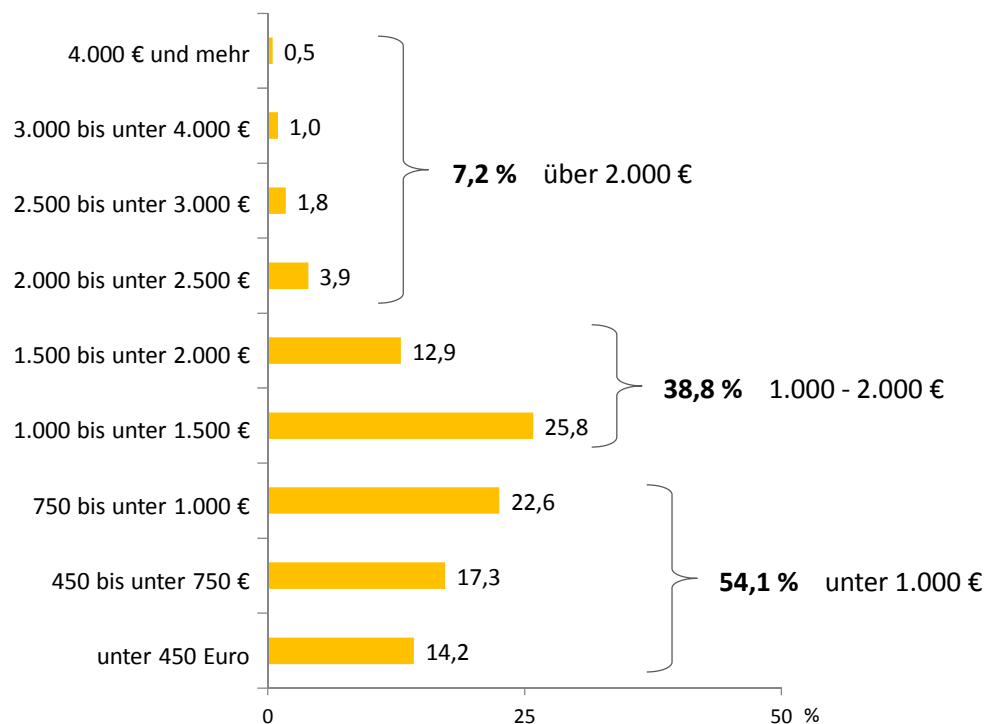
## 5.2. Eigenes Nettoeinkommen

Mit Blick auf die monatlichen Nettoeinkommen gestaltet sich die finanzielle Situation von Frauen in Teilzeit noch dramatischer als die Analyse der Bruttoeinkommen. 54 % der Frauen in Teilzeit haben ein monatliches Nettoeinkommen durch ihre eigene Erwerbstätigkeit von unter 1.000 Euro, 32 % unter 750 Euro. 39 % verdienen durch ihre Erwerbsarbeit monatlich 1.000 bis 2.000 Euro netto, 7 % mehr als 2.000 Euro.

- Auch bei Frauen mit guter oder hoher Berufsqualifikation ist ihr monatliches Nettoeinkommen durch eigene Erwerbstätigkeit sehr häufig gering: Von den Frauen mit einem eigenen Nettoeinkommen haben 65 % eine Lehre abgeschlossen, 17 % einen Abschluss an einer Fachschule oder Gewerbeschule und mit 9 % (fast jede Zehnte!) einen (Fach-)Hochschulabschluss. 9 % haben keinen Berufsabschluss.
- Von Frauen in Teilzeit mit einem monatlichen Nettoverdienst unter 1.000 Euro sind 75 % verheiratet, mit einem Nettoverdienst unter 750 Euro sogar 78 % – deutlich mehr als der Durchschnitt.

### Eigenes Nettoeinkommen durch eigene Erwerbstätigkeit

#### Frauen in Teilzeit



6,1 % ohne Angabe/weiß nicht  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

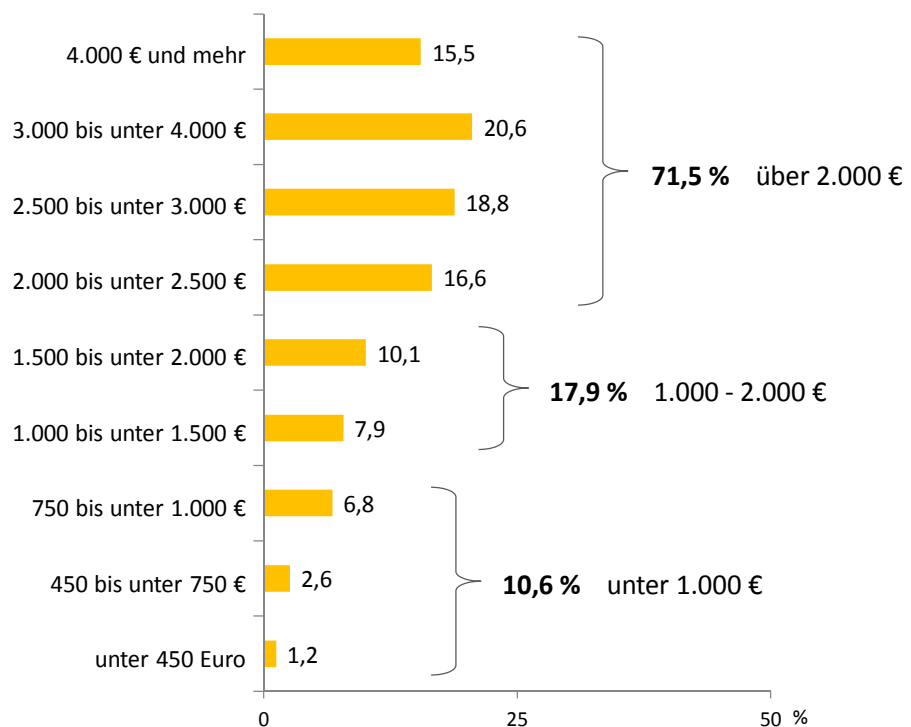
© DELTA-Institut

Teilzeit befördert für Frauen geringe Nettoeinkommen – gerade für verheiratete Frauen, die von ihrem monatlichen Nettoeinkommen auch bei einem Stundenumfang von 20 oder mehr Stunden sehr häufig frustriert sind.

### 5.3. Haushaltsnettoeinkommen

Deutlich besser als ihr eigenes Brutto- und Nettoeinkommen ist das Haushaltseinkommen von Frauen in Teilzeit: Mehr als ein Drittel (36 %) haben ein Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 Euro, insgesamt 71 % über 2.000 Euro, 18 % zwischen 1.000 bis 2.000 Euro, und „nur“ 11 % unter 1.000 Euro im Monat.

#### Haushaltsnettoeinkommen von Frauen in Teilzeit



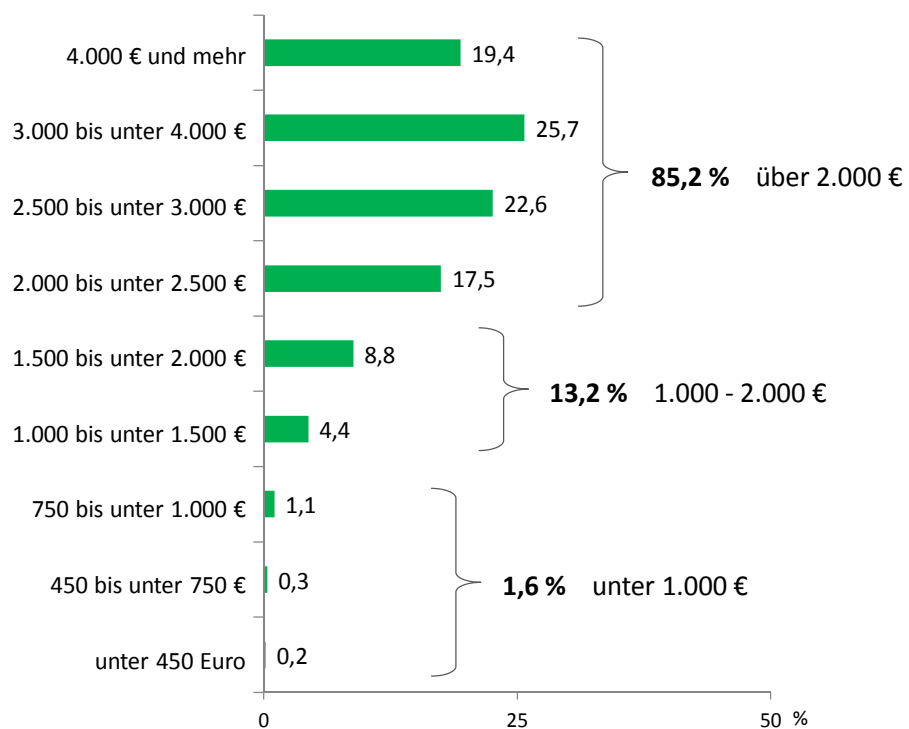
7,5 % ohne Angabe/weiß nicht  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

**Noch komfortabler scheint die Situation für verheiratete Frauen in Teilzeit:** Von ihnen haben – trotz geringem eigenen Brutto- und Nettoeinkommen – insgesamt 45 % ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 Euro und 85 % über 2.000 Euro. Nur 1,6 % der verheirateten Frauen in Teilzeit haben ein Einkommen unter 1.000 Euro und 6 % unter 1.500 Euro im Bereich der

Armutsschwelle. Das aktuelle monatliche Haushaltseinkommen ist für die Mehrheit der verheirateten Frauen in Teilzeit eine *aktuell* gesicherte finanzielle Existenz; die Anreize, möglichst schnell den Erwerbsumfang zu erhöhen (ggfs. auf Vollzeit) sind mit Blick auf die aktuelle und nächste Zukunft gering. Im Gegenteil erscheinen die organisatorischen Hürden sehr hoch und die sachliche Notwendigkeit für eine eigene Existenzsicherung und Familienabsicherung eher gering. Die potenziellen Risiken und späteren Folgen, etwa im Fall von Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Ehepartners sowie von Scheidung ist verheirateten Frauen in Teilzeit zwar grundsätzlich bewusst, werden aber nicht handlungsrelevant bzw. erscheinen angesichts aktueller Organisationsaufgaben, Zeit für die Kinder sowie im Vertrauen auf das Haupteinkommen des Partners nicht zwingend. Künftige Risiken werden aufgrund ihrer *Potenzialität*, die nicht sicher, sondern nur wahrscheinlich eintreffen, gegenüber aktuellen realen Aufgaben zurückgestellt. Die Folge ist, dass ein erheblicher Anteil von verheirateten Frauen in Teilzeit längerfristig oder dauerhaft kein eigenes substanzielles Erwerbseinkommen anstrebt für ihre eigene Alterssicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung, private Vorsorge oder betriebliche Altersvorsorge. Verheiratete Frauen in Teilzeit sind derzeit – trotz guter und hoher beruflicher Qualifikation – von allen Frauen in Teilzeit hinsichtlich der finanziellen Eigenständigkeit am schlechtesten aufgestellt und eingestellt.

## Haushaltsnettoeinkommen von verheirateten Frauen in Teilzeit



## 5.4. Lohnsteuerklassen bei Verheirateten

Die Steuerklasse bestimmt die Höhe des Lohnsteuerabzugs. Welche Steuerklasse für eine Person in Frage kommt, hängt von ihrer Partnerschafts- und Familiensituation ab.

So gilt die

Lohnsteuerklasse 1 für **ledige und geschiedene Arbeitnehmer** sowie für verheiratete Arbeitnehmer, deren Ehegatte im Ausland wohnt oder die von ihrem Ehegatten dauernd getrennt leben;

Lohnsteuerklasse 2 für die unter Steuerklasse 1 fallenden Arbeitnehmer, wenn ihnen der **Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende** zusteht;

Lohnsteuerklasse 3 auf Antrag für **verheiratete Arbeitnehmer**, wenn beide Ehegatten im Inland wohnen, nicht dauernd getrennt leben und der Ehegatte des Arbeitnehmers keinen Arbeitslohn bezieht oder Arbeitslohn bezieht und in die Steuerklasse 5 eingereiht wird;

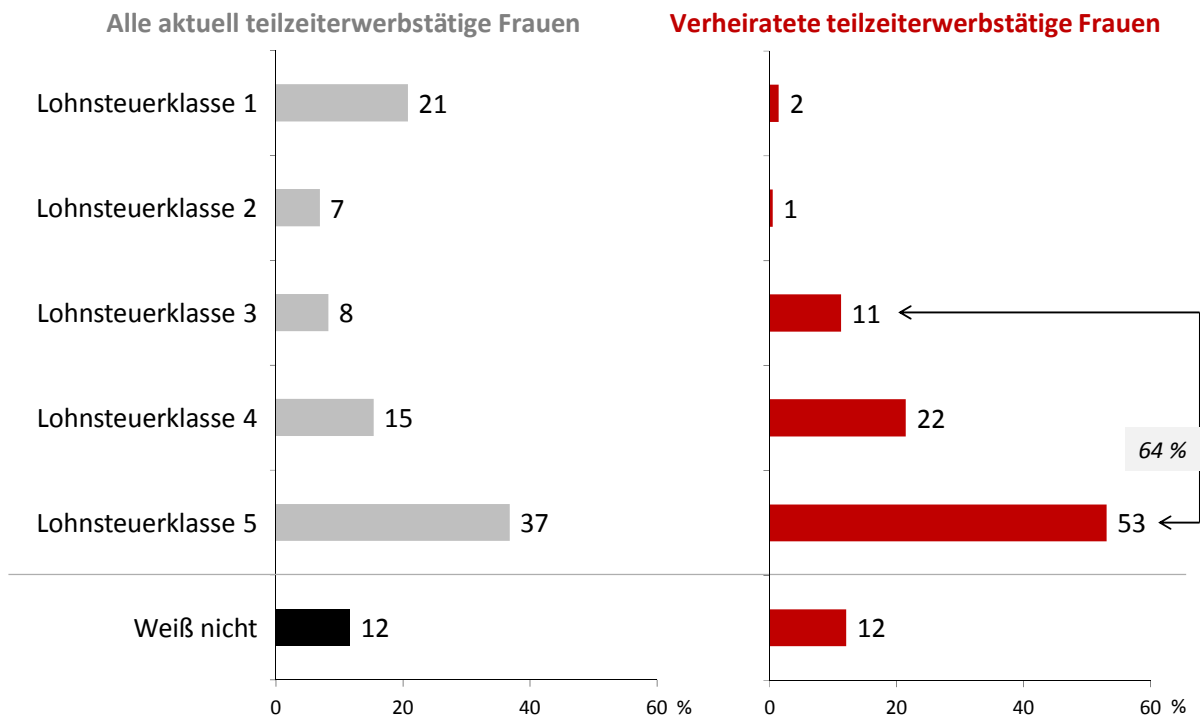
Lohnsteuerklasse 4 für **verheiratete Arbeitnehmer**, wenn beide Ehegatten Arbeitslohn beziehen, im Inland wohnen und nicht dauernd getrennt leben;

Lohnsteuerklasse 5, wenn der **andere Ehegatte** auf Antrag beider Ehegatten in die **Steuerklasse 3** eingereiht wird.

Eine echte Wahl der Steuerklasse haben somit Verheiratete mit der **Steuerklassenkombination 3/5** oder **4/4**. Der monatliche Steuerabzug ist bei der Steuerklasse 5 im Verhältnis höher als bei den Steuerklassen 3 und 4. Dies beruht darauf, dass der für das Existenzminimum stehende Grundfreibetrag nicht in der Steuerklasse 5, dafür aber in doppelter Höhe bei der Steuerklasse 3 berücksichtigt wird. Ergänzend zur Steuerklassenkombination 4/4 kann das **Faktorverfahren** gewählt werden. Durch die Steuerklassenkombination 4/4 in Verbindung mit dem vom Finanzamt zu berechnenden Faktor wird erreicht, dass für jeden Ehegatten durch Anwendung der Steuerklasse 4 der für ihn geltende Grundfreibetrag beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt wird und sich die einzubehaltende Lohnsteuer durch Anwendung des Faktors (von 0 bis 1) entsprechend der Wirkung des Splittingverfahrens reduziert. Der Faktor ist ein steuermindernder Multiplikator, der sich bei unterschiedlich hohen Arbeitslöhnen der Ehegatten aus der Wirkung des Splittingverfahrens in der Veranlagung errechnet.

Ein Befund ist die weit verbreitete Unkenntnis über die eigene Lohnsteuerklasse: **12 %** aller Frauen in Teilzeit **wissen nicht, welche Lohnsteuerklasse sie haben**. Auch unter den **verheirateten Frauen** sagen ebenfalls 12 %, dass sie ihre Steuerklasse nicht kennen, 3 % haben die für sie nicht vorgesehenen Steuerklassen 1 und 2 genannt: insgesamt kennen (mindestens) 15 % der Verheirateten ihre wirkliche Steuerklasse nicht. Weitere 64 % haben die Kombination 3/5 gewählt: die Steuerklasse 5 haben 53 % der Frauen (weil der Ehemann ein deutlich höheres Bruttoeinkommen hat); aber nach eigenen Angaben auch 11 % die Steuerklasse 3.

## „Welche Lohnsteuerklasse haben Sie?“



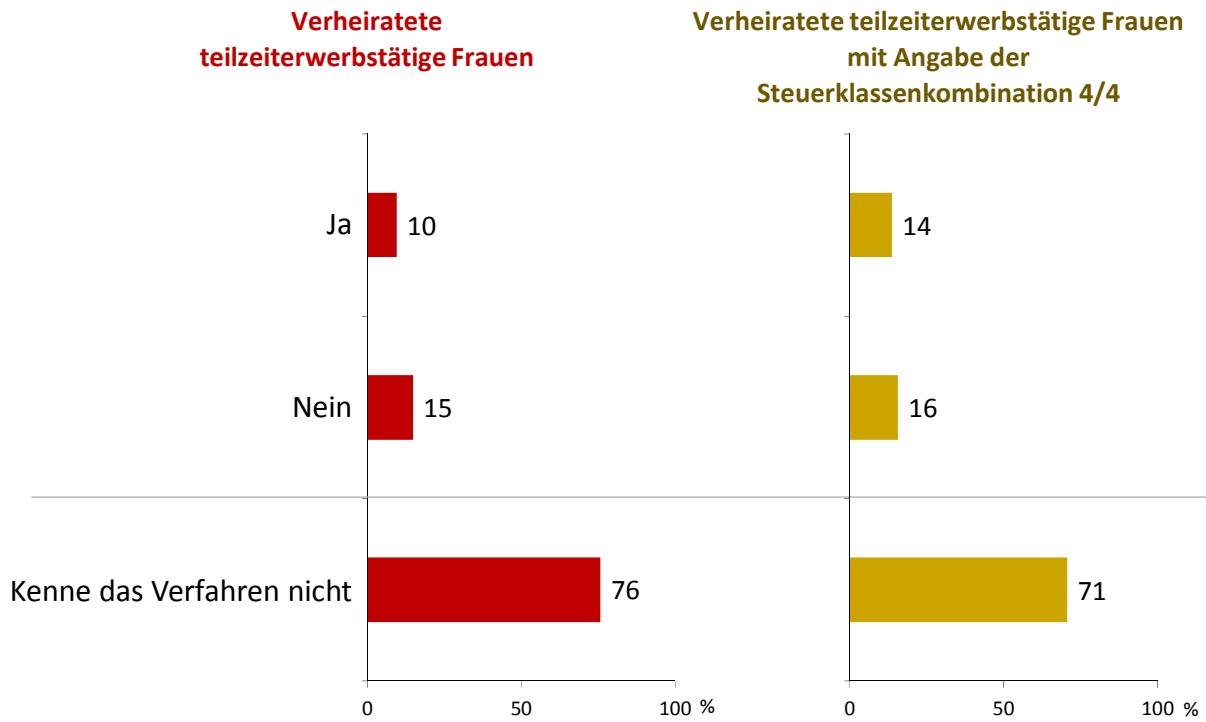
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Mehr als jede fünfte verheiratete Frau in Teilzeit (22 %) hat mit ihrem Ehemann die Lohnsteuerkombination 4/4 gewählt. Aber nur 14 % von diesen werden nach eigener Auskunft nach dem Faktorverfahren besteuert. Das Faktorverfahren zur Besteuerung von Verheirateten kennt die Mehrheit (76 %) aller verheirateten Frauen in Teilzeit überhaupt nicht. Selbst jene mit der Steuerklassenkombination 4/4, für die das Faktorverfahren eine naheliegende Zusatzoption ist, kennen zu 71 % dieses Verfahren überhaupt nicht.

- „Wenn ich verheiratet bleibe – man weiß es ja nicht – habe ich nicht vor, aufzustoßen. Das ist ja das Gute an den 450-Euro-Jobs, denn wenn ich jetzt mehr arbeite, komme ich in eine andere Steuerklasse und das rechnet sich nicht für uns. Denn dann kommen wir in diese Steuerprogression und dann zahlen wir unglaublich viel. Also bleibe ich bei meinen 450 Euro und lege mir das Geld für die Rente zurück. Denn Rente habe ich wenig. Eine Buchhalterin in der Bäckerei hat mir davon abgeraten, nur wegen der Rente mehr zu arbeiten. Sie riet mir, einfach die 450 Euro gut anzulegen.“ (48 Jahre, 2 Kinder im Alter von 18 und 16, Minijob in Bäckerei)

**„Werden Sie nach dem sogenannten Faktorverfahren besteuert?“**





## 6. Verteilung von Erwerbseinkommen und Haushaltsarbeit in Partnerschaften

### 6.1. Anteil des eigenen Einkommens am Haushaltseinkommen

Von „Familienernährerin“ sprechen wir – in Anlehnung an Brehmer/Klammer/Klenner –, wenn die Frau mehr als 60 % zum Familieneinkommen beiträgt. Die exklusive Familienernährerin ist diejenige, die allein das Familieneinkommen sichert (100 %).<sup>16</sup> Verdient der (Ehe-)Partner mehr als 60 % des Haushaltseinkommens, ist er der Familienernährer. Wenn beide zwischen 40 und 60 % des Familieneinkommens beitragen, wird das Erwerbseinkommen von beiden egalitär erwirtschaftet.

- ▶ Alleinerziehende Frauen sind per se Familienernährerin: von allen Frauen in Teilzeit sind dies 11 % (siehe Kapitel 3.1).
- ▶ **65 %** der teilzeiterwerbstätigen Frauen, die mit Partner (Partnerin<sup>17</sup>) im gemeinsamen Haushalt leben, tragen nach eigener Schätzung **weniger als 40 % zum Haushaltseinkommens** bei. Hier ist der (meist männliche) **Partner der Haupternährer der Familie**. Sind Kinder im Paarhaushalt, beträgt der Anteil 69 %, bei **Verheirateten mit Kindern 72 %**.
- ▶ **7 %** der teilzeiterwerbstätigen Frauen, die mit Partner im gemeinsamen Haushalt zusammenleben, tragen nach eigener Auskunft **mehr als 60 % des Haushaltseinkommens** bei und sind damit **Familienernährerinnen**.

Ohne Kinder im Paarhaushalt sind 9 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen in der Rolle der Familienernährerin (präziser: „Haushaltsernährerin“), in Partnerschaften mit Kindern 6 %, bei verheirateten Paaren 4 %.

---

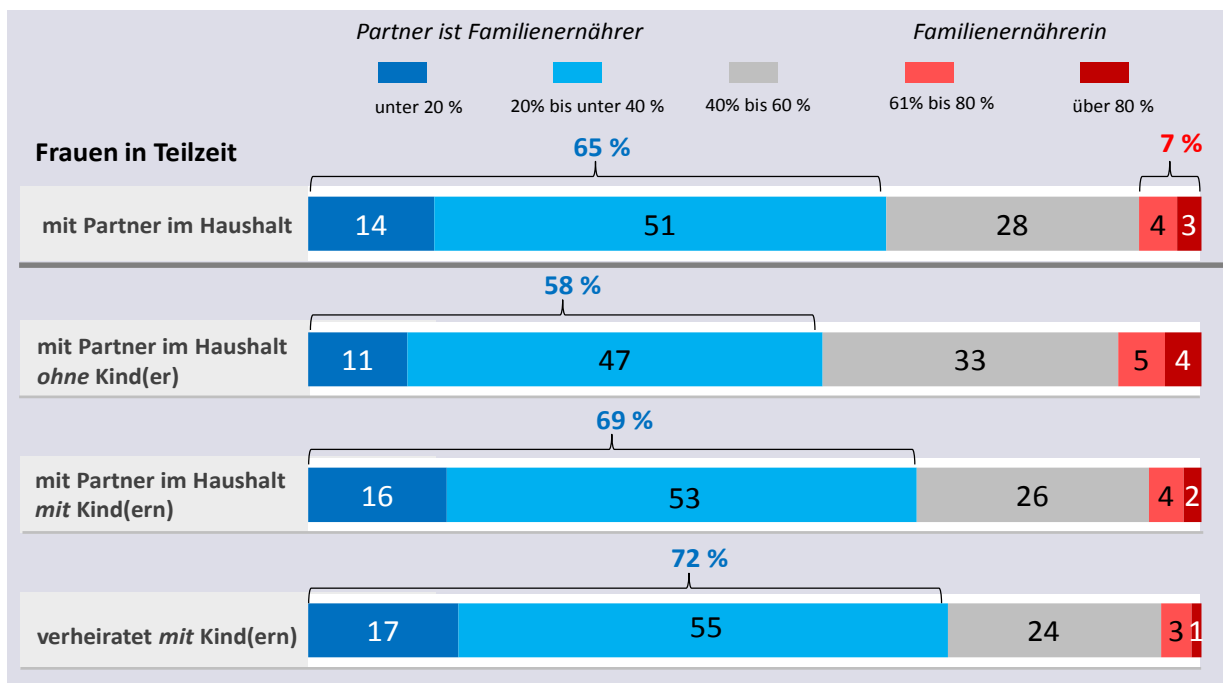
<sup>16</sup> Vgl. Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Familienernährerinnen – unter welchen Umständen lebt die Familie vom Einkommen der Frau? WSI-Diskussionspapier, im Erscheinen – Projekt gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Ute Klammer, Christina Klenner, Dagmar Weßler-Poßberg 2010: Flexible Familienernährerinnen – Eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung von 2008 bis 2010. Vgl. auch: Christina Klenner, Katrin Menke, Svenja Pfahl: Flexible Familienernährerinnen. Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen 2010. Wolfram Brehmer, Christina Klenner, Ute Klammer: Wenn Frauen das Geld verdienen - eine empirische Annäherung an das Phänomen der "Familienernährerin", WSI-Diskussionspapier, Nr. 170; Juli 2010. Christina Klenner, Ute Klammer: Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? Vortrag im Deutsch-Italienischen Zentrum für Europäische Exzellenz Villa Vigoni in Loveno di Menaggio / Italien, 21. Oktober 2008.

<sup>17</sup> Der Anteil teilzeiterwerbstätiger Frauen mit einer festen gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerin beträgt 2,4 %. Für weitere differenzierte Analysen ist die Fallzahl dieser Untersuchung zu gering.

In der folgenden Grafik beschreibt der obere Balken die Situation für Frauen in Teilzeit, die mit einem Partner (unverheiratet oder verheiratet, ohne oder mit Kinder) in einem Haushalt zusammen leben. Die darunter stehenden Balken sind drei Differenzierungen dieser Situation: ohne Kinder; mit Kind(ern), verheiratete mit Kind(ern). Dabei zeigt sich, (1) dass schon in der Situation ohne Kinder eine erhebliche asymmetrische Einkommensverschiebung und Rollenverteilung in Richtung männlicher Haupternährer besteht; (2) dass die Faktoren *Kinder* und *Ehe* verstärkend auf die unterschiedliche Einkommensverteilung wirken.

## Anteil des eigenen Erwerbseinkommens am Haushaltseinkommen

Subjektive Einschätzung von Frauen in Teilzeit mit Partner im gemeinsamen Haushalt



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

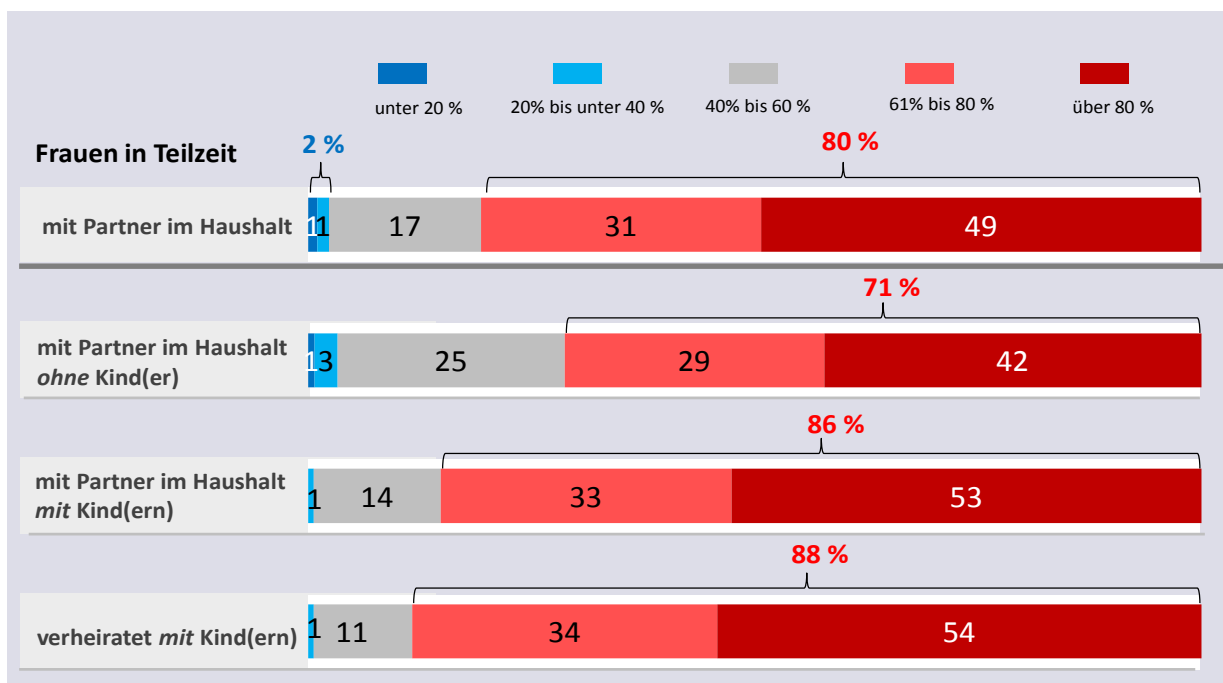
### 6.2. Anteil an den häuslichen Aufgaben (Kochen, Putzen, Einkaufen etc.)

Diametral entgegengesetzt zur partnerschaftlichen Zuständigkeit für das Erwerbseinkommen sind die partnerschaftlichen Zuständigkeiten für Aufgaben im Haushalt organisiert. Nach der subjektiven Einschätzung teilzeiterwerbstätiger Frauen in Paarhaushalten erledigen 80 % von ihnen mehr als 60 % der gesamten häuslichen Aufgaben (Kochen, Putzen, Einkaufen, Waschen u.a.). Nur in 17 % aller Paarhaushalte teilen sich beide die Aufgaben im Haushalt weitgehend egalitär, nur bei 2 % übernimmt der Partner die meisten Haushaltstätigkeiten (i.d.R. sind diese Partner arbeitslos oder in geringer Teilzeit, einige bereits in Rente).

Wenn Frauen zusätzlich zu ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit die häuslichen Versorgungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, erscheint das mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner zwar gerecht und rational, zugleich hemmt es eine Erhöhung des Erwerbsumfanges der Frau. Der zeitliche, organisatorische und energetische (Entropie-)Aufwand zur Umstellung und Neuverteilung ist so groß, dass Frauen in Teilzeit eine Erhöhung ihres Stundenkontingents aufschieben. Zur subjektiven und partnerschaftlichen Legitimation werden die kurzfristigen Belange höher bewertet als die potenziellen und langfristigen Risiken für die eigenständige Existenzsicherung der Frau und ihre Alterssicherung. Zu diesem Unterbau gehört auch die Annahme partnerschaftlicher Stabilität und Solidarität.

## Anteil an den häuslichen Aufgaben (Kochen, Putzen, Einkaufen etc.)

Subjektive Einschätzung von Frauen in Teilzeit mit Partner im gemeinsamen Haushalt



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Diese partnerschaftliche und mentale Konstruktion ist besonders ausgeprägt bei Paaren mit *Kind(ern)* im Haushalt und am stärksten bei *Verheirateten* mit Kindern. Bei diesen übernehmen 88 % der Frauen überwiegend den Haushalt und haben selbst – wie zuvor gezeigt – ein sehr geringes eigenes Einkommen.

Mit Blick auf Geschlechterrollen zeigen die Befunde zum Haushaltseinkommen und zur häuslichen Sorgearbeit, dass unserer Gesellschaft und Partnerschaften hier längst nicht so modern ist wie ihr Selbstbild, sondern noch mit vormodernen, traditionellen Rollenbildern und -praxen verklebt ist. Das spiegelt sich im hohen Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen: Frauen haben hier eine

höhere Affinität und Aufgeschlossenheit, gleichzeitig befördert allein die Erwerbstätigkeit in Teilzeit eine traditionelle Rollenpraxis im Haushalt. Auch wenn (noch) keine Kinder im Haushalt sind – das Paar keine Kinder will, noch keine Kinder hat, oder die Kinder bereits ausgezogen sind – übernimmt die Frau in 71 % dieser Partnerschaften überwiegend die Tätigkeiten im Haushalt und ist sozusagen „*Haupt-Haushaltserledigerin*“. Nur ein Viertel aller Paare ohne Kinder im Haushalt (Frau ist in Teilzeit erwerbstätig), teilen sich die Haushaltsarbeit weitgehend gleich auf.

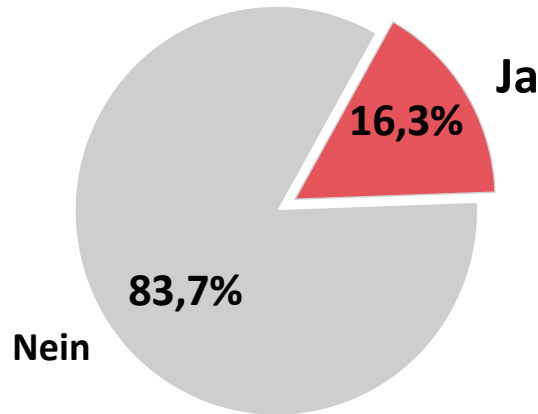
Die traditionelle Rollenteilung ist das Normalmodell für Frauen in Teilzeit – auch ohne Kind. Die Familiengründung führt in der Praxis (und im Bewusstsein) bei der Mehrheit der Paare zu einer Verstärkung, Verfestigung und Verstetigung der traditionellen Rollenteilung, besonders ausgeprägt im Rahmen der Ehe.

- *„Mitarbeiten im Haushalt? Mein Mann ist zu sehr Macho, und er verdient auch zu viel, als dass wir uns das hätten leisten können.“ (44 Jahre, arbeitet im Minijob, eine Tochter)*
- *„Mein Mann würde das vielleicht schon machen, aber dann wäre Land unter. Und es wäre auch schwierig, weil er einfach zu gut verdient.“ (48, Sekretärin)*
- *„Ich muss um halb sechs anfangen, was hieß, mein Mann muss die Kinder fertig machen und in die Schule schicken. Ich habe ein schlechtes Gewissen, bin aber auch froh, diesen Minijob zu haben. Das schlechte Gewissen bleibt, auch wenn man weiß, dass der Papa die Kinder gut versorgt. Den Kindern war das meistens egal, denn der Papa war ja da. Aber ich hatte das schlechte Gewissen.“ (41 Jahre, Midi-Job im Einzelhandel)*

### 6.3. Pflege von Angehörigen

Auf die Frage, was die Entscheidung zur Reduktion von Vollzeit auf Teilzeit *maßgeblich* beeinflusst und ausgelöst hat, sagen 10 % der Frauen: die Pflege von Angehörigen. Faktisch kümmern sich 16,3 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen neben ihrer Erwerbstätigkeit um pflegebedürftige Personen bzw. Angehörige. Insofern waren gut 6 % der Frauen bereits in Teilzeit, als die Pflegesituation entstand – und so lag es nahe, dass die Frau diese übernimmt (und z.B. nicht der Partner seinen Erwerbsumfang reduziert). Für einige dieser Frauen bedeutete die zusätzliche Pflegearbeit die Notwendigkeit, ihren Erwerbsumfang noch weiter zu reduzieren sowie die ungewisse Perspektive, wie lang ihr Engagement für diese Sorgearbeit gefordert und erforderlich ist.

Frauen in Teilzeit  
**„Kümmern Sie sich aktuell  
 um pflegebedürftige Personen / Angehörige?“**

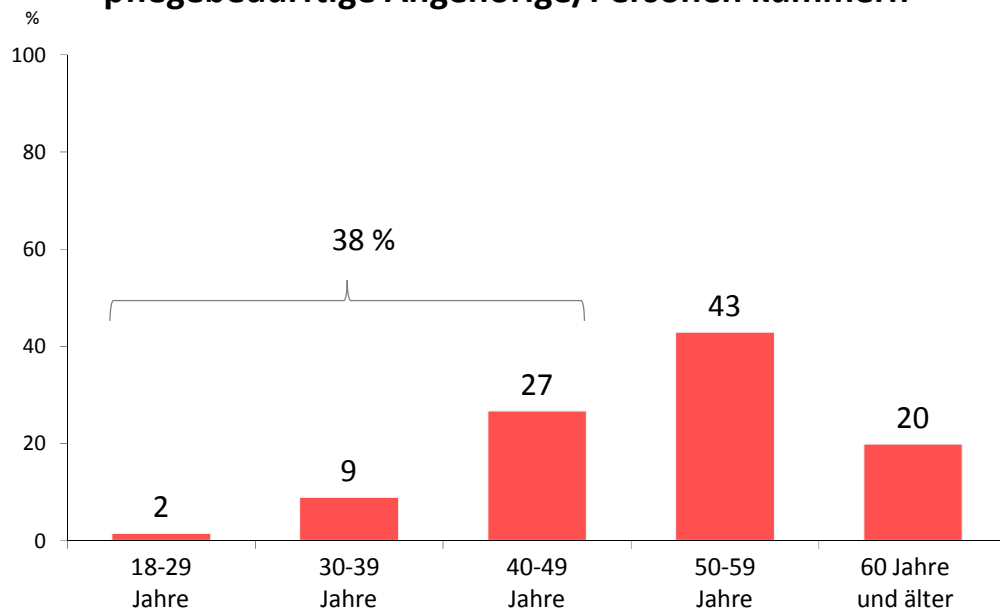


Repräsentativbefragung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Die meisten Frauen in Teilzeit, die gleichzeitig Angehörige pflegen, sind im Alter von 50 bis 59 Jahren (43 %). Doch mehr als jede zehnte ist jünger als 40 Jahre; 38 % sind im Alter bis unter 49 Jahre – und haben damit noch über 15, 20 oder 25 Jahre Erwerbsbiographie und Einkommensperspektiven vor sich. Für diese Frauen bedeutet es häufig die Gleichzeitigkeit mehrfacher Sorgearbeit für Kinder, Pflegepersonen, Haushalt und Vereinbarkeit mit der Erwerbstätigkeit. 42 % aller pflegenden und teilzeitberufstätigen Frauen leben in einer Partnerschaft mit Kindern, für die sie verantwortlich sind; 8 % der teilzeiterwerbstätigen und Angehörige pflegende Frauen sind Alleinerziehend. Insgesamt sind 50 % aller Pflegenden in der Mehrfachbelastung von Berufstätigkeit, Pflege und Familienarbeit.

## Altersverteilung von Frauen in Teilzeit, die sich aktuell um pflegebedürftige Angehörige/Personen kümmern

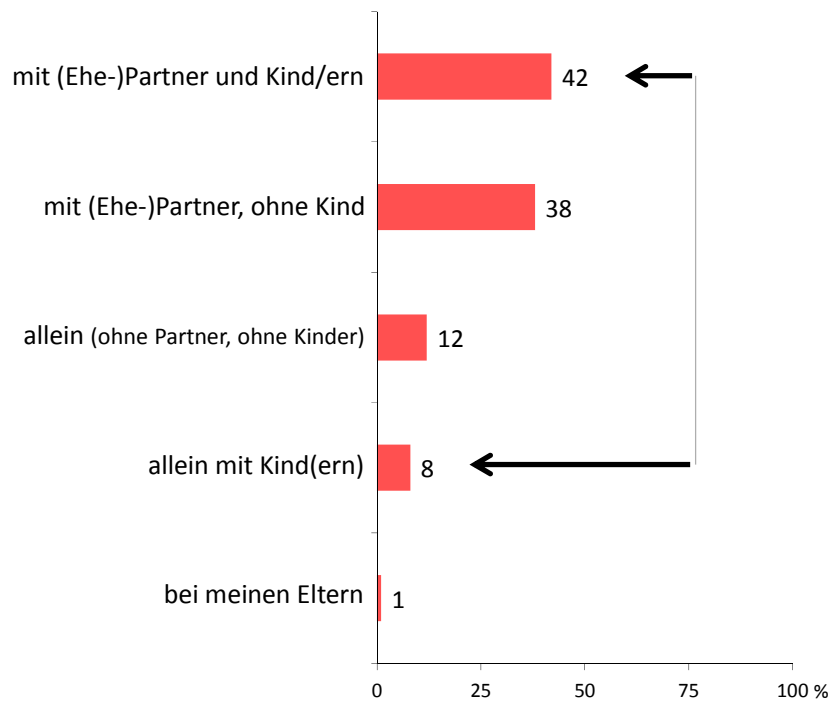


Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

## Lebenssituation von Frauen in Teilzeit, die Angehörige pflegen

Ich lebe im Haushalt...

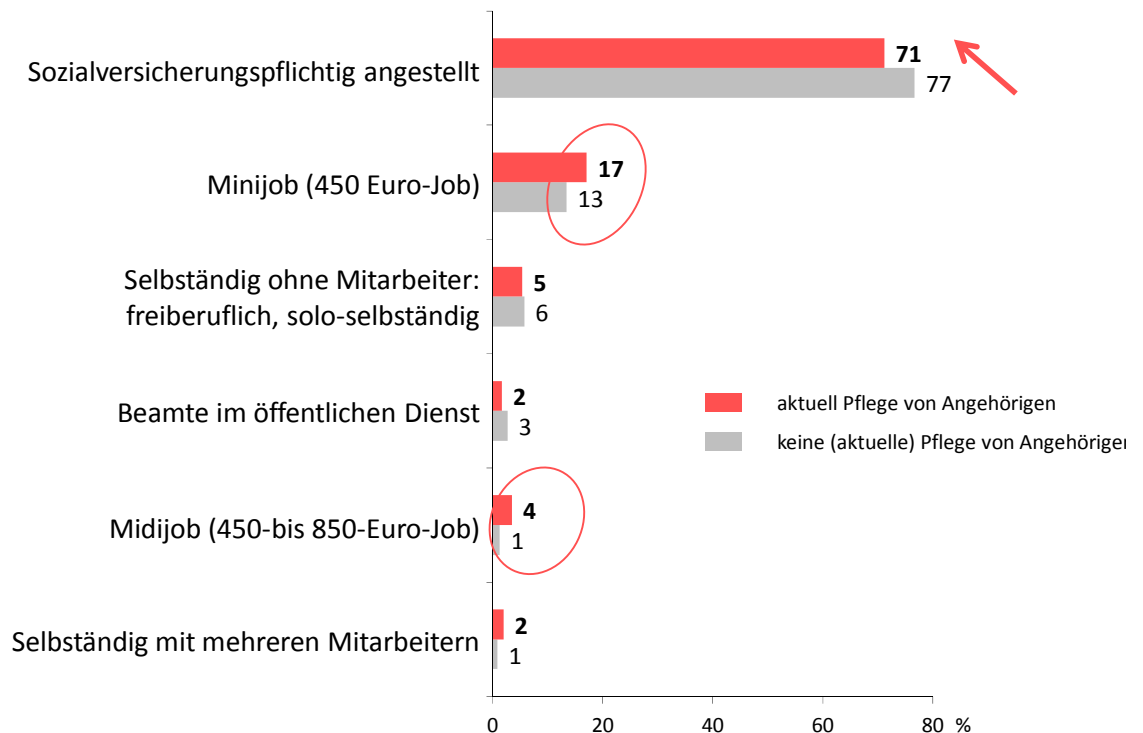


Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Wenn in der Nähe wohnende Angehörige pflegebedürftig werden, erfordert die Situation für die Pflegenden Mobilität und Flexibilität. Ein Teil der Frauen kann in ihrem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis den Stundenumfang reduzieren und hat mit dem Arbeitgeber die notwendige Flexibilität und kurzfristige Reagibilität vereinbart (auch eine Strategie, gute Mitarbeiterinnen zu halten und nicht zu verlieren). Ein Teil der Frauen scheut prophylaktisch den Spagat, steigt aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus und versucht in einem Minijob oder Midijob mit geringen Stunden pro Woche die eigene Zuverlässigkeit für die auf ihre Pflege angewiesene Person sicherzustellen. Die meisten Frauen, die Pflegeaufgaben übernehmen, sind zwar in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (71 %), aber signifikant seltener als jene, die keine Angehörigen pflegen (77 %). Umgekehrt ist bei aktuell Pflegenden der Anteil von Frauen im Minijob (17 %) und Midijob (4 %) signifikant höher als bei jenen ohne Pflegeaufgaben.

### Erwerbsform von Frauen in Teilzeit, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern



## 7. Persönliche Bedeutung von Teilzeit

Teilzeit bedeutet für Frauen in erster Linie *mehr Lebensqualität!* Insgesamt 85 % aller Frauen in Teilzeit betonen ihre hohe Wertschätzung von Teilzeit als qualitativen Gewinn und als Rahmen für Lebenszufriedenheit und persönliche Balance von Dauer. 62 % der Frauen in Teilzeit betonen dies nachdrücklich. Die große Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Teilzeitsituation gründet vor allem im Schutz vor einer bei einer Vollzeit drohenden Zerrissenheit zwischen Beruf und Familie und der Sicherung der eigenen Zeitsouveränität. Freie eigene Zeit und Zeitpolster sind für sie wichtiger als ein höheres Einkommen (69 %). Die Mehrheit ist davon überzeugt, dass sie aktuell mit einer Vollzeitstelle ihren vielfältigen Alltag zwischen Beruf, Kindern, Familie, Haushalt und Selbstsorge nicht bewältigen könnten, und dass ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse keinen Raum mehr hätten (61 %).

Ganz anders ist die Einstellung eines großen Teils der Frauen in einer festen Partnerschaft, vor allem bei Verheirateten: Sie sind aktuell nicht zur umfangreichen Erwerbstätigkeit gezwungen, weil (und wenn) ihr Ehepartner gut verdient. Diese Frauen leben meist selbstverständlich im Bewusstsein ökonomischer Sicherheit und Versorgung durch den Hauptverdienst ihres Partners. Nur gelegentlich in bestimmten Situationen wird einigen bewusst, dass es für sie „Privileg“ und „Luxus“ ist, sich Teilzeit leisten zu können.<sup>18</sup>

Die Wertschätzung als Lebensqualität ist groß, *obwohl* Teilzeit für die Hälfte der Frauen (53 %) erhebliche finanzielle Einschränkungen bedeutet. Es ist Frauen in Teilzeit meist sehr klar, dass Teilzeit nicht nur geringfügige, sondern *erhebliche* finanzielle Beschränkungen zur Folge hat. Damit wird das Dilemma und die Ambivalenz von Frauen in Teilzeit kristallin: Einerseits gibt es die materiellen Anreize, durch einen höheren Erwerbsumfang ihre beruflichen Qualifikationen zu nutzen für berufliche Anerkennung und Weiterentwicklung, für ihre finanzielle Eigenständigkeit und ihre Altersvorsorge, zur Erfüllung ihrer Konsumwünsche und ihres ersehnten Lebensstils. Andererseits bestehen die immateriellen Wünsche nach ausreichend Zeit für ihre Kinder, für ihre Familie, für eigene Interessen und Freunde – und eine dauerhaft gute Balance von Leben und Arbeiten.

---

<sup>18</sup> Im Alltag – so erzählen diese Frauen in den qualitativen Interviews selbst – wird ihnen ihre privilegierte Situation meist bewusst bei Begegnungen und Gesprächen mit jenen, die als Alleinerziehende oder als Familienernährerin den Lebensunterhalt für sich und ihre Familie verdienen *müssen*, und sich (geringe) Teilzeit nicht leisten können.

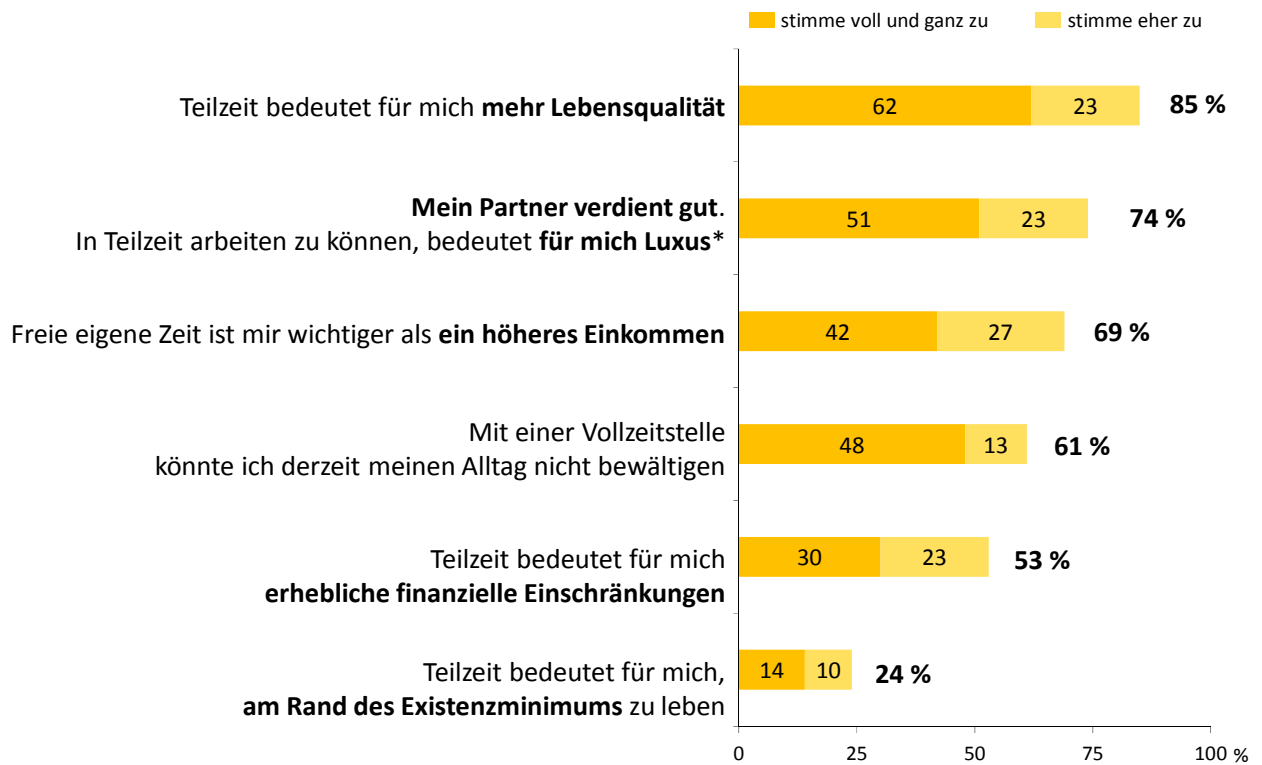


„Teilzeit bedeutet für mich...

- *...einfach mehr Lebensqualität.“ (38 Jahre, technische Zeichnerin)*
- *...ein Stück Lebensqualität, weil man eben doch sehr flexibel ist. Solange man es sich finanziell einteilen kann, ist es toll“ (45 Jahre, Angestellte im öffentlichen Dienst)*
- *... einfach mehr Freizeit. Man hat zwar weniger Geld aber mehr Freizeit“ (55 Jahre, Sekretärin)*
- *...genug Zeit für mich zu haben.“ (50 Jahre, Pädagogin)*
- *...flexibel sein zu können und dass ich auch mein Taschengeld habe.“ (45 Jahre, Fremdsprachenkorrespondentin, verheiratet, 3 Kinder)*
- *...mehr Freizeit, flexible Zeiten und dass die Kinder immer ihr Mittagessen bekommen.“ (52 Jahre, Feinmechanikerin, verheiratet, 2 Kinder)*
- *... trotz des Jobs auch noch ein Familienleben zu haben. Ich arbeite 30 Stunden in der Woche. Also jeden Tag verkürzt, weil mein Mann im Schichtdienst ist. Wir müssen es uns teilen, die Kleine abzuholen und zu bringen.“ (40 Jahre, Verwaltungsangestellte)*
- *...ein Stück Luxus. Das Leben kostet Geld, gerade in der Stadt. Aber Teilzeit ist mir viel wert, weil ich mein Kind erziehen und groß werden sehen kann. Ich möchte diesen Kontakt und ich will auch am Ball bleiben.“ (44 Jahre, Juristin)*
- *...weniger Geld zu haben.“ (28 Jahre, Tierärztin in Gemeinschaftspraxis)*
- *...weniger Geld zu haben. Früher hat Teilzeit mehr Lebensqualität bedeutet. Heute bedeutet es, die Arbeit einer Vollzeitstelle in 30 Stunden zu machen.“ (54 Jahre, arbeitet in der Verwaltung in einer Fluggesellschaft)*
- *...schon viele Einschränkungen im finanziellen Bereich, aber auch Freizeit. Ich bin alleinerziehend und damit im Moment auch sehr glücklich. Ich bin Betriebswirtin und arbeite auch selbständig als Ayurveda-Therapeutin. Da habe ich mich vor zwei Jahren selbständig gemacht und arbeite zwischen 20 und 25 Stunden in der Woche. Ich bin mehr oder weniger unfreiwillig Teilzeit arbeitend, aber sehr zufrieden damit. Ich würde jetzt nicht mehr arbeiten wollen; auch ohne Kind würde ich das nicht mehr machen. Es hat Vor- und Nachteile. Es fehlt halt immer an Geld, aber ich genieße die Freiheit. Ich kann meine Massageausbildungen erweitern und vertiefen. Das ist für mich der Luxus von Teilzeit.“ (40 Jahre, Betriebswirtin und Ayurveda-Therapeutin)*
- *„Mein Arbeitgeber schätzt es sehr Wert, dass man flexibel arbeiten kann, ich könnte wahrscheinlich sofort Vollzeit arbeiten von der Arbeitgeberseite her. Da ist noch Luft nach oben. Ich würde das auch gerne annehmen, aber ich würde es nicht schaffen. Meine Tochter braucht mich einfach noch, aber später werde ich definitiv mehr arbeiten.“ (45 Jahre, Angestellte im öffentlichen Dienst)*
- *„Ich bin verheiratet und habe drei Söhne im Alter von zwölf, zehn und neun Jahren. Ich arbeite als Flugbegleiterin bei der Lufthansa circa achtzehn bis fünfundzwanzig Stunden in der Woche - man kann das immer schlecht sagen, das liegt am Dienstplan. Es bestünde die Möglichkeit, dass ich aufstocke, da befinde ich mich aber in einem Zwiespalt: Mehr Geld oder mehr Zeit. (38 Jahre, Flugbegleiterin)*

- ▶ Die meisten teilzeiterwerbstätigen Frauen haben sich (in ihrer rückblickenden Betrachtung) freiwillig und selbstbewusst für mehr Lebensqualität und mehr verfügbare eigene Zeit entschieden. In ihrer Werte- und Präferenzordnung geben sie damit den kurzfristigen immateriellen und familiären Motiven den Vorrang vor langfristigen materiellen und beruflichen Motiven. Das hat zweifellos tautologische Aspekte, denn diese Frauen sind in Teilzeit erwerbstätig; insofern dient die explizite Wertschätzung von Teilzeit der Legitimierung ihrer aktuellen Lebenswirklichkeit und verhindert die soziale Paradoxie, sich als jemanden darzustellen, der wider besseres Wissen und Wollen sich nicht aus der aktuellen Situation löst. Die Mehrheit hat sich bewusst (allein oder gemeinsam mit dem Partner) für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden, schätzt die damit verbundenen Rahmenbedingungen und akzeptiert die Einschränkungen – mit der Perspektive, dass ihre aktuelle Teilzeit so nicht von Dauer sein soll, sondern in einigen Jahren aufgestockt werden soll auf über 25, über 30 oder über 35 Stunden pro Woche. Arbeitsmarktpolitisch und gleichstellungspolitisch von großer Bedeutung ist, dass diese Frauen mit Teilzeit kein Defizit und kein negatives Image verbinden, sondern **Lebensqualität und „gut leben“**. Das kann ein Hebel sein, um auch für Männer eine Lebensphase in Teilzeit attraktiv zu machen und mehr Männer zu gewinnen, vorübergehend ihre Arbeitszeit zu reduzieren für Familienaufgaben oder zum Ermöglichen des beruflichen Wiedereinstiegs ihrer Partnerin.
  
- ▶ Teilzeit ist aber nicht für alle Frauen freiwillig und bereichernd. Für 24 % der Frauen bedeutet Teilzeit ein Leben am Rand des Existenzminimums. 14 % der Frauen in Teilzeit betonen das sehr stark. Für sie bedeutet Teilzeit keineswegs Luxus und Lebensqualität, sondern das Abwenden von **materieller Not und akuter Armut**. Hier sind die Arbeitsmarktpolitik und Gleichstellungspolitik gefordert, die Rahmenbedingungen und unterstützende Infrastrukturen so zu gestalten, dass die beruflich qualifizierten Frauen durch ihre Teilzeiterwerbstätigkeit ein substantielles Einkommen erwirtschaften können bzw. die Möglichkeit haben, ihren Erwerbsumfang zu erhöhen. Dazu gehören z.B. Entgeltgleichheit sowie nach einer familienbedingten Erwerbsreduktion die realistische bzw. verbindliche Möglichkeit wieder auf höhere Teilzeit oder Vollzeit aufzustoßen.

## Persönliche Bedeutung von Teilzeit



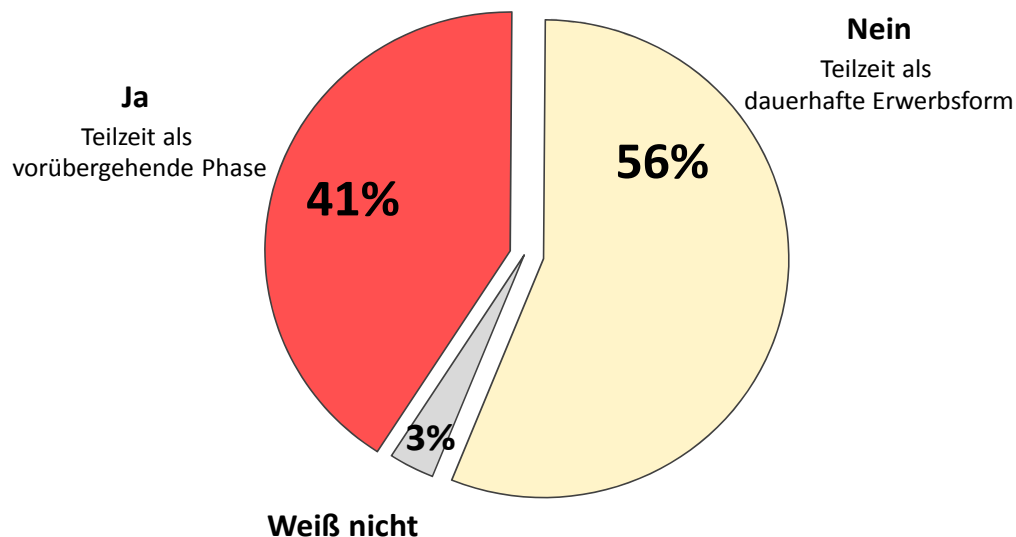
\* Frauen in fester Partnerschaft  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

## 8. Teilzeit – eine vorübergehende Phase im Berufsleben?

Ist Teilzeit eine dauerhafte Erwerbsform oder eine vorübergehende Phase? Die Mehrheit von 56 % der Frauen in Teilzeit sagt, dass sie in den nächsten Jahren und möglichst bis zum Ende ihres Erwerbslebens gern Teilzeit arbeiten würden; 3 % wissen es noch nicht und 41 % der Frauen sagen explizit, dass Teilzeit für sie nur eine vorübergehende Phase ist und sie im Anschluss wieder Vollzeit arbeiten wollen.

### **„Für mich soll Teilzeit nur eine vorübergehende Phase in meinem Berufsleben sein“**



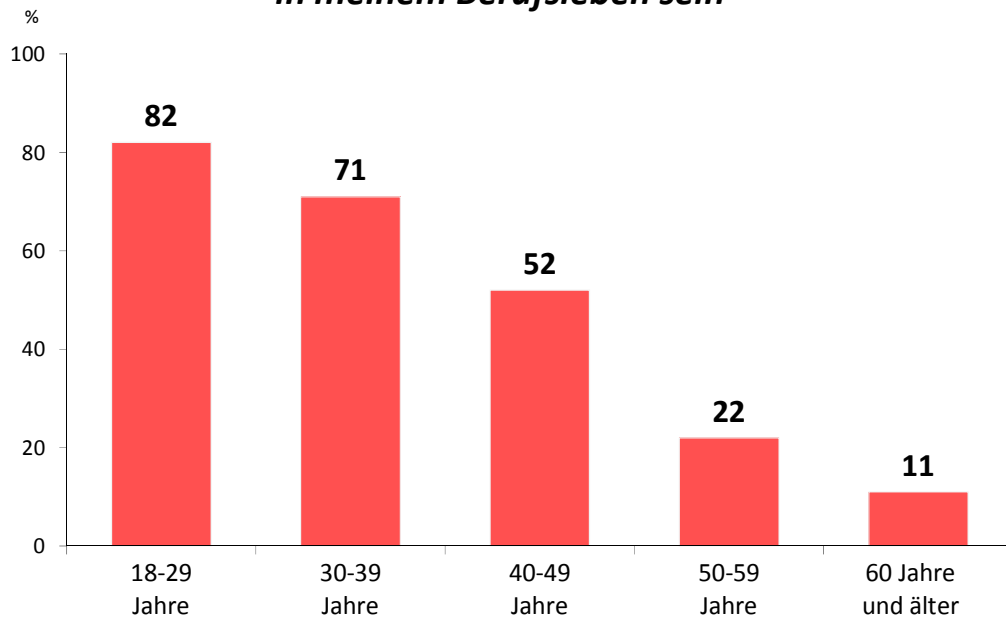
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Die Frage nach der Perspektive ihrer Teilzeit hängt entscheidend von Alter und Phase im Erwerbsverlauf ab. Denn von den jungen, unter 30-jährigen Frauen sehen 82 % ihre aktuelle Teilzeit als lediglich vorübergehende Phase, nach der sie wieder Vollzeit arbeiten wollen. Diese Haltung haben auch 71 % der 30- bis 39-jährigen Frauen. Doch ab der Mitte ihrer Berufsbiographie sehen Frauen zunehmend die Vorteile und Annehmlichkeiten von Teilzeit und entwickeln die Perspektive, dauerhaft in Teilzeit arbeiten zu wollen. Von den 40- bis 49-jährigen Frauen in Teilzeit begreifen „nur“ noch 52 % ihre Teilzeit als vorübergehende Phase. In den weiteren Jahrgängen, mit zunehmender Annäherung an das Ende des Erwerbslebens und den Renteneinstieg, entscheiden sich Frauen mehrheitlich dafür, in den nächsten Jahren nicht mehr Vollzeit, sondern Teilzeit zu arbeiten. Teil-

zeit als vorübergehende Phase sehen nur noch 22 % der 50- bis 59-jährigen und gar nur 11 % der Frauen ab 60 Jahren in Teilzeit.

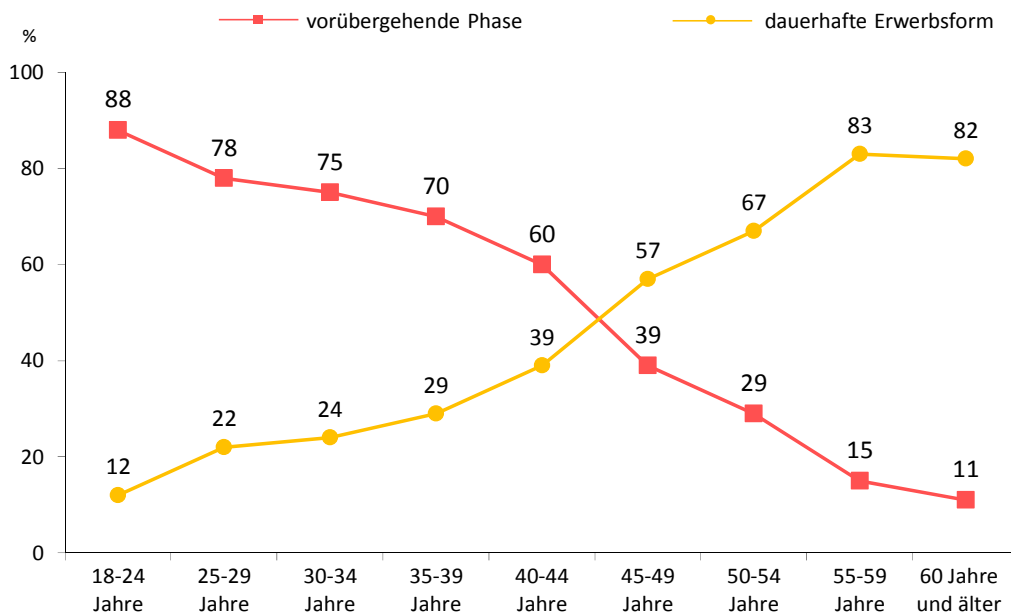
### „Für mich soll Teilzeit nur eine vorübergehende Phase in meinem Berufsleben sein“



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

### Vorstellung der aktuellen Teilzeit für das weitere Berufsleben



Summendifferenzen zu 100 % pro Altersgruppe sind Antworten „weiß nicht“  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Gleichstellungspolitisch und rentenpolitisch interessant ist, dass bereits in der Mitte des Lebens ein so hoher Anteil von Frauen sich von dem Ziel verabschiedet, irgendwann einmal wieder Vollzeit zu arbeiten: Von den 40- bis 44-jährigen Frauen wollen 39 % bis zum Ende ihres Erwerbslebens nicht mehr Vollzeit arbeiten – obwohl sie noch mehr als 20 Erwerbsjahre vor sich haben. Im Alter von 45 bis 50 Jahren – und mit einer Perspektive von noch etwa 15 bis 20 Erwerbsjahren - wollen gar 57 % nicht mehr in eine Vollzeitbeschäftigung gehen.

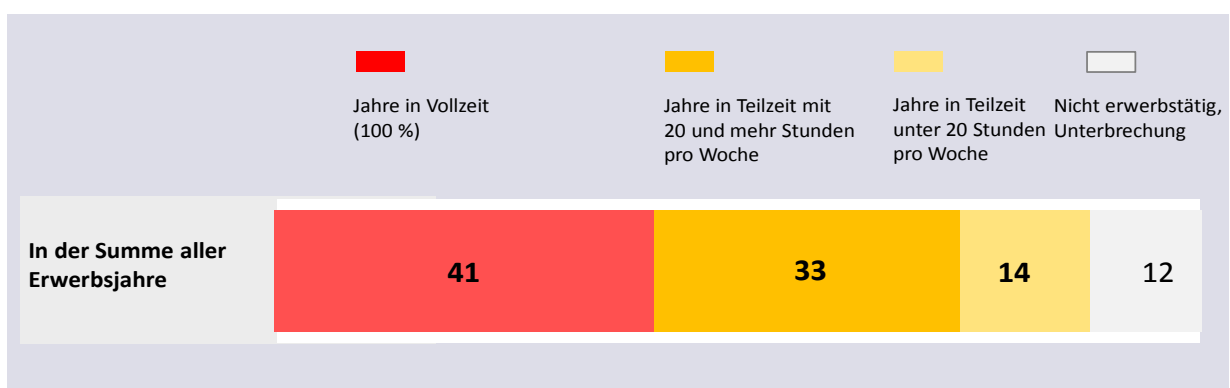
## 9. Vollzeit und Teilzeit im bisherigen Erwerbsverlauf

In Teilzeit zu arbeiten war den heute teilzeiterwerbstätigen Frauen nicht in die Wiege gelegt. Im Gegenteil: Die Mehrheit hat zu Beginn ihrer Erwerbsbiographie Vollzeit gearbeitet. Nicht Teilzeit-, sondern Vollzeiterwerbstätigkeit prägte ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt. Die **durchschnittliche Wochenstundenzahl beim Einstieg in den Arbeitsmarkt betrug bei ihnen 37,6 Stunden**. Mit dem aktuellen Erwerbsumfang von durchschnittlich 23,8 Stunden pro Woche ist das eine Reduktion von durchschnittlich 13,8 Stunden.

In ihrem Erwerbsverlauf haben heute teilzeiterwerbstätige Frauen (nach ihrer Ausbildung) insgesamt 41 % Vollzeit gearbeitet, 33 % in Teilzeit mit mindestens 20 Stunden pro Woche, 14 % in Teilzeit unter 20 Stunden pro Woche. 12 % ihres Erwerbslebens waren sie nicht erwerbstätig, haben unterbrochen oder waren arbeitslos.

### Erwerbsumfänge im bisherigen Lebensverlauf

bezogen die individuelle Gesamterwerbszeit



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

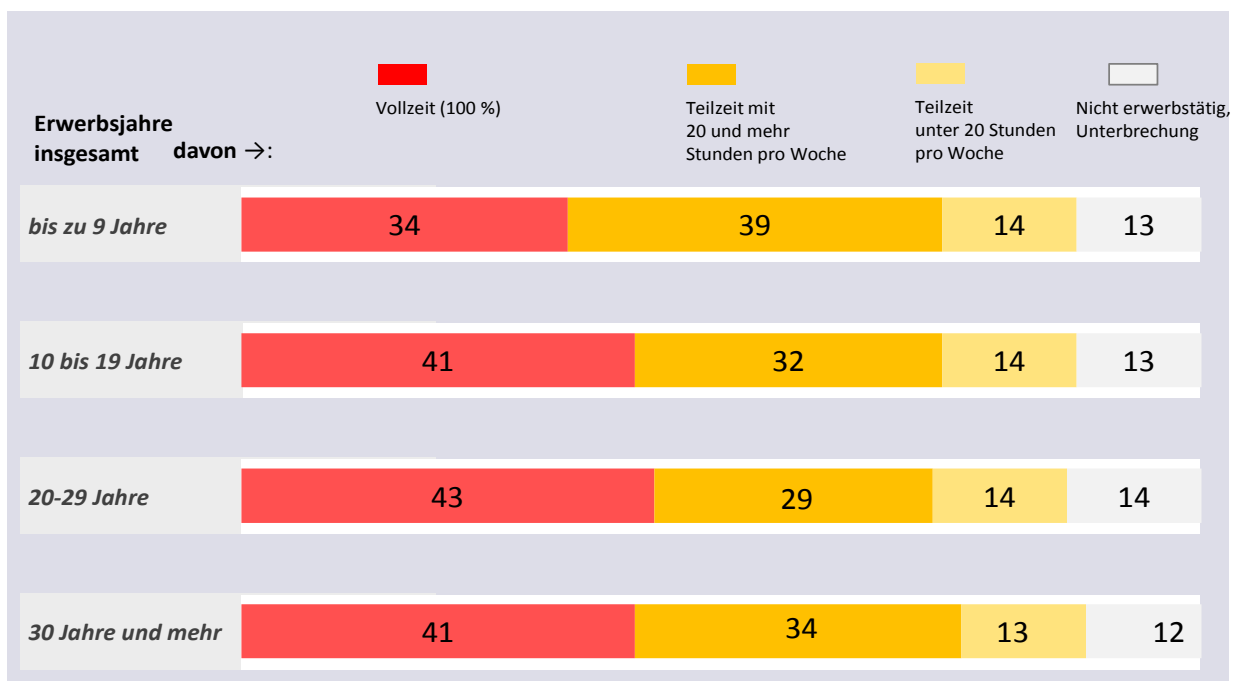
© DELTA-Institut

Es ist ein wichtiger Befund, dass diese Verteilung trotz zunehmender Dauer der Erwerbsjahre weitgehend gleich bleibt und sich *nicht* signifikant verändert. Frauen in Teilzeit hatten Jahre der Vollzeiterwerbstätigkeit keineswegs nur in der Phase nach der Ausbildung und vor der Familien-

gründung. Die Familiengründung führt nicht automatisch und zwingend in die Teilzeitfalle und ist nicht zwingend eine Sperre gegen Vollzeit. Ein erheblicher Teil der Frauen ist auch mit (kleinen) Kindern Vollzeit erwerbstätig, wenn die entsprechenden Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind. Frauen in Teilzeit wissen aus eigener Erfahrung, was Vollzeit für Familienzeit und das eigene Einkommen bedeutet. So ist die Mehrheit aktuell sehr gern in Teilzeit, will aber in den nächsten Jahren ihr Stundenkontingent erheblich ausweiten: 66 % auf mindestens 30 Stunden pro Woche, 39 % auf über 35 Stunden. **Die aktuelle Freiwilligkeit und Zufriedenheit in Teilzeit gehen zusammen mit dem starken Wunsch nach Rückkehr in Vollzeit.**

## Erwerbsumfänge im bisherigen Lebensverlauf

bezogen auf die individuelle Gesamterwerbszeit



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Die Mehrheit der heute teilzeitbeschäftigten Frauen hat bereits mehrere Jahre Vollzeit gearbeitet; nur wenige haben überhaupt noch nie Vollzeit gearbeitet.

Von den **18- bis 29-Jährigen** in Teilzeit waren

- 31 % noch nie Vollzeit erwerbstätig,
- 15 % bis zu zwei Jahre Vollzeit erwerbstätig,
- 54 % mehr als 2 Jahre Vollzeit erwerbstätig.

Von den **30- bis 39-Jährigen** in Teilzeit waren

- 14 % noch nie Vollzeit erwerbstätig,
- 10 % bis zu zwei Jahre Vollzeit erwerbstätig,
- 76 % mehr als 2 Jahre Vollzeit erwerbstätig.

Von den **40- bis 49-Jährigen** in Teilzeit waren

- 5 % noch nie Vollzeit erwerbstätig,
- 5 % bis zu zwei Jahre Vollzeit erwerbstätig,
- 47 % zwischen 2 und 10 Jahre lang Vollzeit erwerbstätig
- 43 % mehr als 10 Jahre lang Vollzeit erwerbstätig.

Von den **50- bis 59-Jährigen** in Teilzeit waren

- 4 % noch nie Vollzeit erwerbstätig,
- 2 % bis zu zwei Jahre Vollzeit erwerbstätig,
- 42 % zwischen 2 und 10 Jahre Vollzeit erwerbstätig
- 52 % mehr als 10 Jahre Vollzeit erwerbstätig.

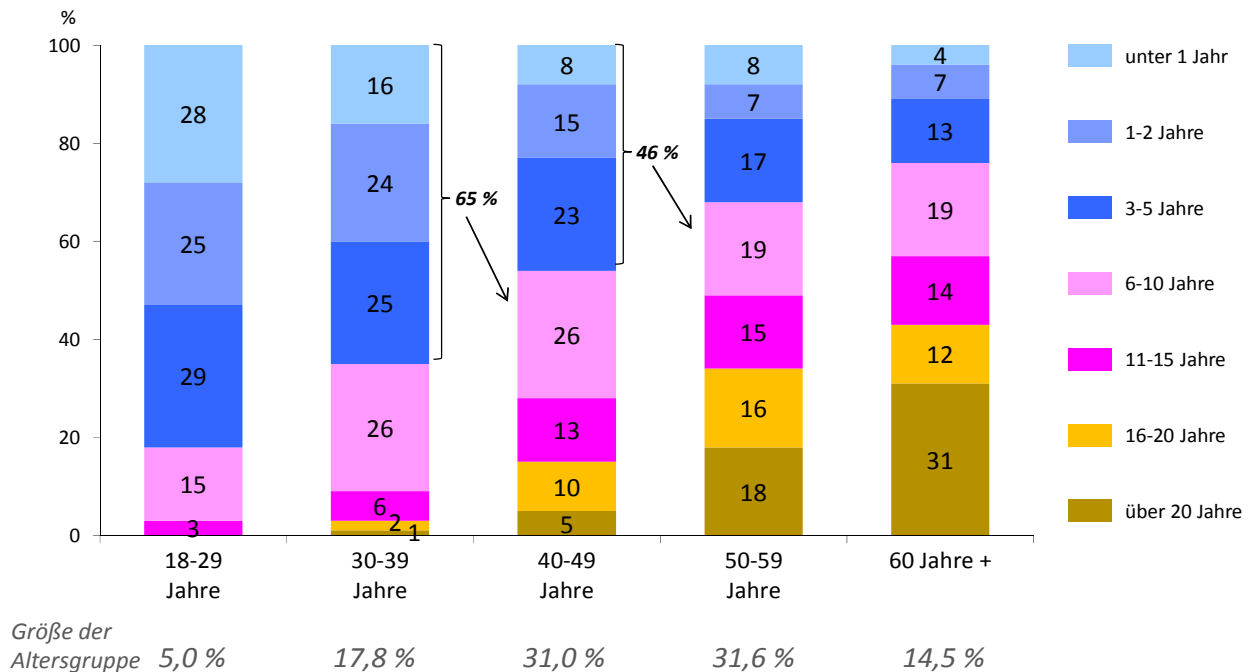
Von den unter 30-Jährigen ist die überwiegende Mehrheit (82 %) alters- und ausbildungsbedingt natürlich erst seit wenigen Jahren in Teilzeit – aber 18 % auch schon länger als 6 Jahre. Interessant sind die „Neuzugänge“ in den folgenden Lebensdekaden. Bei den 30- bis 39-Jährigen sind 40 % seit höchstens zwei Jahren in Teilzeit, bei 40- bis 49-Jährigen 23 % und bei 50- bis 59-Jährigen 15 % und bei über 60-Jährigen 11 %.

Der *Einstieg* in Teilzeit findet zwar *überwiegend* in den jüngeren Lebensphasen statt, aber auch in der zweiten Hälfte im Erwerbsverlauf – weit nach der Familiengründung und aktiven Familienphase – steigen Frauen in Teilzeit neu ein (beruflicher Wiedereinstieg oder Reduktion von Vollzeit auf Teilzeit).

Erwerbsverläufe sind heute in hohem Maße individualisiert. Das hat zur Folge, dass die *Verweildauern in Teilzeit* sowie die *altersspezifische Bestandsmenge* durch *lebensphasenspezifische Ein- und Ausstiege in Teilzeit* sehr unterschiedlich sind. Bei einigen Frauen sind die Verweildauern in Teilzeit relativ kurz; andere müssen länger als geplant oder wollen länger (einige gar dauerhaft) in Teilzeit bleiben, weil das ihnen optimal erscheint, um einerseits eigenes Einkommen für sich, für die Familie, für die Alterssicherung zu verdienen, andererseits für ihre Kinder und Familie da zu sein und hier die Balance zu wahren.



## „Wie lange schon sind Sie in Ihrer aktuellen Situation der Teilzeiterwerbstätigkeit?“



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Trotz der Individualisierung von Erwerbsverläufen, Teilzeit-Einstiegen und Teilzeit-Ausstiegen zeigen sich altersspezifische Strukturen.

- Im Alterssegment der 30- bis 39-jährigen Frauen sind 65 % seit (höchstens) 5 Jahren in Teilzeit, von den 40- bis 49-Jährigen sind 26 % seit 6-10 Jahren in Teilzeit. Würden Frauen in Teilzeit aus dieser Beschäftigungsform nicht herauskommen, müsste sich dieser Bestand in der folgenden Altersdekade fortsetzen. Stattdessen ist der Bestand im Segment 40-49 Jahre um 39 Prozentpunkte geringer als im Segment 30-39 Jahre.

Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass die Gesamtheit im Segment 30-39 Jahre mit 17,8 % deutlich geringer ist als im Segment 40-49 Jahre mit 31,0 %. Das führt dazu, dass die Menge derer, die in der folgenden Dekade nicht mehr in Teilzeit sind, bei einem einfachen Prozentvergleich überschätzt und die Verweilmenge unterschätzt werden. Berücksichtigt man die in den Altersgruppen unterschiedlich großen Gesamtheiten, dann sind **im Alterssegment 40-49 Jahre 70 % noch in Teilzeit, die im Alterssegment 30-39 Jahre bis zu 5 Jahre lang in Teilzeit sind**, hingegen **30 % nicht mehr**. Das ist ein Indikator dafür, wie umfangreich in diesem Lebensabschnitt die Verhaftung in Teilzeit bzw. Exit-Bewegungen sind.

- Im Alterssegment der 40- bis 49-Jährigen sind 46 % seit (höchstens) 5 Jahren in Teilzeit. Im Alterssegment der 50- bis 59-Jährigen 19 % seit 6-10 Jahren. Würden Frauen in Teilzeit aus dieser Beschäftigungsform nicht herauskommen, müsste sich dieser Bestand in den folgenden Alterssegmenten fortsetzen. Stattdessen ist die Gesamtheit im Segment 40-49 Jahre um 27 Prozentpunkte geringer als im Segment 30-39 Jahre. Ein Prozentvergleich ist hier möglich, weil die Volumina bzw. Altersanteile mit 31,0 % bzw. 31,6 % gleich groß sind. Unterstellt man Konstanz in der Arbeitsmarktentwicklung in diesem Zeitraum, ergibt sich: Im Alter 50-59 Jahre sind noch 41 % derer in Teilzeit, die im Alterssegment 40-49 Jahre seit höchstens 5 Jahren in Teilzeit waren, hingegen 59 % nicht mehr.

Verweildauern und Übergangsraten zeigen, dass **die Klebewirkung von Teilzeit bzw. die Verweilmotivation in Teilzeit im Alter von 30 bis 45 Jahren deutlich größer ist als im Alter über 45 Jahren**. Das verwundert nicht, weil dies mit dem Schwerpunkt Familiengründung/aktiver Familienphase einerseits, der Empty-Nest-Phase andererseits korrespondiert. Für eine gleichstellungs- und familienpolitische Bestandsaufnahme sind diese Lebensphasen zu berücksichtigen. Daher scheint weniger der hohe Anteil von Teilzeiterwerbstätigkeit in der aktiven Familienphase (im Alter bis etwa 40, oder 45 Jahren) problematisch, sondern die hohen Verweilquoten und Verweildauern in Teilzeit *nach* der aktiven Familienphase. Es gibt einen relevanten Anteil von Frauen, denen der Übergang von Teilzeit auf Vollzeit nicht gelingt. Für sie mündet eine selbst gewählte Phase freiwilliger familienbedingter Teilzeit übergangslos in ein Schicksal unfreiwilliger (postfamiliarer) Teilzeit:

- Von den **40- bis 49-jährigen** teilzeiterwerbstätigen Frauen sind 15 % mindestens schon länger als 15 Jahre, **28 % länger als 10 Jahre in Teilzeit**.
- Von den **50- bis 59-jährigen** sind 31 % seit über 20 Jahren, 43 % seit über 15 Jahren und **49 % seit über 10 Jahren in der Teilzeiterwerbstätigkeit**.

## 10. Hürden und Fallstricke: Ursachen der Teilzeitfalle

- *„Ich habe als Beraterin für Soziale Einrichtungen gearbeitet. Dann habe ich mir gedacht, ich bewerbe mich wieder auf die Stelle einer Heimleitung, denn die hatte ich ganz am Anfang. «Wie, mit Kind?», die haben mich alle angeschaut... Da habe ich erst gemerkt, was ein Kind für ein Karriereknick ist. Ich habe dann angefangen, wieder angestellt zu arbeiten, denn ich muss auch an meine Rente denken. Ich möchte ja nicht als Sozialfall enden. Ich rate jungen Müttern, nicht zu lange aufzuhören, es gibt ja auch keinen Unterhalt mehr.“ (44 Jahre, Pädagogin)*
- *„Ich habe einer Beraterin bei der Arbeitsagentur – es war nicht mal ein Mann – gesagt, dass ich wieder arbeiten will. Da schaut sie mich ganz verständnislos an: «Aber Sie haben doch ein Kind. Und da wollen Sie wieder arbeiten gehen?» Ich hatte dann eben Schwierigkeiten, von ihr die Bescheinigung eines Arbeitsverhältnisses zu bekommen, damit ich bei der Stadt einen Kindergartenplatz beantragen konnte.“ (47 Jahre Betriebswirtin)*

### 10.1. Infrastrukturen: Kita und Schule

Der häufigste Grund, aus dem Frauen von Vollzeit auf Teilzeit reduzieren (oder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und in Teilzeit wiedereinsteigen), sind ihre Kinder im Haushalt. Mütter, die mit Kind(ern) im Haushalt „nur“ in einer Teilzeitstelle erwerbstätig sind, erleben ihren Alltag als Spagat zwischen Familie und Arbeitsplatz. 91 % dieser Frauen sagen, dass sie in der Zwickmühle sind: Auf der einen Seite steht ihr Bedürfnis nach Zeit für ihr Kind und mit ihrem Kind; auf der anderen Seite das Bedürfnis, erwerbstätig zu sein, Geld für den Lebensunterhalt zu verdienen, beruflich voranzukommen und finanziell eigenständig zu sein. Eine Teilzeiterwerbstätigkeit allein löst das zeitliche und organisatorische Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht. Es bedarf dazu weiterer unterstützender Rahmenbedingungen und Infrastrukturen.

Mütter in Teilzeit machen leidvoll die Erfahrung, dass der zeitliche und organisatorische Druck, unter dem sie im Alltag stehen, von ihren beruflichen Kolleginnen und Kollegen, von Erzieherinnen und Erziehern in Kitas, von Lehrerinnen und Lehrern sowie auch im privaten Umfeld nicht gesehen oder nicht akzeptiert wird. Wer Teilzeit arbeitet, hat pauschal das Image, kein Vereinbarkeitsproblem mehr zu haben und keine Legitimität, über die eigene Belastung zu klagen (dann wird ihnen Larmoyanz vorgeworfen). Tatsächlich stehen Frauen in Teilzeit unter erheblichen Zeitnöten zwischen ihren Kindern, dem Haushalt, dem Beruf der Kinderbetreuung und anderen Institutionen (z.B. Ärzte, Schule) – was meistens auch mit hohem Mobilitätsaufwand verbunden ist. Bei mehreren Kindern potenzieren sich die Anforderungen, denn meistens sind es die Mütter (nur gelegentlich Väter), die auf Einladung der Kita und der Schule reagieren und an Versammlungen, Eltern-

sprechtagen, Bastelabenden teilnehmen. Die Zeitnöte von Frauen in Teilzeit sind erheblich und werden von ihrem beruflichen und privaten Umfeld meistens unterschätzt.

Eine wichtige, die Erwerbstätigkeit überhaupt ermöglichende Funktion haben Kitas und Schulen. Doch hier machen 84 % der Frauen die Erfahrung, dass die Kita bzw. Schule ihres Kindes immer zuerst die Mutter anruft – und nicht den Vater – wenn es dem Kind gesundheitlich nicht gut geht. Auch wenn es um Mitarbeit geht: Kuchen backen, Weihnachtsbasteln, gesundes Frühstück, Ausflug u.a., sprechen Kindergärten und Schulen immer nur die Mutter und nicht den Vater an, berichten 71 % der Mütter. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kitas und Schulen gehen i.d.R. reflexhaft davon aus, dass die Mutter die Hauptzuständige für die Versorgung des Kindes ist und für externe Einrichtungen die erste Ansprechpartnerin. Damit senden sie normative Signale an die Mütter, setzen sie unter Druck und erteilen den Vätern (oft ohne es zu wollen) Dispens.

In den meisten Kitas und Schulen dominiert die Normalitätsvorstellung, dass Mütter für ihre Familie ihre Erwerbstätigkeit reduziert oder unterbrochen haben, allein nach Maßgabe von ausreichender Zeit für ihr Kind. 67 % der teilzeiterwerbstätigen Mütter beobachten, dass andere Mütter, die Vollzeit arbeiten, in der Kita unter erheblichem Rechtfertigungsdruck stehen – weil sie Vollzeit arbeiten. Kitas fokussieren ihr Selbstverständnis sehr häufig auf den pädagogischen Auftrag und haben ihren gesellschaftlichen Auftrag, eine Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zu ermöglichen, nicht wahrgenommen, nicht übernommen und nicht in das Betreuungsangebot überführt. Vielmehr bekommen Frauen in Teilzeit durch verbale oder nonverbale Kommunikation der Erzieherinnen (und Erzieher) das Signal gespiegelt, dass sie in unerwünschter Weise deviant wären, wenn sie „trotz ihres Kindes“ jetzt schon wieder Vollzeit arbeiten würden: Die drohende Kulisse ist der Vorwurf, keine „gute Mutter“ zu sein.

Dieser Bremswirkung von Kitas steht die Forderung von 82 % aller Mütter in Teilzeit gegenüber, dass Kitas ihre Betreuungszeiten flexibel an den Arbeitszeiten der Eltern ausrichten sollen. Diese Frauen meinen „Eltern“ (nicht nur Mütter, sondern auch Väter): Sie wünschen sich dringend von Kitas und Schule, (1) bei ihren Forderungen zur Mitarbeit (unter der Maxime der „Eltern-Erzieher- bzw. Eltern-Lehrer-Partnerschaft“) die Berufstätigkeit von Frauen zu berücksichtigen und (2) ihre Anliegen nicht wie bisher exklusiv oder überwiegend an die Frauen, sondern in gleicher Weise und Häufigkeit auch an die Väter zu adressieren und mit diesen direkt zu kommunizieren.

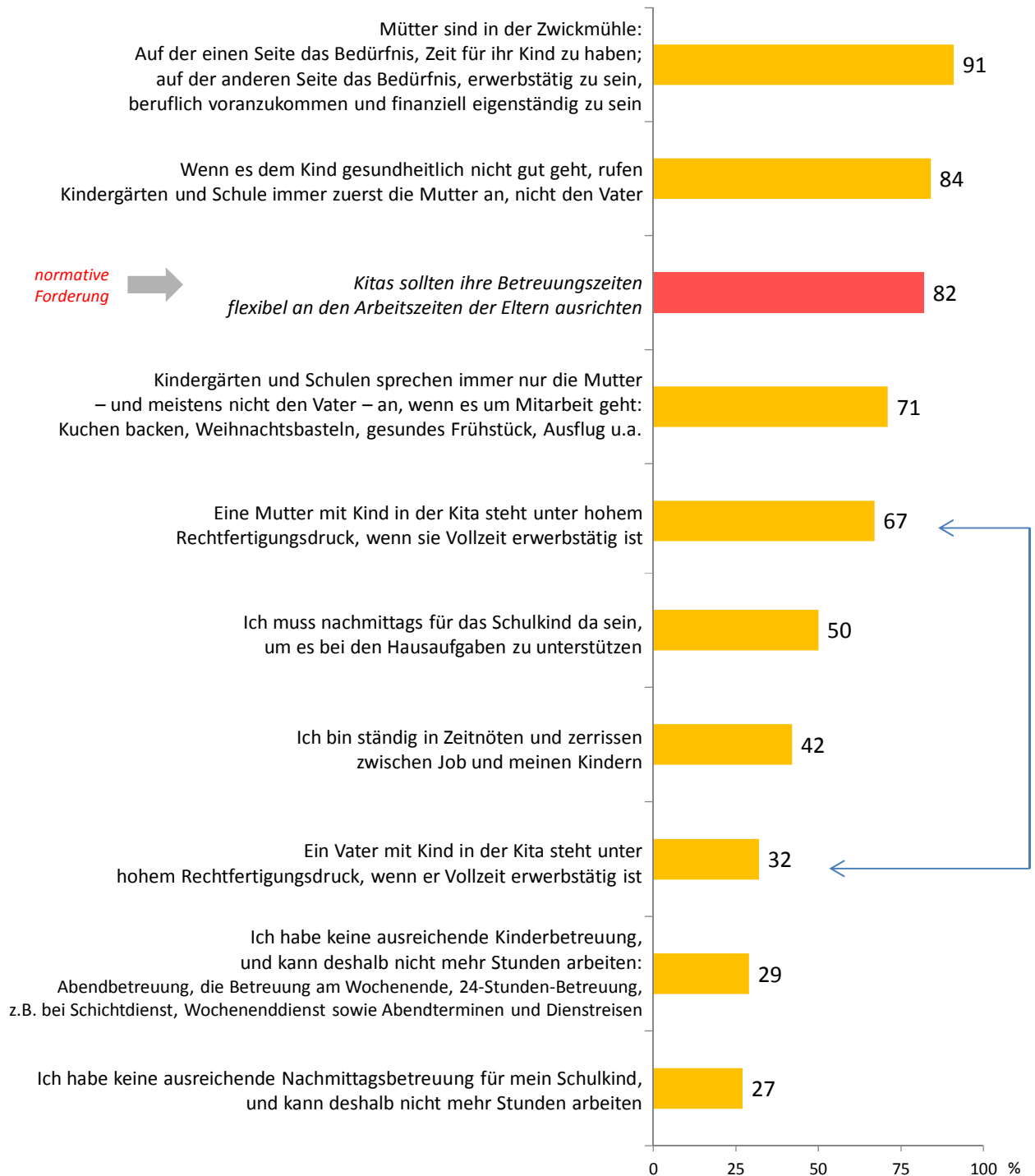
Wie wichtig die zeitliche Entlastung der Mütter durch ihren Partner sowie die Kita ist, zeigt der Befund, dass 42 % aller Mütter in Teilzeit sagen: *Ich bin ständig (!) in Zeitnöten und zerrissen zwischen Job und meinen Kindern*. Diese Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit bereits reduziert – und erleben die Angebotsstrukturen ihrer Kita nur als begrenzte, unzureichende Entlastung. 29 % (fast ein Drittel) der teilzeiterwerbstätigen Frauen mit jüngeren Kindern sagen, dass sie nicht mehr

Stunden arbeiten können, weil sie keine ausreichende Kinderbetreuung haben. Sie benötigen für ihre Erwerbstätigkeit eine Abendbetreuung, eine Betreuung am Wochenende oder eine 24-Stunden-Betreuung (z.B. bei Schichtdienst, Wochenenddienst sowie Abendterminen und Dienstreisen) und vor allem Flexibilität und kurzfristige Reagibilität, um den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes zu genügen. Signale und Öffnungszeiten von Kitas sollten aus Sicht der Mütter dahin gehen, ihnen *Optionen* zu verschaffen für die individuelle Wahl, ihre Erwerbstätigkeit in Bezug auf die Arbeitstage und Arbeitszeiten optimal zu gestalten und ggfs. ihren Erwerbsumfang zu erhöhen – für die Finanzierung ihrer Familie, für ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit sowie für ihr Leben im Alter.

Dazu gehört eine Erweiterung im Selbstverständnis von Kitas, sich neben der pädagogischen Funktion auch als unterstützende Infrastruktur für die Erwerbstätigkeit der Mütter und Väter zu begreifen. Das wäre aus Sicht der Mütter eine Dienstleistung, die sie dringend benötigen. Aus Sicht dieser Frauen sehen Kitas noch nicht hinreichend, dass sie als ein entscheidender Hebel, der (1) entweder die finanzielle Eigenständigkeit und Alterssicherung von Frauen unterstützen, oder aber hemmen und verzögern kann; oder (2) entweder einen Geschlechterrollenwandel in Richtung Gleichstellung befördern kann, oder aber traditionelle Geschlechterrollen befördert.

- *„In den städtischen Kindergärten hat es sich noch nicht herumgesprochen gibt, dass es Mamas gibt, die andere Arbeitszeiten haben. Ich denke da an die vielen Frauen, die in Krankenhäusern arbeiten, im Handel oder in anderen Dienstleistungsberufen.“ (36 Jahre, Mitarbeiterin in Werbeagentur)*
- *„Als ich begonnen hatte zu arbeiten, hatten wir regelmäßige Teamsitzungen nach Feierabend, also meistens um 17.00 Uhr. Und da wurde des schnell mal 21.00 Uhr bis ich wieder zuhause war. Damals war aber meine Tochter erst 8 Jahre alt. Dann gab es zum Beispiel einen Erste-Hilfe-Kurs, der freitags und samstags ganztägig angeboten wurde. Ich musste da immer was organisieren, denn ich habe keine Verwandten hier wohnen. Dann ist mal Elternabend, Laternen basteln, mal dies, mal das. Im Prinzip musste ich die gleiche Flexibilität haben wie eine Vollzeitkraft.“ (52 Jahre, Erzieherin)*
- *„Ich werde in meinem Umfeld von Frauen angemault und stoße auf Unverständnis. «Du wirst es doch Deinem Kind nicht antun, um sechs Uhr morgens in die Krippe zu gehen.» Ich hatte aber keine andere Möglichkeit und untätig wollte ich auch nicht bleiben.“ (44 Jahre, Juristin)*
- *„Die Frage ist auch, wie lange man aus einem Unternehmen raus sein kann. Die wollten mich nämlich wieder haben. Ich war da unter Druck und da habe ich mich dann dazu entschieden, dass ich die Hälfte von meinem Verdienst in die Kinderkrippe trage, damit ich wieder aufschließen kann.“ (40 Jahre, Betriebswirtin)*

## Erfahrungen und Einstellungen von Müttern in Teilzeit zur Rolle von Kitas und Schulen



Basis: Frauen in Teilzeit mit Kind(ern) im Haushalt im entsprechenden Alter für Kita bzw. Schule  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

## 10.2. Situation beim Arbeitgeber

Die Erfahrungen von Frauen bei ihrem Arbeitgeber zeichnen ein sehr breites und gegensätzliches Bild hinsichtlich der Unternehmensstrategien und -kulturen im Umgang mit Teilzeit.

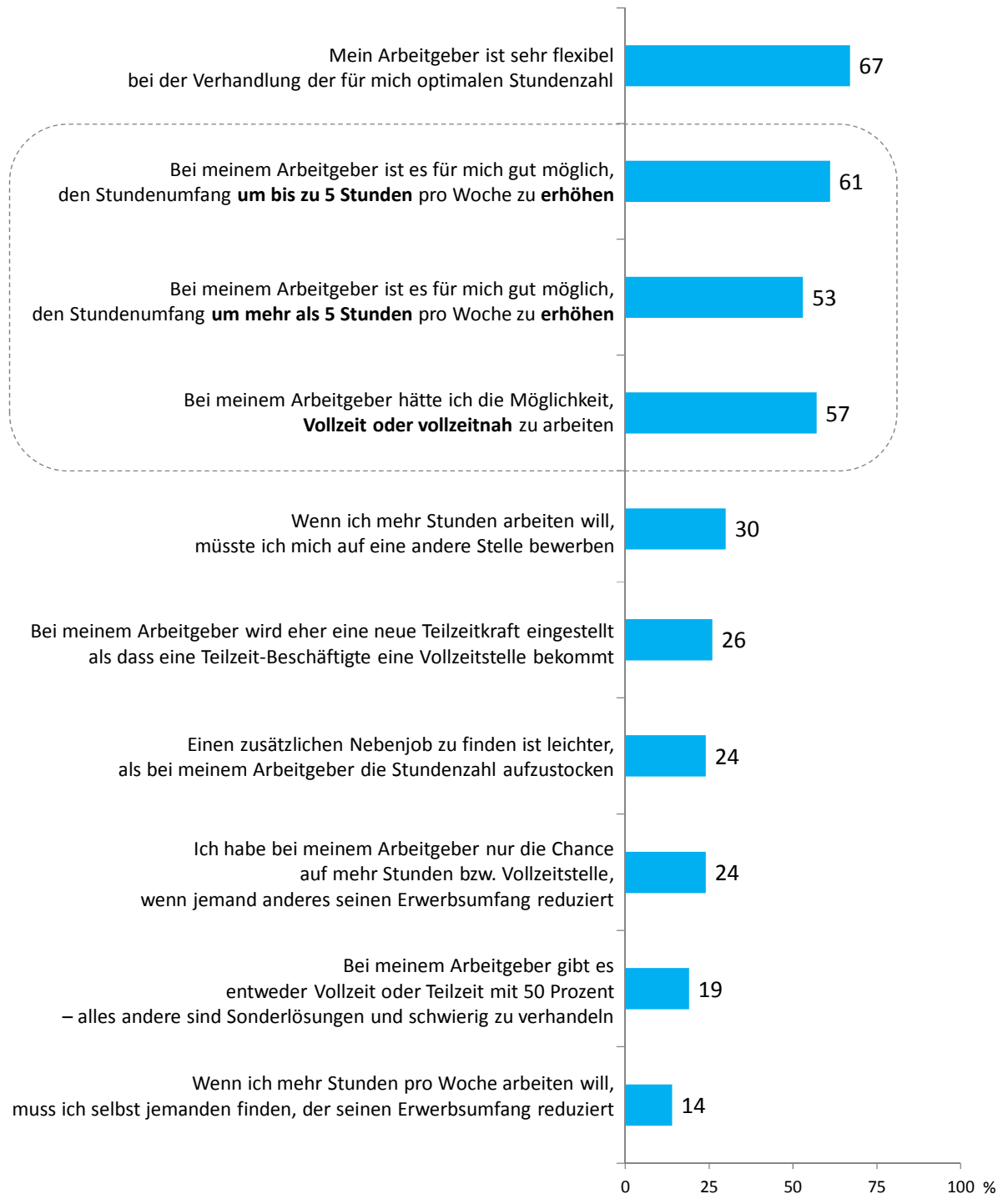
- ▶ Auf der einen Seite berichtet jede fünfte Frau in Teilzeit (19 %), dass es bei ihrem Arbeitgeber entweder Vollzeit oder Teilzeit mit 50 % gibt. Alles andere seien individuelle Sonderlösungen, schwierig zu verhandeln, die das Bild einer Arbeitnehmerin mit abweichenden, eigenwilligen Bedarfen erzeugen, die den Aufwand und die Komplexität der Personalführung (unnötig) steigert, was zur Stigmatisierung führen kann.

Auch wissen 30 % der Frauen, dass es bei ihrem Arbeitgeber keine Möglichkeit gibt, ihren Erwerbsumfang auf ihrer aktuellen Stelle zu erhöhen. Wenn sie mehr Stunden arbeiten wollen, müssten sie sich auf eine andere Stelle bewerben – hausintern (was in kleinen und mittleren Unternehmen schwierig ist) oder extern bei einem anderen Unternehmen. 24 % haben die Einstellung oder selbst die Erfahrung gemacht, dass es leichter ist, einen zusätzlichen Nebenjob zu finden, als bei ihrem Arbeitgeber den Stundenumfang zu erhöhen. Ebenfalls gehen 24 % der Frauen in Teilzeit davon aus, dass sie bei ihrem Arbeitgeber nur die Chance auf eine Stunden-erhöhung oder gar eine Vollzeitstelle haben, wenn jemand anderes seinen Erwerbsumfang reduziert.

- ▶ Ganz anders hingegen sind die Erfahrungen von 67 % aller Frauen in Teilzeit, bei denen der Arbeitgeber sehr flexibel bei der Verhandlung ihrer individuellen Arbeitszeit ist. 61 % der Frauen berichten, dass es bei ihrem Arbeitgeber für sie sehr gut möglich sei, den Stundenumfang um bis zu 5 Stunden pro Woche zu erhöhen. 54 % der Frauen gehen davon aus, dass sie bei ihrem Arbeitgeber ihren Erwerbsumfang sehr gut um mehr als 5 Stunden erhöhen könnten, wenn sie das wollen. 57 % der Frauen in Teilzeit hätten bei ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit, Vollzeit oder vollzeitnah zu arbeiten.

Individuelle Anpassungsbereitschaft und Flexibilität der Arbeitgeber an die optimalen Erwerbsumfänge der Mitarbeiterinnen sind in Deutschland sehr unterschiedlich und ungleich verteilt.

## Situation von Frauen in Teilzeit beim aktuellen Arbeitgeber



Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis (ausgenommen: Selbständige)  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“



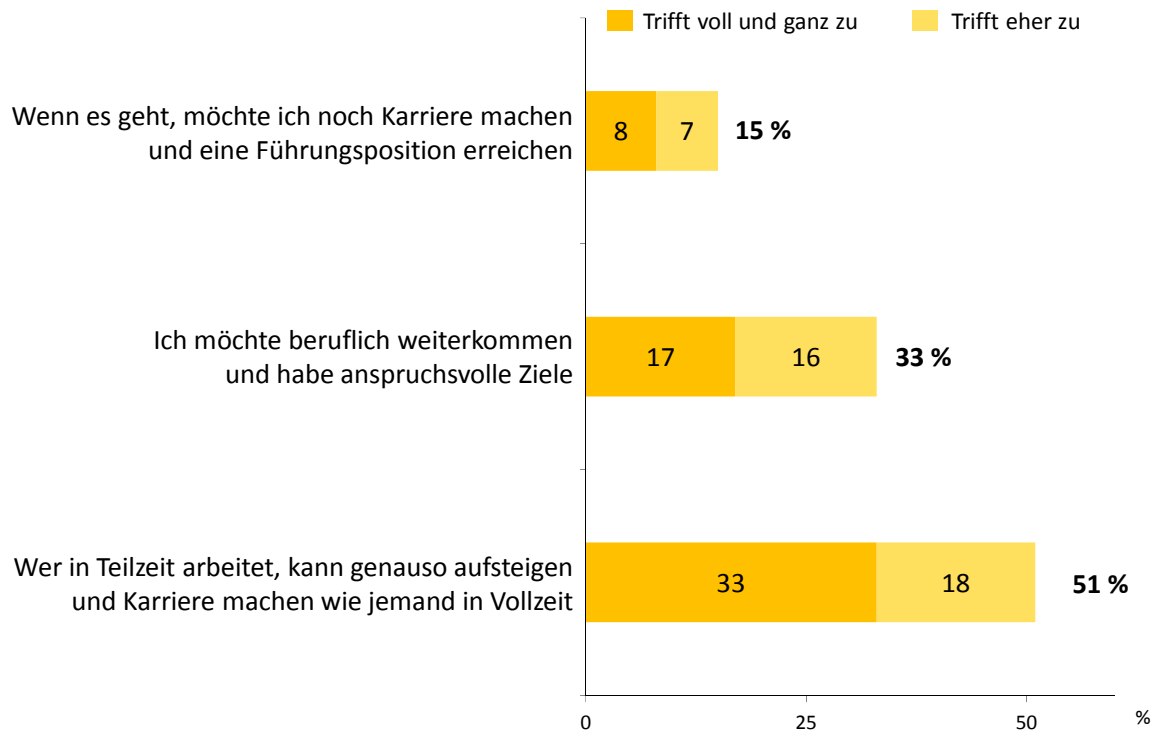
- *„Ich würde gerne mehr arbeiten und wir haben auch sehr viele Teilzeit-Modelle. Da ist für jeden Geschmack auch was dabei. Ich hoffe, die Gesundheit meiner Mama und die Arbeitssituation meines Mannes lassen es zu. Ich hoffe, dass ich dann nicht in der Situation bin, die Arbeitszeit zu reduzieren.“ (43 Jahre, Mitarbeiterin im Marketing eines internationalen Konzerns)*
- *„Die Arbeitgeber können in dieser Hinsicht nicht flexibel sein, denn jeder muss seine Stunden leisten. Ich muss alle drei Monate meinen „Stand-By“ machen, eine Art Bereitschaftsdienst. Da heißt es nicht: „Frau W., sie sind Teilzeit und haben drei Kinder, das lassen wir jetzt mal.“ Da muss ich ran wie alle. Ich würde es mir anders wünschen, ich kenne aber auch den Aufschrei, den es geben würde.“ (38 Jahre, Flugbegleiterin)*

### 10.2.1. Beruflicher Aufstieg – Karriere – Führungsposition

Die Hälfte aller Frauen in Teilzeit ist überzeugt: Wer in Teilzeit arbeitet, kann grundsätzlich genauso aufsteigen und Karriere machen wie jemand in Vollzeit. Das beschreibt nicht die realen Aufstiegschancen von Frauen in Teilzeit, sondern weist darauf hin, dass bei entsprechender fachlicher und persönlicher menschlicher Kompetenz, mit Ehrgeiz und Zielorientierung sowie mit den entsprechenden betrieblichen Rahmenbedingungen Karriere und *Führen in Teilzeit* möglich ist. Eine gute Führungskraft kann in Teilzeit eine genauso gute Führungsqualität und Performance liefern wie eine gute Führungskraft in Vollzeit.

- ▶ Ein Drittel aller Frauen in Teilzeit wollen beruflich weiterkommen und haben anspruchsvolle Ziele; 17 % betonen das ausdrücklich.
- ▶ 15 % aller Frauen in Teilzeit wollen nicht nur weiterkommen, sondern explizit „Karriere machen“ und eine Führungsposition erreichen.

## Einstellung zu beruflichem Aufstieg und Führungsposition von aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen



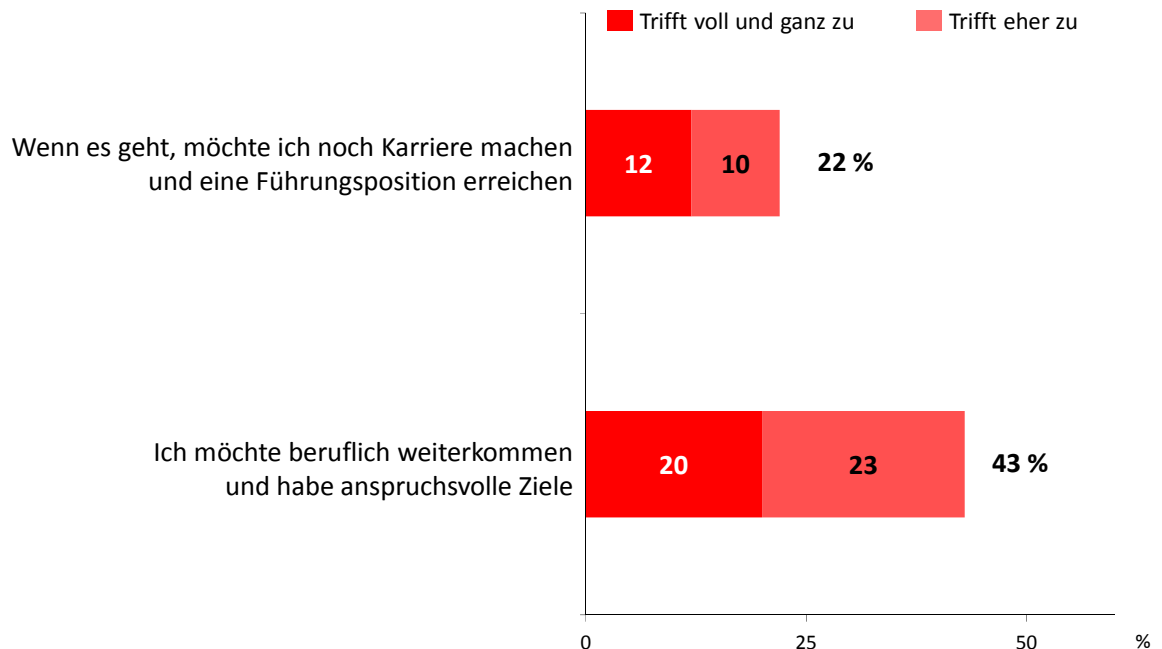
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

„Führungsposition“ ist ein recht allgemeiner Begriff und umfasst eine Vielzahl von Funktionen und Hierarchiestufen. Führungsfunktionen im mittleren oder gehobenen Management setzen heute in der Regel eine akademische Berufsqualifikation voraus. Von allen akademisch qualifizierten Frauen in Teilzeit ...

- ▶ wollen 43 % beruflich weiterkommen; 20 % betonen das ausdrücklich und setzen sich selbst anspruchsvolle Ziele.
- ▶ wollen 22 % Karriere machen und Verantwortung in einer Führungsposition übernehmen. Für 12 % ist eine Führungsposition ein wichtiges Ziel, das sie unbedingt – wenn realisierbar – anstreben.

## Einstellung zu beruflichem Aufstieg und Führungsposition von aktuell teilzeiterwerbstätigen Frauen mit Hochschulabschluss



Basis: Frauen in Teilzeit mit Hochschulabschluss  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Für das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen!“ ist es aufgrund dieser Befunde wichtig, auch Frauen in Teilzeit systematisch mit in den Blick zu nehmen. Sie stellen ein erhebliches und bisher zu wenig rekrutiertes Potenzial dar, um zu erreichen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen zeitnah erhöht und dauerhaft dem Anteil qualifizierter Männer entspricht. Gerade weil „Führungsposition“ keine binäre Kategorie ist, sondern ein schritt- und stufenweiser Prozess in der Erwerbsbiographie und in der Hierarchie von Unternehmen, ist es ratsam, qualifizierte und ambitionierte Frauen bei der Auswahl zur Besetzung einer vakanten Stelle mit in den Blick zu nehmen; qualifizierte Frauen auch in Teilzeit mit Führungsverantwortung zu beauftragen. Die meisten Frauen mit Führungswillen wollen nicht dauerhaft Teilzeit arbeiten, aber sie wollen in der Phase ihrer Teilzeit den „Zug“ in Richtung Führungsposition nicht verpassen und können bereits frühzeitig Führungserfahrung sammeln und sich dadurch für höhere Aufgaben qualifizieren.

Werden hingegen Frauen in Teilzeit mit der Qualifikation, Fähigkeit und Bereitschaft zu Führungsverantwortung bei der Besetzung von Leitungsfunktionen systematisch ausgeschlossen, oder wird die Stellenbeschreibung so formuliert, dass diese Frauen geringere Chancen haben als Vollzeitkräfte, dann erweist sich die Teilzeit für diese Frauen als „Teilzeitfalle“. Mit Blick auf das Potenzial ge-

eigneter Frauen in ihrer weiteren Erwerbsperspektive sowie für das Unternehmen werden dadurch vorhandene Ressourcen nicht genutzt.

- *„Ohne Kind hätte ich Vollzeit gemacht und mich für eine Führungsposition beworben. Aber das geht in Teilzeit nicht. Vom Inhalt und von der Bildung her hätte ich das schon machen können und wollte das auch. Aber sobald man in Teilzeit geht, ist man aus dem Rennen.“ (46 Jahre, Juristin, arbeitet 19 Stunden bei einer Versicherung; dazu freiberuflich in eigener Kanzlei)*
- *„Ich hätte schon gerne eine verantwortungsvollere Position als ich sie jetzt habe. Da wo ich jetzt bin, habe ich auch ein wenig Pech. Ich werde von den Vorständen nicht für voll genommen. Ich bin eingetragen als Leitung der Einrichtung aber wenn Entscheidungen getroffen werden müssen, machen die das. Ich fühle mich da, gelinde gesagt, unterfordert.“ (48 Jahre, Soziologin in einem Forschungsinstitut)*
- *„Das ist so eine Verschwendung von Bildungs- und Führungspotential. Wir haben alle studiert und können drei Sachen gleichzeitig, Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen – und dabei noch telefonieren.“ (44 Jahre, Sozialpädagogin)*
- *„Ich teile mir die Leitung der Abteilung mit einer Kollegin und das funktioniert. Es funktioniert aber nur, weil ich mit meiner Kollegin funktioniere.“ (50 Jahre, Betriebswirtin, Bereichsleiterin in einem Industrieunternehmen)*

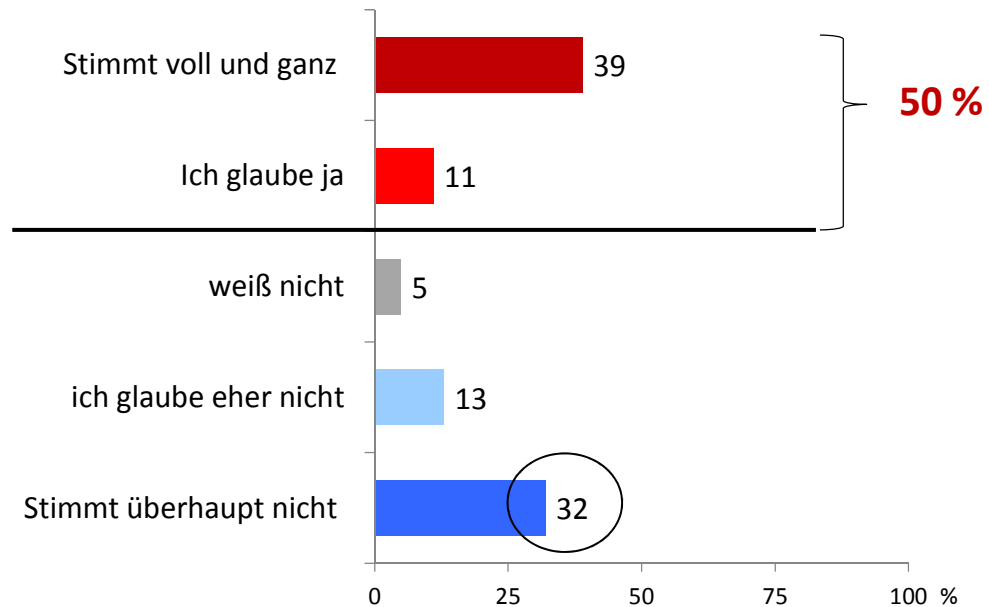
*Führen in Teilzeit* ist längst keine Ausnahme mehr und auch nicht mehr im Pilotstadium, sondern in einer Reihe von Unternehmen bereits realisiert – wenn auch meist auf unteren Führungsebenen. Vor allem Frauen, die selbst in Teilzeit arbeiten, beobachten sehr sensibel, ob es bei ihnen im Unternehmen diese Möglichkeit gibt. Zwar sagen 50 %, dass in ihrem Unternehmen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Vollzeitstelle in einer Führungsposition sind, aber 32 % verneinen das ausdrücklich, weitere 13 % glauben das eher nicht (und 5 % wissen es nicht). Diese Zahlen beruhen nicht auf Auskünften der Unternehmensleitung oder Personalverantwortlichen, die den Sachstand kennen und somit objektiv Auskunft geben können. Vielmehr beruhen diese Auskünfte auf den Informationen, die angestellte Frauen in Teilzeit haben durch persönliche Erfahrungen, Alltagsgespräche im Mitarbeiterkreis, offizielle Verlautbarungen des Arbeitgeber sowie der internen und externen Präsentation oder des Unternehmens haben.<sup>19</sup> Diese prägen das Bild von der Möglichkeit von Führungsformen.

---

<sup>19</sup> Frauen in Teilzeit verteilen sich nicht auf alle Unternehmen gleich oder proportional zur Zahl der Beschäftigten, so dass die Auskünfte von Frauen in Teilzeit nicht repräsentativ sind für die Unternehmen bzw. Arbeitgeber in Deutschland (einige Unternehmen haben überhaupt keine Teilzeitbeschäftigten, andere besonders viele Frauen in Teilzeit). Die Befunde sind somit repräsentativ für die Wahrnehmungen und Einstellungen von Frauen in Teilzeit, aber nicht für alle Unternehmen in Deutschland.

## „Eine Führungsposition in meinem Unternehmen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Vollzeitstelle“

Frauen in Teilzeit in einem nicht-selbständigen, abhängigen Beschäftigungsverhältnis



Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis (ausgenommen: Selbständige)  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

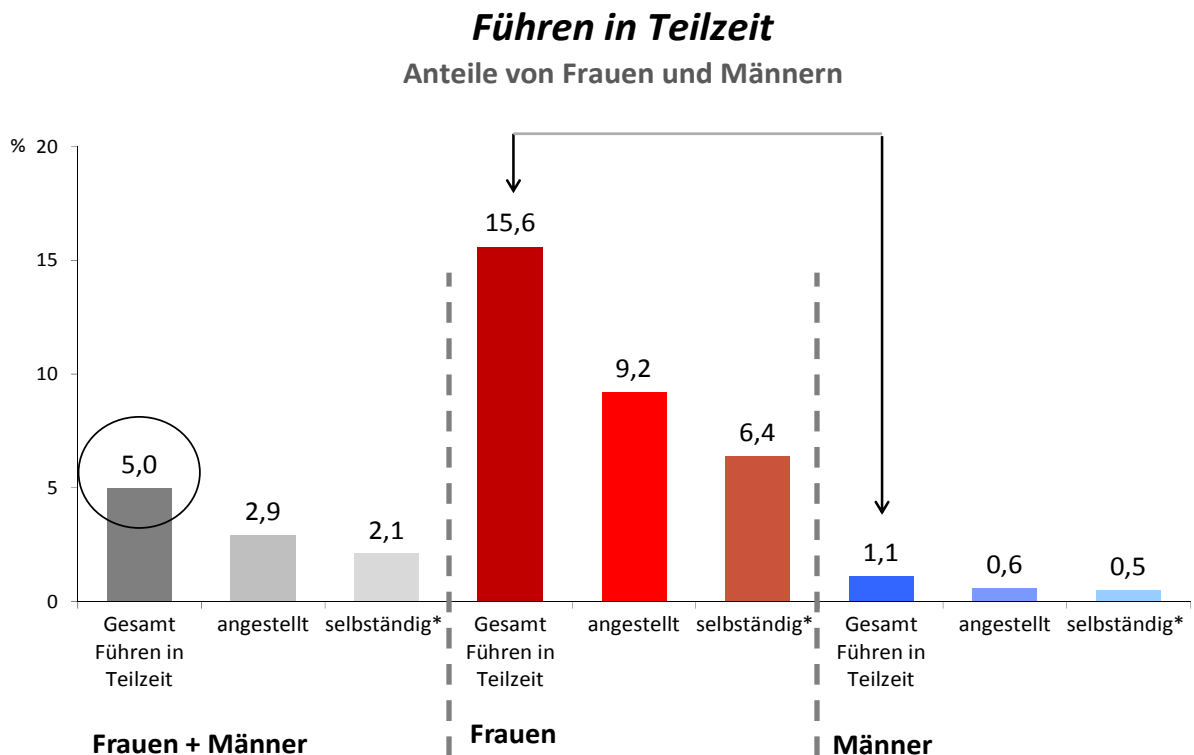
© DELTA-Institut

Wenn andere Untersuchungen – unter Eingeständnis, dass es hier derzeit für Deutschland keine objektiven, repräsentativen Zahlen gibt – zu abweichenden Zahlen kommen. So kommen z.B. Hipp/Studt (2013) in einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zu dem Ergebnis, dass weniger als 5 % aller Führungskräfte in Teilzeit arbeiten. „In Deutschland arbeiten beispielsweise 14,6 Prozent der Managerinnen, aber nur 1,2 Prozent der Manager in Teilzeit. Die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben, steigt zudem mit der Anzahl der Kinder an – und mit dem Alter. Besonders selten kommt Teilzeitarbeit auf den Führungsebenen großer Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten und bei Selbstständigen vor.“<sup>20</sup>

Diese Zahlen werden bestätigt durch eine repräsentative Befragung des DELTA-Instituts von berufstätigen Frauen und Männern, ebenfalls für das Jahr 2013. In der Gesamtstichprobe von insgesamt 11.891 Fällen waren 1.363 in einer Führungsposition. Von diesen Führungskräften waren insgesamt 5,0 % in Teilzeit erwerbstätig, 1,1 % der Männer, 15,6 % der Frauen. Führen in Teilzeit

<sup>20</sup> Hipp, Lena / Stuth, Stefan (2013): Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit, WZBrief Arbeit, S. 3.

ist in Deutschland noch eine Domäne von Frauen. Überproportional groß ist der Anteil von Frauen, die in ihrem eigenen Unternehmen – als Selbständige – eine Führungsfunktion in Teilzeit ausüben.<sup>21</sup> Den Wunsch nach Führen in Teilzeit können Frauen in angestellten oder beamteten Beschäftigungsverhältnis nicht so häufig realisieren wie Frauen im eigenen Unternehmen. Offenbar gibt es im Öffentlichen Dienst und in (großen) Unternehmen erhebliche Hürden von Frauen, ihren Wunsch nach eine Führungsposition in Teilzeit zu realisieren.<sup>22</sup>



\* Keine Solo-Selbständigkeit, ohne Freiberufler  
Repräsentative Untersuchung „Berufstätige Frauen und Männer 2013“  
Gesamtstichprobe 11.891 Fälle; Teilstichprobe Führungskräfte = 1.363 Fälle

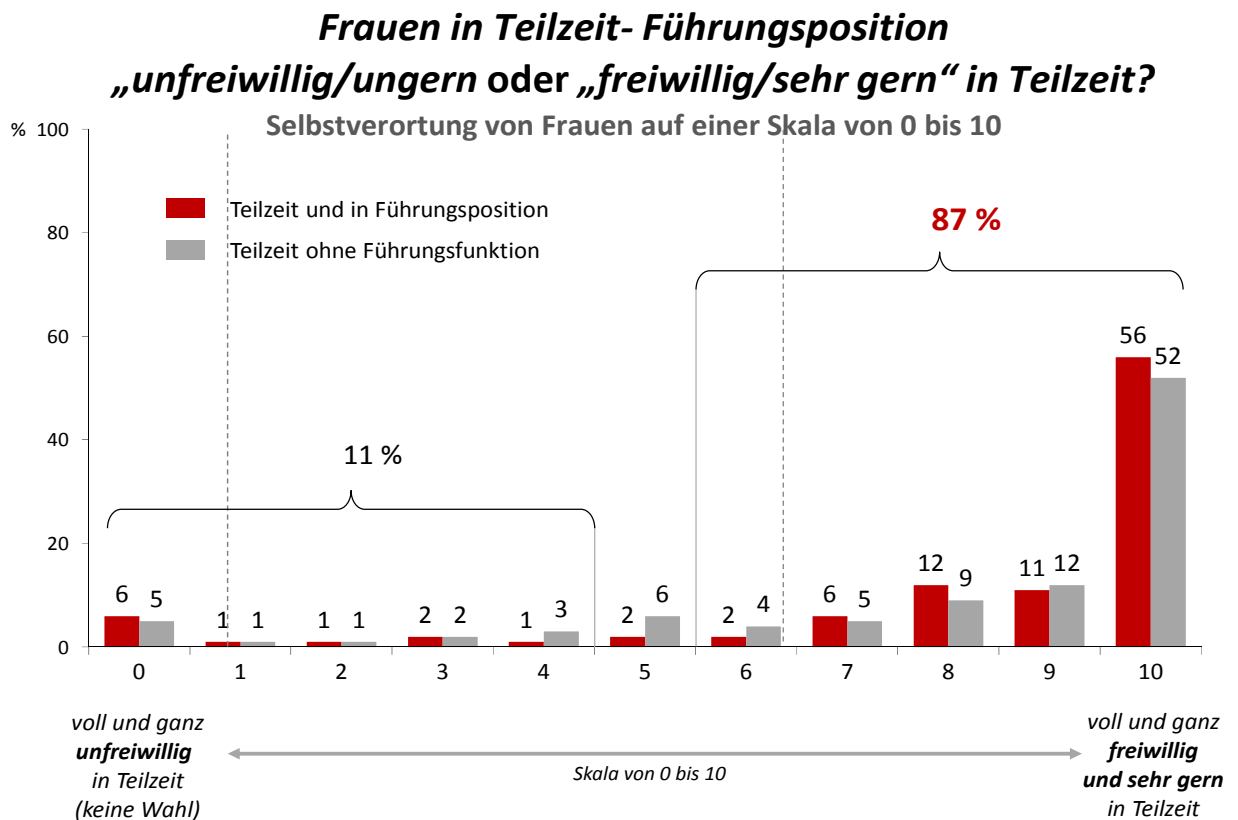
© DELTA-Institut

Wenn gut 15 % aller Frauen in einer Führungsposition ihre Funktion in Teilzeit ausüben – 9,2 % im Angestelltenverhältnis, 6,4 % als Selbständige im eigenen Betrieb mit mehreren Mitarbeitern – ist

<sup>21</sup> In der Gesamtheit der aktuell Erwerbstätigen – ohne jene in Ausbildung, Umschulung, Arbeitslosigkeit – sind 10,1 % selbständig (8,2 % Frauen, 11,7 % Männer), 58,5 % Angestellte (76,8 % Frauen, 43,2 % Frauen), 27,5 % Arbeiter (11,7 % Frauen, 40,6 % Männer) und 4,0 % beamtet im Öffentlichen Dienst (3,3 % Frauen, 4,5 % Männer). Datenquelle: Repräsentative Untersuchung des DELTA-Instituts 2013 „Berufstätige Frauen und Männer 2013“ mit einem Stichprobenumfang von 11.891 Fällen.

<sup>22</sup> Wer ein ich ein Unternehmen gründet, kann sich theoretisch frei entscheiden, eine Führungsposition zu übernehmen oder nicht. Allerdings ist es höchst selten, dass Gründer und/oder Inhaber eines Unternehmens sich einer anderen Führungsperson unterordnet. Das ist zum einen psychosozial schwierig auszuhalten (für beide Seiten) und führt zum anderen zu Rollenkonflikten.

dies ein empirischer Beleg dafür, dass es eine erhebliche Zahl von qualifizierten Führungsfrauen gibt, die – vorübergehend oder dauerhaft – dieses Arbeitsarrangement *wollen*. Die Untersuchung 2016 zu Frauen in Teilzeit bestätigt dies: 87 % der Frauen, die in Teilzeit eine Führungsposition haben, sind freiwillig und derzeit gern in Teilzeit. Auf einer Skala von 0 bis 10 geben sogar 56 % den Höchstwert an.



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Wer aktuell gern in Teilzeit ist, muss dies nicht notwendig dauerhaft wollen. Ein erheblicher Teil der Frauen in einer Teilzeit-Führungsposition will in einigen Jahren wieder in Vollzeit eine Führungsaufgabe übernehmen, etwa wenn die Kinder älter sind, oder wenn sie sich nicht mehr um ihre pflegebedürftige Mutter bzw. ihren Vater kümmern müssen (i.d.R. haben sie eine professionelle Unterstützung oder ein festes privates Netzwerk, dennoch sind regelmäßige Besuche am Wochenende oder auch spontan notwendig oder ihnen wichtig). Um hier ihre Verantwortung gegenüber den eigenen Eltern und ihren Kindern wahrzunehmen, wollen sie sich durch eine Vollzeitverpflichtung nicht in die Situation der Überlastung mit dem Risiko des Scheiterns bringen, sondern eine für sie gute Balance haben.

- „Ohne Kinder würde ich nicht Teilzeit arbeiten. Wenn meine Kinder älter sind, will ich wieder Vollzeit führen.“ (44 Jahre, Wirtschaftsingenieurin, Bereichsleiterin in einem Industrieunternehmen)

11 % aller Frauen in Teilzeit mit Führungsfunktion ist nach eigener Auskunft nicht (mehr) gern in Teilzeit. Dafür sind vor allem zwei sehr unterschiedliche Gründe verantwortlich.

- (1) Ein Teil der Frauen in Führungsposition hatte aus den o.g. Gründen ihren Erwerbsumfang von Vollzeit auf Teilzeit reduziert (meist auf 70 bis 80 Prozent ihrer früheren Vollzeit), jedoch ohne dass der Zuständigkeitsbereich ebenfalls reduziert wurde. Groß ist (war) bei ihnen die Motivation, als gute Führungskraft auch in Teilzeit das Pensum zu schaffen mit der Option, früher als bisher ohne schlechtes Gewissen „Dienstschluss“ zu haben, um sich den anderen privaten Aufgaben zuzuwenden. Doch damit kommen die meisten schnell an und über die Grenze ihrer Belastbarkeit und scheitern. Wer in Teilzeit allein den ganzen Job einer Führungsposition machen muss, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit scheitern. Eine für sie gute und zufriedenstellende Lösung haben einige Führungsfrauen in Teilzeit darin gefunden, dass sie ihre Zuständigkeitsbereiche reduziert, enger definiert und Teile abgegeben haben.

Andere finden eine Lösung durch **Jobsharing** der Führungsfunktion: Sie finden eine Kollegin/einen Kollegen, mit der/dem sie sich die Position teilen und beide jeweils 50% oder 60 % oder 75 % einer Vollzeitstelle arbeiten (Tandem). Die Sharing-Führungsposition wird dabei (in einigen Fällen) nicht nur mit 100 % ausgestattet, sondern mit 120 % (= *full time equivalent* FTE) (2x 60 %) oder sogar 150 % (2 x 75 %). Aufgrund der digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien sind sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlässlich erreichbar und sind bei dringendem Bedarf informiert, können reagieren und entscheiden. Eine Position mit mehr als 100 %-Personalausstattung zu besetzen, ist in der Wirtschaft heute keine seltene Ausnahme mehr, sondern ist vor allem in großen Unternehmen und Konzernen bereits eingeführt und wird von einem erheblichen Teil junger Frauen (und Männer) praktiziert – in geschlechterhomogenen wie in geschlechtergemischten Führungstandems. Auch wenn diese Situation noch nicht Normalität ist, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als ungewöhnlich und merkwürdig beäugt, und vor allem seitens der Unternehmensleitung durch das höhere Stellenbudget einer besonderen Zustimmung bedarf, steht das Führen im Tandem in einigen Unternehmen an der Schwelle zur Normalität. Der höhere finanzielle Personalmehrbedarf wird dabei vor allem mit den Argumenten gerechtfertigt, dass zwei Köpfe einen Bereich führen, sich dadurch anregen, mehr Kreativität und Vorwärtsdynamik erzeugen als ein Kopf, und auch hinsichtlich der Arbeitsbelastung ein nachhaltigeres und effizienteres Modell sind – auch in Bezug auf Verfügbarkeit und Erreichbarkeit.

Zentral ist das **Finden** der Partnerin bzw. des Partners für das Jobsharing. Hier haben diese Frauen folgende Erfahrungen gemacht: a) Eine von oben vorgegebene „Zwangs-Partnerschaft“ funktioniert nicht, die Chemie muss stimmen. b) Frauen mit Jobsharing in der Führungsfunktion haben sich ihre Tandem-Partnerin / ihren Tandem-Partner für das gemeinsame Führen in



der Regel selbst gesucht<sup>23</sup>; die Unternehmensleitung übernimmt das nicht; c) die Unternehmensleitung muss mit ökonomischen rationalen Argumenten überzeugt werden, dass Führen in Teilzeit in der Organisation funktioniert, erfolgreich ist und einen Mehrwert hat: für eine Position bekommt das Unternehmen zwei Köpfe – die sich austauschen und den Bereich weiter bringen als allein. Frauen, die in Teilzeit eine Führungsfunktion übernehmen wollen, müssen in der Regel ihre Unternehmensleitung überzeugen, die organisatorischen Hürden selbst aus dem Weg räumen, mit Rückendeckung der Unternehmensleitung die hilfreichen Rahmenbedingungen definieren und implementieren, sowie den kulturellen Wandel damit anstoßen.

Noch sind Organisationen in Deutschland auf Pluralität und Flexibilität für Führung nicht eingestellt. Insofern geht es nicht um „*fit the woman*“ (die Frauen in Führung sind kompetent), sondern *fit the organization*. Die Organisation (das Unternehmen, die Behörde im Öffentlichen Dienst) muss eine Arbeitsstruktur und Mitarbeiterkultur von Führen in Teilzeit wollen und die dazu notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Probleme liegen in der Regel nicht bei der Teilzeit-Führungsperson, sondern eingeschliffene Routinen und Rollen-Erwartungen, wenn sich diese als starr erweisen.

- (2) Ein anderer Teil der Frauen in Führung ist unzufrieden mit ihrer aktuellen Teilzeit – nicht aus Gründen der Überlastung, sondern weil ihre Teilzeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht akzeptiert und mitgetragen wird. Hier sind Arbeitsroutinen, Kommunikationswege, Entscheidungsprozesse und Zeitfenster (z.B. für Meetings) nicht hinreichend an die Teilzeit der Führungskraft angepasst, fehlt das Vertrauen (von je einer Seite oder auch beiderseits), entstehen Verantwortungs-„Lücken“ und ist das Unternehmensumfeld – auch auf hohen Unternehmensebenen – auf dieses Arrangement von Führen in Teilzeit nicht eingestellt.

Frauen, denen es gelungen ist, die Akzeptanz ihrer Führung in Teilzeit bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (v.a. jenen in Vollzeit) sowie bei anderen Führungskräften im Unternehmen zu gewinnen und heute mit ihrer Führung in Teilzeit sehr zufrieden sind, berichten rückblickend von den Erfolgsfaktoren: Mit der Reduktion der Stundenzahl auch die Arbeitsweise ändern – für sich persönlich und zum Team; das Team „mitnehmen; klar für sich definieren: wann wird man wirklich (!) kurzfristig gebraucht – und dazu verbindliche Regeln und Signale der Kommunikation einführen (z.B. in Mails den Präfix „*dringend*“); Mitarbeiter mehr Selbständigkeit geben und mehr in die Verantwortung nehmen; kürzere Meetings; Home-office; verlässliche Erreichbarkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Dialog mit der

---

<sup>23</sup> Unterstützung für Job-Sharer wie für Unternehmen bieten seit einigen wenigen Jahren auch Online-Plattformen, Foren und Blogs, zum Teil mit branchenspezifischer Ausrichtung. Beispiele sind etwa „[tandemploy.de](http://tandemploy.de)“, „[zweiteilen.de](http://zweiteilen.de)“, „[jobandcareer.de](http://jobandcareer.de)“

Unternehmensleitung klären, welche Zuständigkeitsbereiche abgegeben werden, sowie vor allem elementare Werte und Haltungen: Vertrauen, eine dafür offene Unternehmenskultur sowie privat einen unterstützenden (Ehe-)Partner.

- „Man muss das Thema Führen in Teilzeit mit der Organisation diskutieren, nicht nur mit einzelnen Personen.“ (56 Jahre, Leiterin Controlling in einem Pharmaunternehmen)
- „Homeoffice ist ein ad on – aber kein Allheilmittel“ (56 Jahre, Leiterin Einkauf und Revision in einem Versicherungskonzern)

Es zeigt sich empirisch und ist evident, dass Unternehmen ohne Teilzeitbeschäftigte auch Führungspositionen nur mit Vollzeitkräften besetzen (Ausnahmen sind selten). Wenn es im Unternehmen keine Personalpolitik und Arbeitskultur mit Teilzeitkräften (ohne Führungsaufgaben) gibt, kommt man gar nicht auf die Idee (wagt es nicht, diese zu äußern), sind die Motivation, Akzeptanz und der Wille zur Umstellung von Organisationsregeln gering, um Führung in Teilzeit zu ermöglichen. Auch in anderen Unternehmen, in denen es viele Teilzeitarbeitsplätze gibt, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Hierarchiestufe die Einstellung, dass zwar bei vielen Funktionen und Tätigkeitsbereichen Teilzeit möglich ist – aber nicht in einer Führungsfunktion. Die Wirklichkeit in einigen Unternehmen, in denen Führung in Teilzeit ermöglicht worden ist, belegt das Gegenteil und bestätigt den Mehrwert für das Unternehmen *und* für die Führungskraft – unter der Maßgabe, dass ein Vollzeitjob nicht in Teilzeit erledigt werden soll.

Von einigen gleichstellungsorientierten Frauen wird die Einstellung vertreten, Deutschland sei ein Land viel zu häufiger Teilzeit-Erwerbstätigkeit (i.d.R. von Frauen), Teilzeit sei mit Blick auf Alterssicherung und eigene Rentenanwartschaften eine Falle für Frauen, benachteilige systematisch Frauen und sollte daher in allen Bereichen und Ebenen reduziert werden. Daher seien auch Initiativen zur Förderung von „Führen in Teilzeit“ nicht zu begrüßen – denn Frauen müssten auch bei einer Teilzeit-Führung die volle Verantwortung übernehmen, bekämen aber weniger Gehalt (Problem der Selbstaussbeutung). In der repräsentativen Befragung sowie in den qualitativen Interviews mit Frauen, die aktuell in einer Teilzeit-Führungsposition sind sowie mit jenen auf dem Weg zur Leistungsverantwortung, zeigt sich ein gegenteiliger Befund: Die Mehrheit der Frauen in Teilzeit-Führung (vor allem in Tandem-Führung) ist sehr zufrieden mit ihrer Lösung. Diese Frauen würden in ihrer aktuellen Lebensphase eine Führungsposition in Vollzeit nicht übernehmen wollen. Den Wunsch von Frauen nach – befristeter oder dauerhafter – Teilzeiterwerbstätigkeit in Führungsverantwortung ist ernst zu nehmen. **Führung nur in Vollzeit zu propagieren**, würde einem erheblichen Teil von qualifizierten und ambitionierten Frauen den Karriereweg verbauen und wäre – trotz wohlwollender Motivlage – eine Frauen **diskriminierende Fürsorge und Prohibition** mit dem Effekt, dass Frauen seltener in Führungsposition kommen können und Führungsetagen Männerdomänen bleiben. Für einen erheblichen Teil der Frauen ist eine **Führungsposition in Teilzeit ein wichtiges Sprungbrett schon zu Beginn einer Leitungskarriere**, ermöglicht das Sammeln von Füh-

nungserfahrung *und* die Gründung von Familie. Wäre Führung in Teilzeit nicht möglich, wären Frauen gezwungen, sich zwischen Karriere und Beruf zu entscheiden, statt sie zu verbinden.

Vor allem in den Wechselfällen des Lebensverlaufs machen qualifizierte Frauen die Erfahrung und entwickeln die Haltung, dass sie berufliche Flexibilität wollen. Eine Führungsposition soll für sie keine „Zwangsjacke“ sein – sie wollen die Möglichkeit, für ihre Familie, für ihre pflegebedürftigen Angehörigen und auch für persönliche Interessen zu reduzieren, ohne ihre hart erarbeitete Position in der beruflichen Hierarchie aufgeben zu müssen. Dazu müssen Führungsformen (wie in anderen Bereichen des operativen Geschäftsbereichs) flexibler werden. Wenn in anderen Bereichen der Wirtschaft erste Erfolge verzeichnet werden, Männer für Teilzeit zu gewinnen (z.B. für Sorgearbeit oder den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin), wäre es paradox, wenn nicht auch für Führungsebenen Teilzeit ermöglicht, befördert und normalisiert würde. Das Problem der Alterssicherung ist zwar eng mit dem Thema Teilzeit verbunden – aber nicht auf dem Hierarchie- und Einkommensniveau von Führungspositionen.

Problematischer sind Erfahrungen von teilzeiterwerbstätigen Frauen im Öffentlichen Dienst. Da im Öffentlichen Dienst die Beförderungen unmittelbar an Beurteilungen geknüpft sind, haben Frauen in Teilzeit dann (empirisch) Nachteile, wenn Teilzeitbeschäftigte allein aufgrund ihrer Teilzeit systematisch weniger gute Beurteilungen bekommen als jene (mit gleicher Leistung) in Vollzeit. Zwar gibt es im Öffentlichen Dienst mittlerweile praktische Modelle, a) dass sich zwei Personen eine Führungsposition teilen, oder b) dass eine Person eine Führungsfunktion in Teilzeit ausübt. Aber Führen im Tandem, so dass sich zwei Personen eine Position teilen mit z.B. jeweils 70 % und einem *full time equivalent* (FTE) von 140 %, ist im Öffentlichen Dienst (derzeit) nicht möglich. Alle Stellen auch Führungspositionen sind in der Regel definiert als 100 %-Vollzeitstelle – gelegentlich unter 100 %, niemals mehr. Eine Planstelle hinsichtlich der Personalkosten mit mehr als 100 % auszustatten, lassen die Regularien im Stellenplan nicht zu. Hier ist es für den Öffentlichen Dienst geboten, darüber nachzudenken, ob analog zur Wirtschaft zeitgemäße und flexible Formen bei der Beschreibung, Dotierung und Besetzung von Stellen in Führungspositionen einzuführen wären, damit auch hier Frauen die gleichen Chancen haben wie in der Wirtschaft.

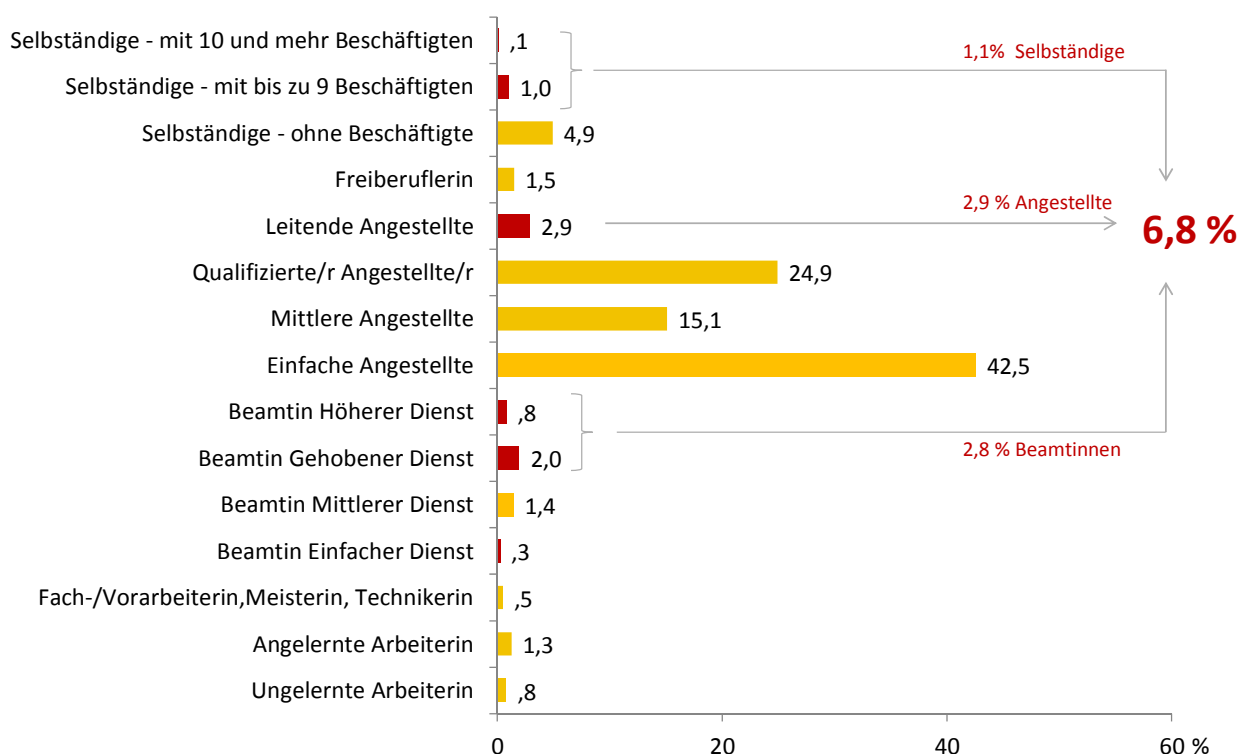
Wie viele Frauen in Teilzeit sind derzeit in einer Führungsposition? Die vorliegende Untersuchung zeigt: **Von allen Frauen in Teilzeit sind 6,8 % in einer Führungsposition** in Betrieben mit mehreren Beschäftigten.<sup>24</sup> (Dazu kommen 1,5 % Freiberuflerinnen und 4,9 % Selbständige ohne Mitarbeiter, die ihr eigenes Solo-Unternehmen leiten – und damit nicht gemeint sind, wenn es um Frauen in

---

<sup>24</sup> Die Führungsposition wurde in der Untersuchung über die betriebliche Position bzw. Hierarchiestufe bestimmt: Leitende Angestellte, Beamtinnen im gehobenen und höheren Dienst, Selbständige mit mehreren Beschäftigten.

Führungspositionen geht.) Damit ist derzeit ein erheblicher Anteil von teilzeiterwerbstätigen Frauen in Leitungsverantwortung. Wenn jede fünfzehnte Frau in Teilzeit in öffentlichen oder privaten Organisationen Fach-, Bereichs- und Personalführung übernimmt, gibt es sachlich keinen Grund, dies als Nische oder marginales Phänomen zu betrachten. Eine große Zahl von Frauen in Teilzeit übernimmt kompetent, engagiert und professionell volle Führungsverantwortung auch bei reduziertem Stundenumfang. Führen in Teilzeit gering zu schätzen oder gar als Makel zu stigmatisieren, wäre eine neue Form der Diskriminierung von Frauen.

### Frauen in Teilzeit in einer Führungsposition



Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis (ausgenommen: Selbständige)  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Wer führt, muss für Informationen und Entscheidungen grundsätzlich erreichbar sein, aber nicht rund um die Uhr arbeiten (das tun Vollzeitkräfte auch nicht). Wer die volle Verantwortung für einen Zuständigkeitsbereich trägt, ist auch in Vollzeit nicht zu jeder Zeit erreichbar. Mit wenigen Ausnahmen (wie z.B. oberste Amts- und Mandatsträger) sind auch Beschäftigte in Führungspositionen und in „Vollzeit“ nicht rund um die Uhr berufstätig – der Begriff „Vollzeit“ suggeriert eine Grenzenlosigkeit, die faktisch so nicht besteht. Die Norm von Vollzeit mit 40 Stunden pro Woche (plus die Normalität von Überstunden und außerordentlicher Verfügbarkeit für Führungskräfte) ist

eine gesellschaftsspezifische, kulturell gewachsene und somit eine kontingente Konvention im Arbeitsmarkt. „Vollzeit“ kann und wird von Branchen, Unternehmen und innerhalb des Öffentlichen Dienstes unterschiedlich definiert.<sup>25</sup> Insofern sind die gleichstellungspolitische Debatte und Entwicklung im Arbeitsmarkt, Führung in Teilzeit zu befördern, zugleich Gelegenheiten, die Unantastbarkeit von „Vollzeit“ in einer Führungsposition aufzuheben.

### 10.2.2. Sicherheit des Arbeitsplatzes

Die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes hängt nicht von Geschlecht oder Erwerbsumfang ab, davon ist die Mehrheit der Frauen in Teilzeit überzeugt. 82 % glauben, dass bei ihrem Arbeitgeber der Arbeitsplatz von *Frauen in Teilzeit* genauso sicher ist wie von *Frauen in Vollzeit*. 75 % sagen, dass er genauso sicher wie für *Männer in Vollzeit*. Auch beobachten nur 17 %, dass bei Kündigungen in ihrem Betrieb häufiger Teilzeitkräfte betroffen sind als Vollzeitkräfte. Ob dies tatsächlich der Fall ist oder nicht, ob Unternehmen dies aus strategischen Notwendigkeiten und Gerechtigkeits Erwägungen tun, kann hier nicht geprüft werden. Die Mehrheit der Frauen in Teilzeit sorgt sich nicht um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und sieht sich bei anstehenden Kündigungen nicht in höherem Maße gefährdet *aufgrund* ihres Status als Teilzeitkraft.

Doch jede fünfte Frau in Teilzeit hat die völlig gegenteiligen Wahrnehmung: 21 % der Frauen in Teilzeit sind begleitet (11 % sehr deutlich, verunsichert und geplagt) von der fundamentalen Hintergrundannahme, dass jemand in Teilzeit ein höheres Risiko hat, entlassen zu werden. Wenn von allen abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit jede zehnte sehr stark, und jede fünfte mehr oder weniger davon ausgeht, dass sie bei Unternehmenskrisen, Unzufriedenheit oder Umstrukturierungen eher entlassen werden als Vollzeit-Angestellte, hat das Einfluss auf ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und im gesamten Unternehmen. Das Paradigma, nicht zum inneren festen Kern des Mitarbeiterstabs zu gehören, sondern eher zum äußeren Kreis, bedeutet, weniger Macht und Freiheitsgrade im Unternehmen zu haben: sich nicht all das in dem Maße „erlauben“ und einfordern können wie Vollzeitkräfte. Die Kehrseite ist: sich nicht in dem Maße in die Pflicht nehmen lassen müssen, z.B. hinsichtlich der Verfügbarkeit wie Vollzeitkräfte – das wiederum bedeutet einen Gewinn an Freiheitsgraden. In der Frage, ob man mit zunehmender Wochenstundenzahl mehr im Kollegenkreis integriert ist, oder auch sich mehr mit dem Unternehmen und seinem Erfolg identifiziert, ist die Gesamtheit der Frauen in Teilzeit gespalten.

- 48 % meinen, dass die Identifikation mit dem Unternehmen zunimmt, je mehr Stunden man im Unternehmen arbeitet – 52 % bestreiten das.

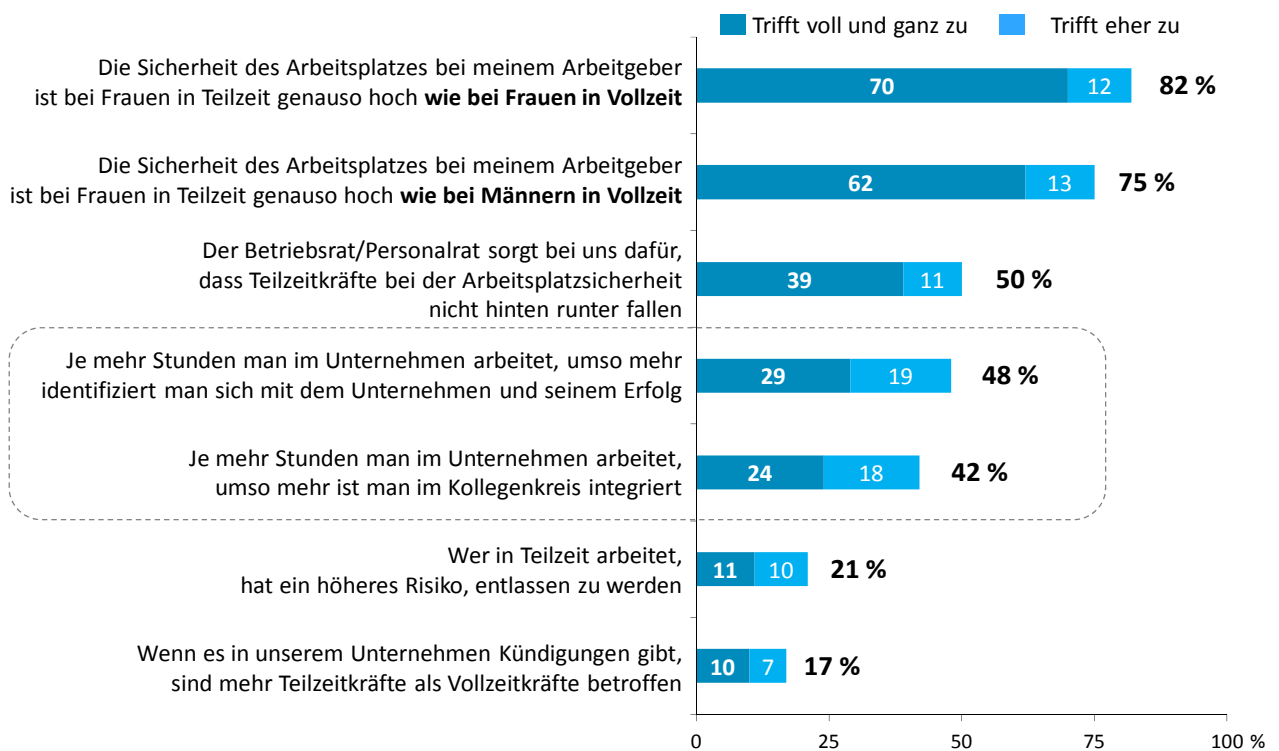
---

<sup>25</sup> Siehe Kapitel 12 „Exkurs: Vielfalt von Vollzeit - was „Vollzeit“ konkret bedeutet“.

- 42 % meinen, dass die Integration in den Kollegenkreis höher ist, je mehr Stunden man im Unternehmen arbeitet – 58 % bestreiten das.

Die Analyse zeigt, dass diese zwei gegensätzlichen Haltungen bei Frauen in Teilzeit zur Identifikation mit dem Unternehmen und seinem Erfolg nichts damit zu tun haben, ob die Frauen selbst aktuell einen geringen, mittleren oder hohen Erwerbsumfang haben oder ob sie künftig weniger, genauso viele oder deutlich mehr Stunden als derzeit arbeiten wollen. Anders verhält es sich mit der Einstellung zur Integration in den Kollegenkreis: Frauen die (deutlich) unter 20 Stunden arbeiten (oder künftig arbeiten wollen), glauben deutlich häufiger, dass die Integration in den Kollegenkreis besser ist bei jenen, die mehr Stunden pro Woche arbeiten. Das ist einerseits banal und tautologisch, denn Integration ist auch abhängig von gemeinsamer Zeit und Kommunikation; andererseits stellt es die Unternehmen vor den Befund, dass die Integration von Mitarbeitern in geringer Teilzeit erhöhte Anstrengung und ggfs. besonderer Maßnahmen benötigt, will man sie als Fachkräfte behalten, in das Team integrieren und so eine Spaltung der Belegschaft und der Abteilungen nach Vollzeit- versus Teilzeitkräften vermeiden.

### Einschätzung von abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit zur Sicherheit ihres Arbeitsplatzes



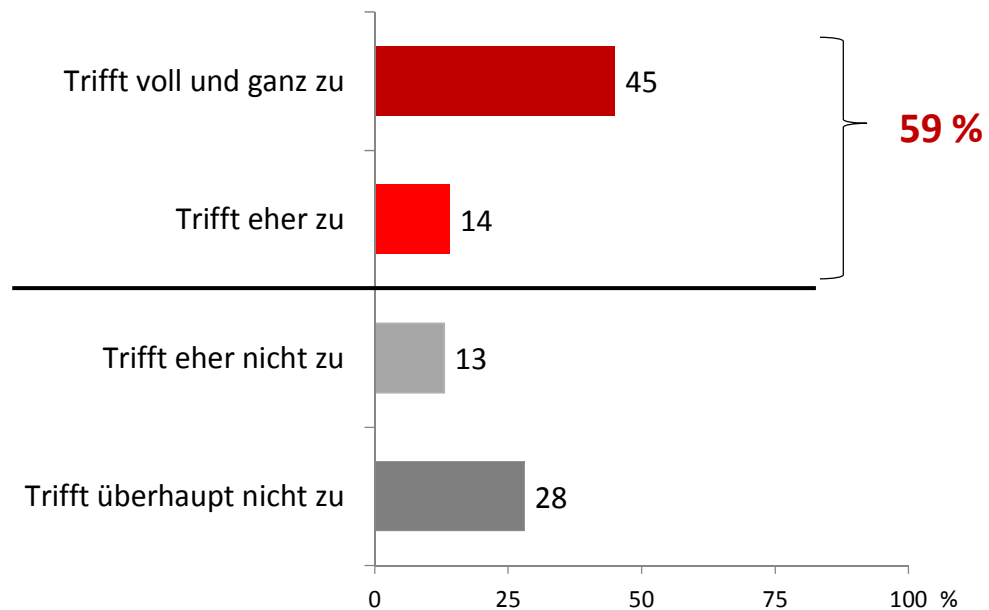
Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis (ausgenommen: Selbständige)  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

### 10.2.3. Risikoarm temporär reduzieren: Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit

Jenseits der akuten oder potenziellen Gefährdung des Arbeitsplatzes ist interessant, dass 59 % aller Frauen in Teilzeit (in einem nicht selbständigen, abhängigen Beschäftigungsverhältnis) sich wünschen, dass es ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit gibt – auch außerhalb der bereits bestehenden gesetzlichen Regel im Fall von Familiengründung (Elternzeit) und Pflege. Es gibt eine Vielzahl anderer Anlässe, bei denen jemand die eigene Vollzeitstelle vorübergehend reduzieren würde, wenn danach das Recht auf Rückkehr auf eine Vollzeitstelle besteht. 45 % der Frauen wünschen sich das besonders nachdrücklich.

#### ***„Ich wünsche mir ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit“***

Alle Frauen in Teilzeit in einem nicht-selbständigen, abhängigen Beschäftigungsverhältnis



Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis (ausgenommen: Selbständige)  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Die vorstehende Analyse der Einstellung zum Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit umfasst auch jene Frauen, die dauerhaft in Teilzeit bleiben wollen. Das erklärt den relativ hohen Anteil jener, die sich ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit überhaupt nicht (28 %) oder eher nicht (13 %) wünschen. Nimmt man daher nur jene in den Blick, die sich grundsätzlich vorstellen können, wieder Vollzeit erwerbstätig zu sein, ist der Befund noch deutlich profilierter und signalisiert eine klare politische Botschaft: Von allen heute teilzeiterwerbstätigen Frauen, die – jetzt oder später – unbe-

dingt, sehr gern oder eventuell wieder Vollzeit arbeiten wollen, **wünschen sich 82 % von der Politik ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit – davon 63 % nachdrücklich**. Ein solches Recht hätte mehrere Effekte. Es würde für Frauen die Einkommenschancen erhöhen, die Risiken von freiwilligen oder unfreiwilligen Zäsuren im Lebensverlauf reduzieren (Familiengründung, Pflege von Angehörigen, Krankheit, „Sabbatical“), die Risiken und Chancen für Erwerbs- und Sorgearbeit in Partnerschaften gleicher verteilen helfen, sowie auch für Männer ein Anreiz sein, vorübergehend auf Teilzeit zu gehen, um den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin zu unterstützen, mehr Verantwortung und praktische Tätigkeiten für Familien- und Haushaltsarbeit zu übernehmen sowie zu befristeten Zeiten für die eigene gesundheitliche Selbstsorge: Ein solches Rückkehrrecht hätte mit hoher Wahrscheinlichkeit auch positive Effekte zur Prävention gegenüber Burnout und würde Männern, die diese Bedarfe und Bedürfnisse haben, die Chancen erhöhen, sich von dem bisher engen Korsett der Rollennormen des Hauptnährers der Familie zu emanzipieren und sich neue (partnerschaftlich-egalitäre) Rollenmodelle zu erschließen.

Die qualitativen Interviews mit Frauen in Teilzeit zeigen, dass diese Frauen vor allem drei Lebenssituationen und Adressaten im Blick haben:

- (1) Frauen, die aufgrund von Krankheit, Erschöpfung oder anderer Interessen auch längere Zeit ihren Erwerbsumfang vorübergehend reduzieren möchten mit der festen Perspektive der Wiederaufstockung.
- (2) Mütter und Väter, die unmittelbar nach der Elternzeit ihr bereits bestehendes Recht auf Rückkehr in ihren vorherigen Beschäftigungsumfang nicht in Anspruch nehmen (und der dann verfällt), sondern noch einige Monate oder Jahre länger mit reduzierter Arbeitszeit bleiben wollen.<sup>26</sup>
- (3) Männer bzw. der (Ehe-)Partner, die zur Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs der Frau ihren Erwerbsumfang reduzieren wollen, oder selbst nach „Jahren des Powerns“ eine klar begrenzte Zeitlang ein wenig kürzer zu treten wollen.

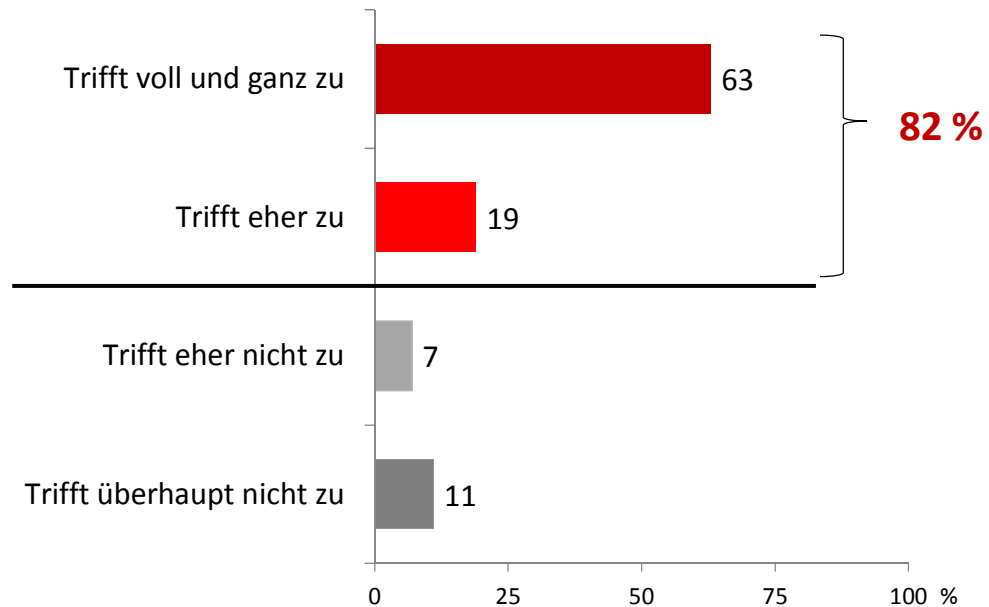
---

<sup>26</sup> Viele Mütter bleiben auch nach der Elternzeit weiter mit verkürzter Arbeitszeit tätig. In diesem Fall haben die Betroffenen derzeit keinen Rechtsanspruch auf eine Rückkehr in die frühere längere wöchentliche Arbeitszeit. Das Recht auf eine Rückkehr in die frühere Arbeitszeit besteht nur unmittelbar nach der Elternzeit. Natürlich kann man individuell im jeweiligen Betrieb vereinbaren, dass man seine Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufstockt. Das ist aber schwierig. Dann besteht die Gefahr, dass das einsetzt, was häufig als "Klebeffekt" beschrieben wird: "Einmal Teilzeit - immer Teilzeit".



## „Ich wünsche mir ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit“

Frauen in Teilzeit, die heute oder künftig wieder Vollzeit erwerbstätig sein wollen  
(nicht dauerhaft in Teilzeit bleiben wollen)



Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis **mit aktuellem oder optionalem Wunsch auf Vollzeit**  
(ausgenommen: Selbständige und jene, die (aus ihrer heutigen Sicht) dauerhaft teilzeiterwerbstätig sein  
und nie Vollzeit arbeiten wollen)

Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

### 10.2.4. Ansehen am Arbeitsplatz: Stigmatisierung versus hohe Effizienz

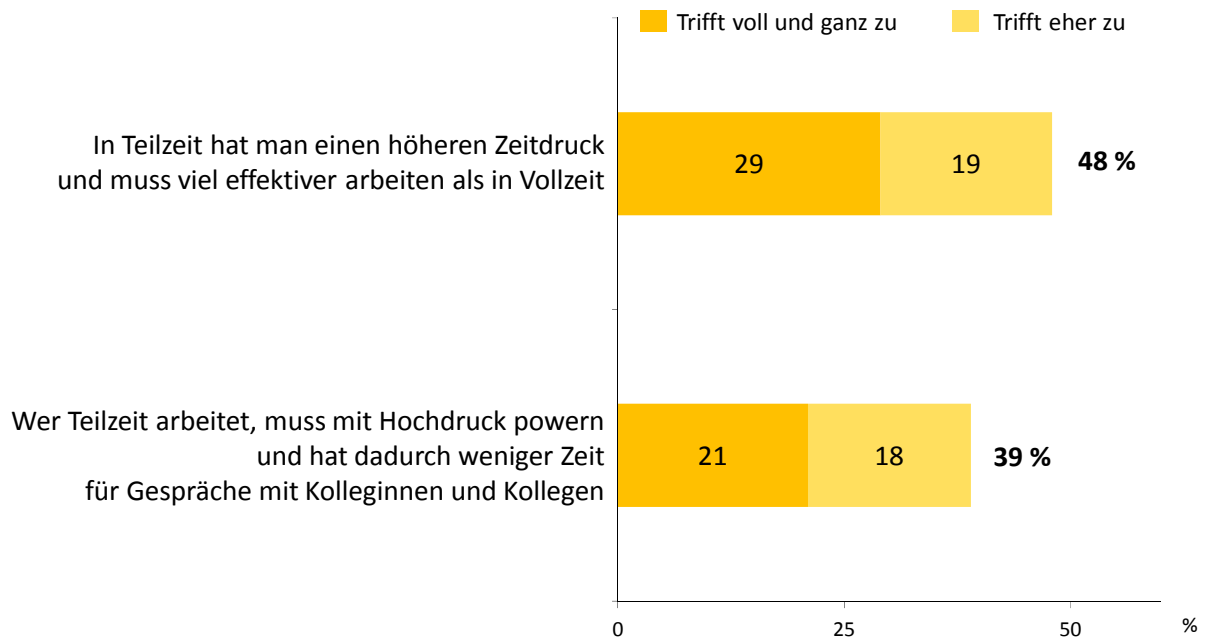
„Teilzeit“ ist nicht nur ein arbeitstechnischer Begriff für eine reduzierte Stundenzahl vertraglich geregelter Erwerbstätigkeit. Teilzeit hat auch eine soziale Dimension am Arbeitsplatz. Was Teilzeit für die jeweiligen Frauen für ihre Arbeitsabläufe und ihr Ansehen in der Belegschaft „bedeutet“, hängt von der Unternehmenskultur ab. Die Untersuchung zeigt, dass die innerbetrieblichen Selbst- und Fremdwahrnehmungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten oft spannungsreich sind. Nicht selten „sortieren“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kollegenschaft binär nach den Kategorien „Teilzeitkraft“ oder „Vollzeitkraft“. In einigen Unternehmen machen teilzeiterwerbstätige Frauen die Erfahrung, dass Teilzeit für sie ein Stigma und negativ (abschätzig, vorwurfsvoll, neidvoll) behaftet ist. In anderen Unternehmen ist es für das Ansehen und für die Integration in das Team völlig unerheblich, ob jemand teilzeit- oder vollzeiterwerbstätig ist. Insofern ist die Unternehmenskultur in dieser Hinsicht nicht fix und voreingestellt, sondern wird von den Akteuren (Leitung, Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte) im Alltag erzeugt und ist veränderbar.

Jedoch wo (tiefe) Gräben zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bestehen, gründen diese in Projektionen und Zuschreiben hinsichtlich Leistung und Effektivität, Freiheitsgrade und die graduelle Zugehörigkeit zum Betrieb. Hier haben Frauen (und Männer) in Teilzeit eine Sonderstellung, die mit Vorteilen wie mit Nachteilen assoziiert werden.

- ▶ 48 % der Frauen in Teilzeit betonen, dass sie gerade aufgrund ihres definierten (begrenzten) Zeitbudgets unter hohem Effektivitäts- und Leistungsdruck stehen: Sie können sich in ihrer Arbeitszeit keine längeren Pausen erlauben (z.B. für Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen zum informellen Austausch: 39 %); müssen effizient arbeiten, sonst schaffen sie ihr Arbeitspensum nicht; müssen meist pünktlich ihren Arbeitsplatz verlassen, weil sie andere verpflichtende Termine haben und unter Zeitdruck sind: das Kind von der Kita holen, Mittagessen für ihre Kinder, die Pflege Angehöriger u.a.
- ▶ Andererseits sind sie informell „freigestellt“ von spontanen Anforderungen hinsichtlich Mobilität und Flexibilität, die Vollzeitkräfte übernehmen müssen (und von denen Teilzeitkräfte tendenziell zunächst ausgenommen sind und meist ausnahmsweise übernehmen): Dienstreisen, Besprechungen an den Tagesrandzeiten, open-end-Veranstaltungen u.a. Die Kehrseite ist, dass Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter) in Teilzeit nur einen Teil der Informationen bekommen wie Vollzeitkräfte, weniger Entscheidungs-Kompetenzen bekommen und ihnen auch zum Teil eine geringere fachliche Kompetenz – zu Unrecht – zugeschrieben wird wie Vollzeitkräften. Auch bekommen Teilzeitkräfte seltener von ihrer Abteilungs- oder Unternehmensleitung aktiv Angebote für Weiterbildungsmaßnahmen angeboten wie Vollzeitkräfte.

- *„Wir sind immer die „Muttis“ und ich glaube, das sagt schon alles. Wir sind nicht im flow. Wir sind die, die nicht wissen, wie es funktioniert. Die Reputation ist nicht die allerbeste. Das muss man einfach so sehen.“ (38 Jahre, Flugbegleiterin)*
- *„Wenn man mit Vollzeitjobbern arbeitet, meinen die, als Minijobber hast du eh nichts zu tun.“ (54 Jahre, Rechtsanwaltsangestellte)*
- *„Ich merke schon, dass mich viele beneiden, weil ich einfach weniger arbeiten muss. Auch eine Kollegin in Vollzeit ist mir neidisch. Wenn ich Dienstag und Mittwoch nicht da bin, schmeißt sie mir alles auf den Schreibtisch. Ich merke schon, dass ich da nicht so für voll genommen werde. Obwohl wir beide gleichwertig sind, meint sie, als Vollzeitkraft mehr zu sagen zu haben. Die denkt sicher, die Tage, an denen ich nicht arbeite mache ich nichts, da lasse ich es mir gutgehen.“ (55 Jahre, Sekretärin)*
- *„Ich glaube, eine Teilzeit-Kraft arbeitet effektiver. Die geht nicht einmal in der Stunde zum Rauchen oder steht ewig in der Kaffeeküche. Ich habe als Teilzeit-Kraftnudel meine Aufträge und da heißt es klar für mich: «Bekomme einfach deine Arbeit fertig!»“ (47 Jahre, Pharmalaborantin)*

## Erfahrungen am Arbeitsplatz von Frauen in Teilzeit



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

### 10.2.5. Einkommen, Lohngerechtigkeit

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen und Männern in einer Vollzeitbeschäftigung beträgt 20,08 Euro, von einer Teilzeitbeschäftigung 15,65 Euro. Teilzeitstellen werden also im Durchschnitt deutlich schlechter bezahlt als Vollzeitstellen; die **Lohnlücke von Teilzeit in Bezug auf Vollzeit** beträgt **22,1 %**. Damit ist dieser Gap zwischen 2010 (20,7 %) bis 2014 signifikant gestiegen.<sup>27</sup> Das geringere Entgelt von Teilzeit- gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung ergibt sich nicht nur aus dem geringeren Stundenumfang, sondern auch durch den geringeren Stundenlohn einer Teilzeitstelle.

<sup>27</sup> Statistisches Bundesamt (2016): Verdienststrukturerhebung 2014, Fachserie 16, Heft 1, Seiten 19ff. Vgl. auch Wippermann, Carsten (2015): Transparenz für mehr Entgeltgleichheit. Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, S.63.

- ▶ In **Vollzeitstellen** haben Frauen einen Bruttostundenlohn, der 16,9 % unter dem Bruttostundenlohn von Männern liegt.
- ▶ In **Teilzeitstellen** ist der Bruttostundenlohn von Frauen nahezu identisch mit dem Bruttostundenlohn von Männern.
- ❖ Bei **Frauen** beträgt die Lohnlücke im Bruttostundenverdienst einer Teilzeitstelle (15,63 €) zu einer Vollzeitstelle (17,63 €) im Durchschnitt 11,3 %. Frauen in Teilzeit haben im Durchschnitt einen Bruttostundenlohn, der ein Zehntel geringer ist als bei Frauen in Vollzeitbeschäftigung.
- ❖ Bei **Männern** beträgt die Lohnlücke des Bruttostundenlohns zwischen Teilzeit (15,73 €) und Vollzeit (21,22 €) im Durchschnitt 25,8 %. In Teilzeit bekommen Männer einen Bruttostundenlohn, der ein Fünftel geringer ist als der Bruttostundenlohn in Vollzeit.
- Besonders groß ist die Kluft im Bruttostundenlohn **zwischen Frauen in Teilzeit und Männern in Vollzeit**. Der Rückstand von teilzeiterwerbstätigen Frauen zu vollzeiterwerbstätigen Männern für dieselbe Arbeitsstunde beträgt **26,3 %**.

Beschäftigungsart	Gesamt	Frauen	Männer	<i>Gender Pay Gap</i>
	Bruttostundenverdienst			
Vollzeit	20,08 €	17,63 €	21,22 €	<b>16,9 %</b>
Teilzeit	15,65 €	15,63 €	15,73 €	<b>0,006 %</b>
Differenz (Euro) Vollzeit minus Teilzeit	4,43 €	2,00 €	5,49 €	
<b>Vollzeit/Teilzeit-Pay Gap</b>	↓	↓	↓	
Prozent. Lohnlücke von Teilzeit in Bezug auf Vollzeit	<b>22,1 %</b>	<b>11,3 %</b>	<b>25,8 %</b>	

Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2016, Verdienststrukturerhebung 2014,  
Eigene Berechnungen

Bei jenen mit einem Erwerbsumfang von höchstens 20 Stunden pro Woche ist der Rückstand im durchschnittlichen Bruttostundenlohn noch deutlich größer:

- Frauen und Männer in Teilzeit mit höchstens 20 Stunden pro Woche bekommen einen Bruttostundenlohn, der durchschnittlich **37,9 % geringer ist als bei Vollzeit-Beschäftigten**.

- Frauen mit einem wöchentlichen Erwerbsumfang bis unter 20 Stunden haben im Vergleich zu Frauen in Vollzeit einen Rückstand im Stundenlohn von 30,0 %. Männer mit einem wöchentlichen Erwerbsumfang von bis unter 20 Stunden haben im Vergleich zu Männern in Vollzeit einen Rückstand im Stundenlohn von 40,0 %.
- **Frauen in Teilzeit bis 20 Stunden** pro Woche (Bruttostundenlohn 12,34 €) haben im Vergleich zu **Männern in Vollzeit** (21,22 €) einen geringeren Stundenlohn von durchschnittlich **41,8 %**.

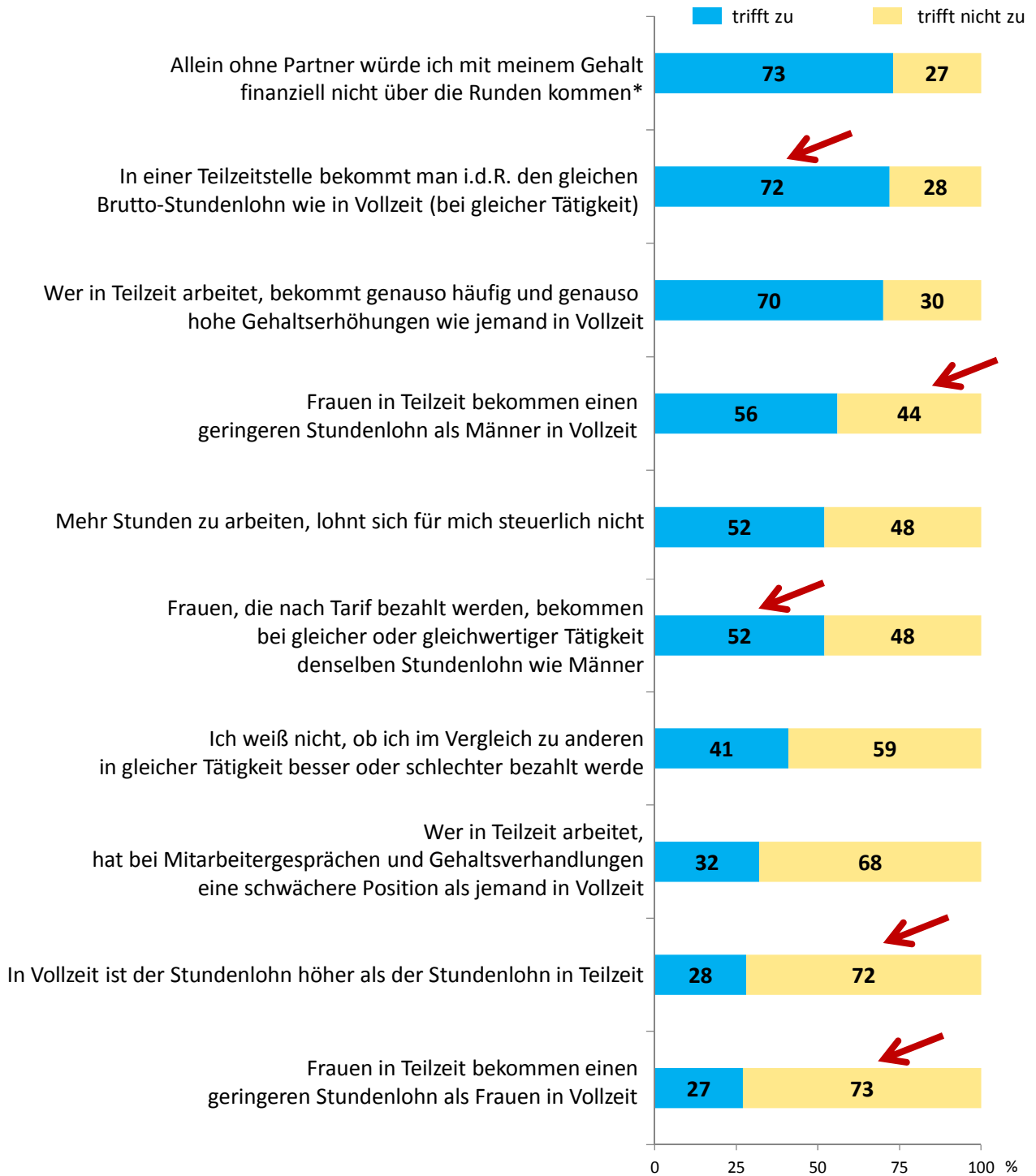
Die Verdienststrukturanalyse zeigt, dass das Gefälle im Bruttostundenlohn zwischen Vollzeit und Teilzeit – insb. zwischen Vollzeit und geringer Teilzeit – deutlich stärker ist als zwischen Männern und Frauen.

Beschäftigungsart	Gesamt	Frauen	Männer	Gender Pay Gap
	Bruttostundenverdienst			
Teilzeit <= 20 Stunden/Woche	12,46 €	12,34 €	12,74 €	<b>3,1 %</b>
Differenz zur Vollzeit (Euro)	7,62 €	5,29 €	8,48 €	
<b>Vollzeit/geringe Teilzeit-Pay Gap</b>	↓	↓	↓	
Prozent. Lohnlücke von geringer Teilzeit in Bezug auf Vollzeit	<b>37,9 %</b>	<b>30,0 %</b>	<b>40,0 %</b>	

Wissen Frauen in Teilzeit, dass ihr Stundenlohn deutlich geringer ist als bei Beschäftigten in Vollzeit? Die Untersuchung zeigt, dass den meisten Frauen in Teilzeit die tatsächliche Vollzeit-Teilzeit-Entgeltlücke nicht bewusst ist.

- ▶ 72 % der Frauen in Teilzeit gehen davon aus, dass man in einer Teilzeitstelle bei gleicher Tätigkeit den gleichen Bruttostundenlohn bekommt wie jene in einer Vollzeitstelle. Nur 28 % der Frauen in Teilzeit gehen (richtigerweise) davon aus, dass in Vollzeit der Stundenlohn höher ist als in Teilzeit.
- ▶ Dass *Frauen in Teilzeit* einen geringeren Stundenlohn erhalten als *Männer in Vollzeit*, glauben nur 56 % der Frauen in Teilzeit – 44 % bestreiten das (wollen das nicht glauben oder haben gesicherte Erkenntnisse, dass es in ihrem eigenen Betrieb anders ist).
- ▶ Dass *Frauen in Teilzeit* einen geringeren Stundenlohn erhalten als Frauen in Teilzeit, meinen (richtigerweise) sogar nur 27 % der Frauen in Teilzeit; 73 % glauben das nicht.

## Erfahrungen von Frauen in Teilzeit zu Einkommen und Lohngerechtigkeit



• Frauen mit Partner  
 Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

sachlich falsch / Irrtum

Das Wissen über das Einkommensgefälle zwischen Vollzeit und Teilzeit, Männern und Frauen ist nicht nur relativ gering, sondern für die eigene Strategie der künftigen Erwerbsperspektive fatal. Problematisch ist für die eigene Erwerbsstrategie, dass die Mehrheit der Frauen in Teilzeit davon ausgeht, dass sie nur aufgrund ihres geringeren Stundenanteils einen geringeren *Bruttomonatslohn* bekommen als jene in Vollzeit; dass aber im *Bruttostundenlohn* (bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit) keine Unterschiede bestehen und hier Lohngerechtigkeit herrscht. Mit dieser irrtümlichen Wirklichkeitsauffassung von „Stundenlohngerechtigkeit“ gehen sie in Gehaltsverhandlungen.

- 70 % meinen auch, dass Teilzeitbeschäftigte genauso häufig und genauso hohe Gehaltserhöhungen bekommen wie Vollzeitbeschäftigte.
- 32 % sind der Auffassung, bei Mitarbeitergesprächen und Gehaltsverhandlungen eine schwächere Position zu haben als jemand in Vollzeit – 68 % glauben das nicht.

Insgesamt sagen 41 % der Frauen in Teilzeit, dass sie nicht wissen, ob sie im Vergleich zu anderen in gleicher Tätigkeit besser, gleich oder schlechter bezahlt werden. Intransparenz und die Illusion von Lohngerechtigkeit im Hinblick auf den Stundenlohn prägen die Einkommenssituation von Frauen in Teilzeit: Dem objektiv-faktischen Rückstand im *Bruttostundenlohn* (v.a. bei Frauen in geringer Teilzeit) steht die subjektiv-irrtümliche Unterstellung von gleicher Bezahlung pro Stunde gegenüber, mit fatalen Konsequenzen für ihre Erwerbsentscheidungen: Solange die Entgeltlücke zwischen Vollzeit und Teilzeit besteht, wäre es ökonomisch und für die eigene Existenz- und Alterssicherung rational, sehr schnell den wöchentlichen Stundenumfang zu erhöhen, weil damit auch der durchschnittliche *Bruttostundenlohn* i.d.R. steigt. Wer aber davon ausgeht, dass es diesen Effekt nicht gibt, und dass sogar durch die Lohnsteuerklasse 5 der größte Teil des Einkommenszugewinns als Steuer abgeführt werden würde, hat einen geringeren Anreiz zur Steigerung des Erwerbsumfangs.

Gleicher Stundenlohn für gleichwertige Arbeit unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden wäre eine Lösung nicht nur für die Verbesserung der Chancengleichheit von Erwerbseinkommen, sondern auch zur Verbesserung der Existenzsicherung von jenen (meist Frauen), die unter Verzicht auf einen Teil ihrer Erwerbsarbeit in der Familie Erziehungs- und Pflegeverantwortung übernehmen oder sich karitativ-ehrenamtlich engagieren. 73 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen könnten mit ihrem eigenen Gehalt allein nicht über die Runden kommen und sind existenziell auf das Einkommen ihres Partners angewiesen.

- *„Ich bin jetzt schon zufrieden mit meinem Stundenlohn. Wenn ich es umrechne und bedenke, dass ich mit meinem Mann mitversichert bin, bin ich schon zufrieden mit meinem Stundenlohn.“ (52 Jahre, Feinmechanikerin)*

- *„Männer sind fordernder, Frauen tun sich da schwerer als Männer. Wir sind sozialer und trauen uns nicht so sehr.“ (46 Jahre, Fotolaborantin)*
- *„Es ist ja so: Ein Mann kommt zur Gehaltsverhandlung und meint, «Hier ist meine Leistung und hier ist mein Gehalt.» Eine Frau in Teilzeit meint dann eher, «Hier ist mein Leistungschen und hier ist mein Gehalt.» Da ist man sofort in einer schlechteren Ausgangslage.“ (54 Jahre, Rechtsanwaltsangestellte)*
- *„Wenn man 30 Stunden arbeitet bekommt man sicher nicht 75 Prozent des Gehalts. Ich weiß das nicht, das ist nur so ein Gefühl.“ (43 Jahre, Lehrerin)*

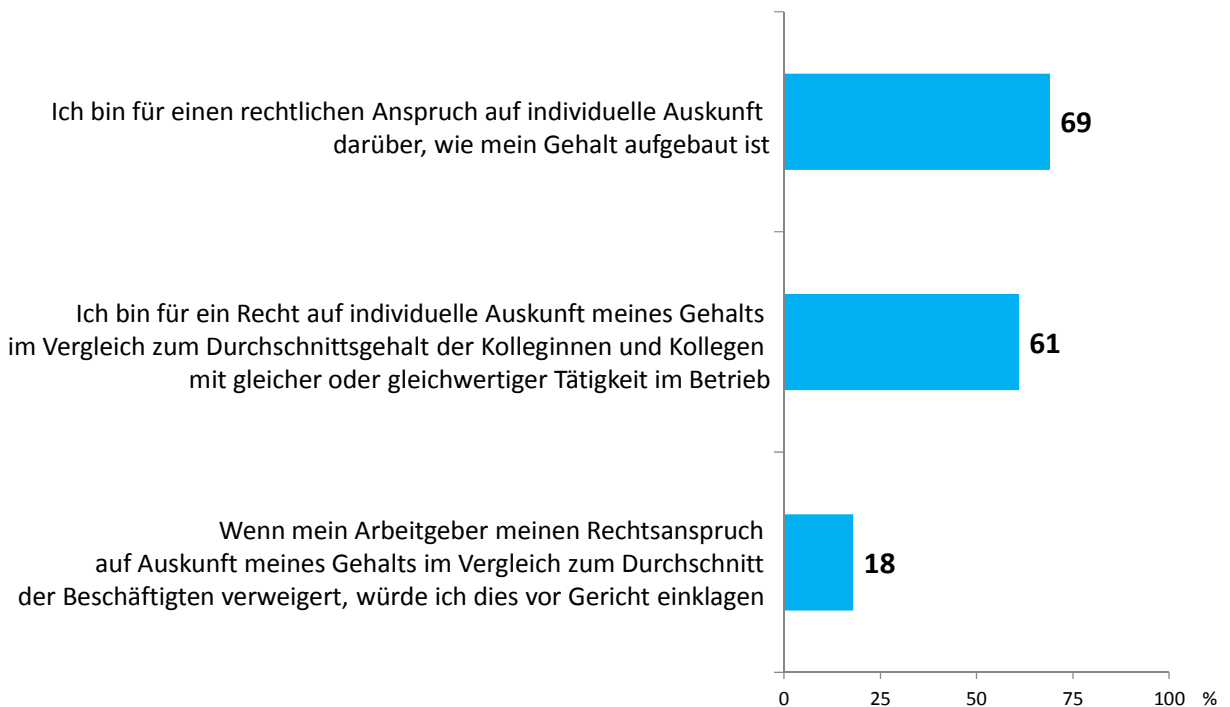
#### 10.2.6. Gender Pay Gap: Informationsbedarf und Entgelttransparenzgesetz

Der Wunsch nach mehr Information über ihr Gehalt mit Vergleichsmaßstäben ist groß. Die Mehrheit von 63 % aller Frauen in Teilzeit hat den Wunsch, dass künftig die jährlichen Informationen zum Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen auch differenziert werden nach Teilzeit und Vollzeit – und dies medial öffentlich kommuniziert wird (Die Recherche auf Websites von amtlichen behördlichen Institutionen oder Forschungseinrichtungen liegt den meisten im Alltag zu fern). Mehr als zwei Drittel aller Frauen in Teilzeit befürworteten darüber hinaus einen rechtlichen Anspruch auf individuelle Auskunft darüber, wie ihr Gehalt aufgebaut ist (69 %). Ähnliche viele Frauen sind für ein Recht auf individuelle Auskunft ihres Gehalts im Vergleich zum Durchschnittsgehalt der Kolleginnen und Kollegen mit gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit im Betrieb (61 %).

Der Rechtsanspruch ist das eine, die Rechtsdurchsetzung das andere: Doch 18 % aller teilzeiterwerbstätigen Frauen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen würden – nach eigenem Bekunden – dieses Recht vor Gericht einklagen, wenn ihr Arbeitgeber diesen Rechtsanspruch auf Auskunft ihres Gehalts im Vergleich zum Durchschnitt der Beschäftigten verweigern sollte. 13 % betonen diese Absicht sehr nachdrücklich – jede siebte Frau in Teilzeit. Selbst wenn nur ein Teil der Unternehmen sich weigern würde, dem Rechtsanspruch zu entsprechen und auch nur ein Teil der Frauen den Rechtsweg einschlagen würden, ist die Motivation von Frauen in Teilzeit erheblich, für ihre Einkommensgerechtigkeit zu streiten.



## Einstellungen von Frauen in Teilzeit zur Informationen und Transparenz von Gehältern



Basis: Frauen in Teilzeit in abhängigem Beschäftigungsverhältnis  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

### 10.3. Rolle des (Ehe-)Partners

Warum arbeitet ein großer Teil der Frauen, die mit einem Partner im gemeinsamen Haushalt zusammenleben, nicht Vollzeit, sondern Teilzeit? 18 % dieser Frauen sagen, ihr Lebenspartner sei dagegen, dass sie Vollzeit arbeite; 11 % erfahren von ihrem Partner erheblichen Widerstand.

- 18 % mehr oder weniger starke Ablehnung bedeutet nicht, dass 82 % der Männer eine Vollzeiterwerbstätigkeit ihrer Partnerin befürworten (ein Teil der Frauen will selbst nicht Vollzeit arbeiten). Wenn fast jede fünfte Frau von ihrem (Ehe-)Partner eine Ablehnung und mehr als jede zehnte sehr starke Ablehnung ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit erfährt, dann ist das seine Reaktion auf ihr – mehr oder weniger stark ausgeprägtes und konkretes – Vorhaben, von Teilzeit auf Vollzeit aufstocken. Diese Frauen sind heute noch in Teilzeit, weil ihr Lebenspartner sie nicht zur weiteren Erwerbstätigkeit motiviert oder unterstützt, sondern diese gebremst und verhin-

dert hat: diese Männer erweisen sich als Element im Mechanismus der Teilzeitfalle, sie wirken aktiv mit, dass Frauen an Teilzeit gefesselt bleiben.<sup>28</sup>

- Diese Frauen haben bei ihren Erwägungen über eine potenzielle Vollzeittätigkeit von ihrem Partner Gegenwind bekommen, so dass ihre Ambitionen zum Teil schon im Keim erstickt wurden, ohne dass sie sich entfalten und pragmatische Wege zur Realisierung diskutiert werden konnten. Um keinen substanziellen Konflikt in der Partnerschaft zu provozieren, aufgrund des finanziellen Machtgefälles in der Partnerschaft und auch aufgrund der Unwägbarkeiten bei einer Vollzeittätigkeit (Balance in der Familie, Vereinbarkeit, Arbeitsteilung bei der Hausarbeit), schieben Frauen in Teilzeit bei (wachsenden) Widerständen des Lebenspartners ihr Ansinnen auf eine Erhöhung des Erwerbsumfangs zurück.

Neben dem Teilzeit-Motiv, ausreichend Zeit für die eigenen Kinder und den Haushalt zu haben, zeigt sich mit Blick auf den Partner ein weiteres bedeutsames Faktorenbündel: Frauen in fester Partnerschaft vertrauen darauf, dass sie durch ihren Partner aktuell finanziell gesichert sind (78 %), dass auch ihr Leben im Alter (Rente/Pension) durch ihren Partner finanziell abgesichert ist (68 %). Obwohl sie wissen, dass viele Partnerschaften und Ehen nicht ein Leben lang halten, hoffen sie, dass ihre Ehe dauerhaft trägt und sie in dieser durch die Solidarität ihres Partners materiell versorgt sind. Die Akzeptanz des Risikos gründet in mehreren **besonderen Widerständigkeiten ihres Partners:**

- ▶ 70 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen sagen, ihr Lebenspartner *könne* aufgrund seiner beruflichen Situation seinen Erwerbsumfang nicht reduzieren. Obwohl diese Frauen meist eine ähnlich hohe Berufsqualifikation haben wie ihr Partner und sie selbst ihre Erwerbstätigkeit einst reduzierten, übernehmen und „verteidigen“ sie die Rolle und Position ihres Partners. Sie verstehen, begründen und legitimieren damit nicht nur seine Verhaltensstarre in Bezug auf seinen Erwerbsumfang, sondern auch selbst weiter „nur“ Teilzeit zu arbeiten. Sie bestätigen und verstetigen damit die traditionelle Rollenteilung: der Mann bleibt der Haupternährer, sie die Zuverdienerin. Dabei ist zu beachten, dass die Argumentation mit dem Verweis auf die berufliche Situation ihres Ehepartners (ökonomisch) *rational* ist, weil die „Kosten“ bei seiner Erwerbsreduktion (Verlust von Führungsverantwortung, Verlust von Einkommen) zu hoch erscheinen.
- ▶ 63 % der Frauen in Teilzeit sagen, ihr Lebenspartner *wolle* seinen Erwerbsumfang *nicht dauerhaft* reduzieren. Wenn diese Wahrnehmung stimmt (wobei nicht ermittelt werden kann, ob

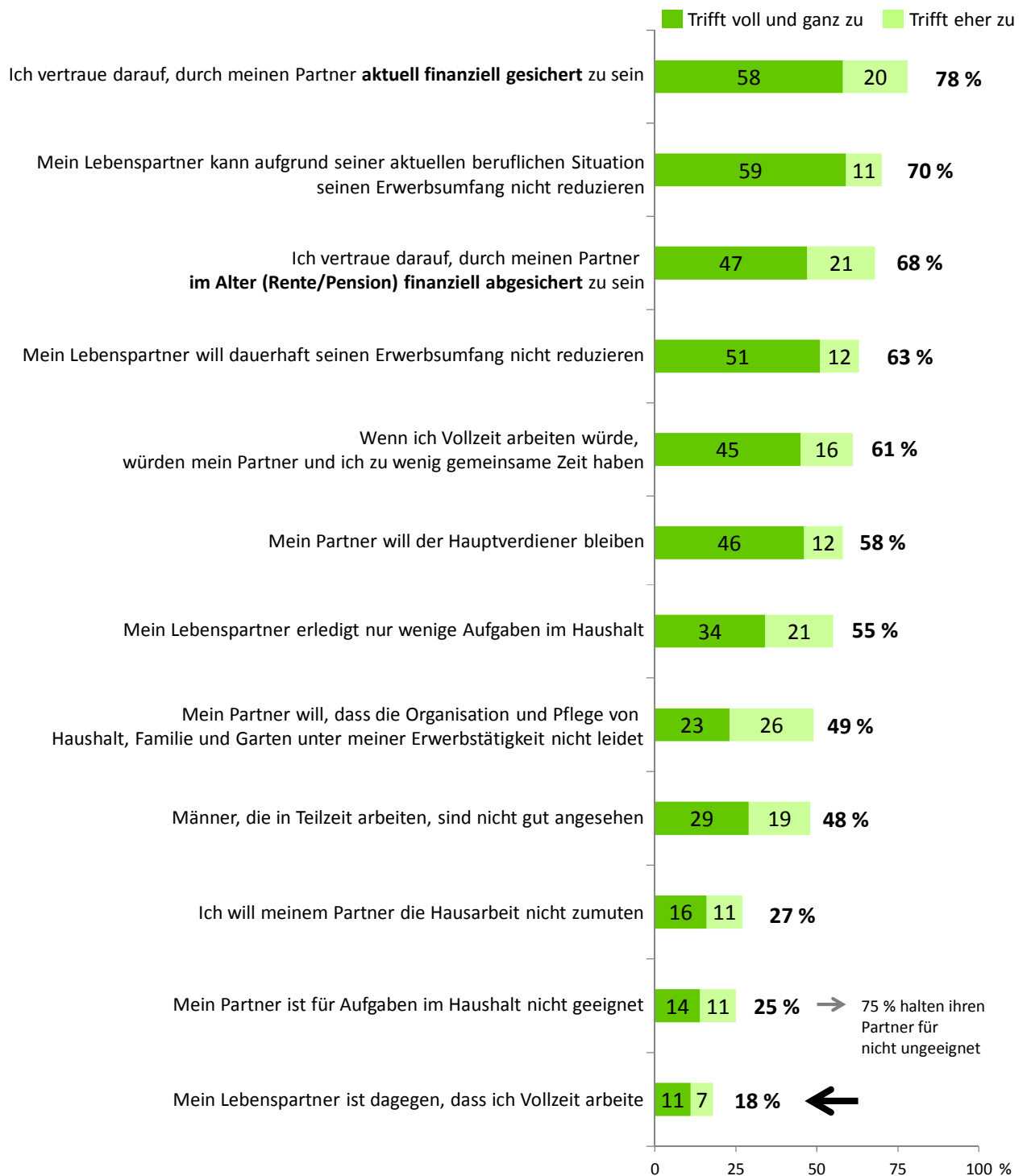
---

<sup>28</sup> Zu reflektieren ist, dass ein Teil dieser Frauen ihrem Partner möglicherweise nur unterstellt, dass er ihre Vollzeiterwerbstätigkeit nicht möchte oder dagegen sei. Es gibt wenige Fälle, in denen die Partner ohne Kommunikation miteinander beim anderen völlig falsche Absichten annehmen.

diese auf einem Gespräch, auf Vermutung oder Projektion beruht), ergeben sich daraus mehrere Implikationen: (1) Zunächst bedeutet dies, dass 37 % der Frauen in Teilzeit davon ausgehen, dass ihr Partner zur dauerhaften Reduktion seiner Erwerbstätigkeit durchaus bereit wäre (bzw. noch keinen Widerstand signalisiert hat). Damit würde in diesen Partnerschaften nicht länger das Zuverdienermodell praktiziert, sondern dieses würde abgelöst von einem Arrangement, bei dem beide Erwerbsarbeit und Sorgearbeit übernehmen („*Earners and Carers*“). (2) Wenn die Mehrheit der Männer nicht bereit ist, dauerhaft ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren, sind sie zur *vorübergehenden* Reduktion nur dann bereit, wenn sie Garantien bekommen, dass sie nach einer Teilzeitphase (z.B. nach der verlängerten Elternzeit oder zur weiteren Beförderung des Wiedereinstiegs ihrer Partnerin) wieder auf ihre Vollzeitstelle zurückkehren können. (3) Ein großer Teil der Männer will in jedem Fall dauerhaft der Hauptverdiener sein (58 %): Wenn Frauen und Männer in der beruflichen Ausbildung in etwa gleicher Zahl gleichrangige Qualifikationen erwerben, stellt sich die Frage, welche institutionellen Mechanismen und Anreizsysteme dazu führen, dass Männer einerseits das Beziehungsideal der egalitären Arbeitsteilung artikulieren, andererseits die ökonomische Vorrangstellung in der Partnerschaft für sich reklamieren. Will man nicht vormodern auf biologistische Argumente zurückfallen, müssen die Ursachen in den steuerrechtlichen Anreizstrukturen, den Alltagskulturen innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarkts – und damit schließlich in Geschlechterrollenbildern vermutet werden. Diese scheinen noch immer „auf dem Weg“ zur Gleichstellung zu sein – und längst nicht am Ziel. Gleichstellungspolitisch und gleichstellungskulturell sind Männer *und Frauen* hinsichtlich der partnerschaftlichen Verteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit noch nicht gänzlich emanzipiert, sondern partiell verfangen in traditionellen Routinen, Reflexen und Sehnsüchten: „halbierte Emanzipation“

- ▶ 61 % der Frauen in Teilzeit betonen: Würden sie Vollzeit arbeiten, würden sie mit ihrem Partner zu wenig gemeinsame Zeit haben. Damit signalisieren Frauen, dass sie die Weigerung ihres Partners zur Reduktion seines Erwerbsumfangs vollständig und bedingungslos akzeptieren. Durch die Bestimmung ihres Erwerbsumfangs liegt es in ihrer Disposition und Verantwortung, wieviel Zeit für die Partnerschaft bleibt. Die Arbeitszeit ihres Partners erklären diese Frauen als sakrosankt, als eine Tatsache, zu der sie sich verhalten müssen (nicht umgekehrt) und sich an diese anpassen müssen. Insofern setzen diese Frauen die Erwerbszeit ihres Partners absolut; definieren und organisieren ihre eigene Erwerbszeit in Relation und Abhängigkeit zur Erwerbszeit ihres Mannes.

## Einstellungen und Erfahrungen von Frauen in Teilzeit mit ihrem Lebenspartner



Basis: Frauen in Teilzeit mit Partner im gemeinsamen Haushalt  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Die **Ehe** (und die eingetragene Partnerschaft) ist ein unter dem besonderen Schutz des Staates stehender Rechtsrahmen als Wirtschafts- und Solidargemeinschaft. Die Ehe macht einen Unterschied auch im finanziellen Sicherheitsbewusstsein von Frauen. 82 % der verheirateten Frauen in Teilzeit vertrauen darauf, von ihrem Ehemann aktuell abgesichert zu sein und 72 % darauf, dass ihr Leben im Alter durch ihren Ehepartner gesichert ist. Deutlich geringer ist dieses Vertrauen bei Frauen in **nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften**: Hier fühlen sich nur 53 % der Frauen in Teilzeit aktuell und 40 % für ihr Leben im Alter durch ihren Partner finanziell abgesichert (die Differenz zu 100 % glaubt dies explizit nicht).

In einer Epoche der Individualisierung von Lebensverläufen ist es ein hohes Risiko, in den Wechselfällen des Lebens die existenzielle Grundlage weitgehend einem Partner zu überantworten: Durch Arbeitslosigkeit, Krankheit, Berufsunfähigkeit, Trennung oder Scheidung kann es zu ernsthaften existenzbedrohenden Lebenslagen kommen. Wie groß die Unkenntnis über den eigenen (gesetzlichen) Güterstand ist und wie brüchig das Vertrauen in die partnerschaftliche Solidarität nach Scheitern einer Ehe ist, belegt eine Untersuchung zum Ehegüterrecht.<sup>29</sup> Offenbar verschieben sich in der Ehe mit dem Rechtsrahmen, dem irrtümlichen Wissen über den Güterstand und den ungleichen Erwerbseinkommen (begünstigt durch die Lohnsteuerklassenkombination 3 und 5) die Machtverhältnisse in der Partnerschaft. Männer in einer Ehe signalisieren ihrer Partnerin deutlich häufiger und stärker, dass sie der Hauptverdiener bleiben wollen (60 %) als Männer in einer nicht-ehelichen Lebensgemeinschaft (40 %). Männer in der Ehe entziehen sich den Aufgaben im Haushalt häufiger (55 %) als Männer in nichtehelicher Partnerschaft (48 %). Und mehr verheiratete Männer (19 %) sind dagegen, dass ihre bisher teilzeiterwerbstätige Partnerin Vollzeit arbeitet als nicht verheiratete Männer (11 %).

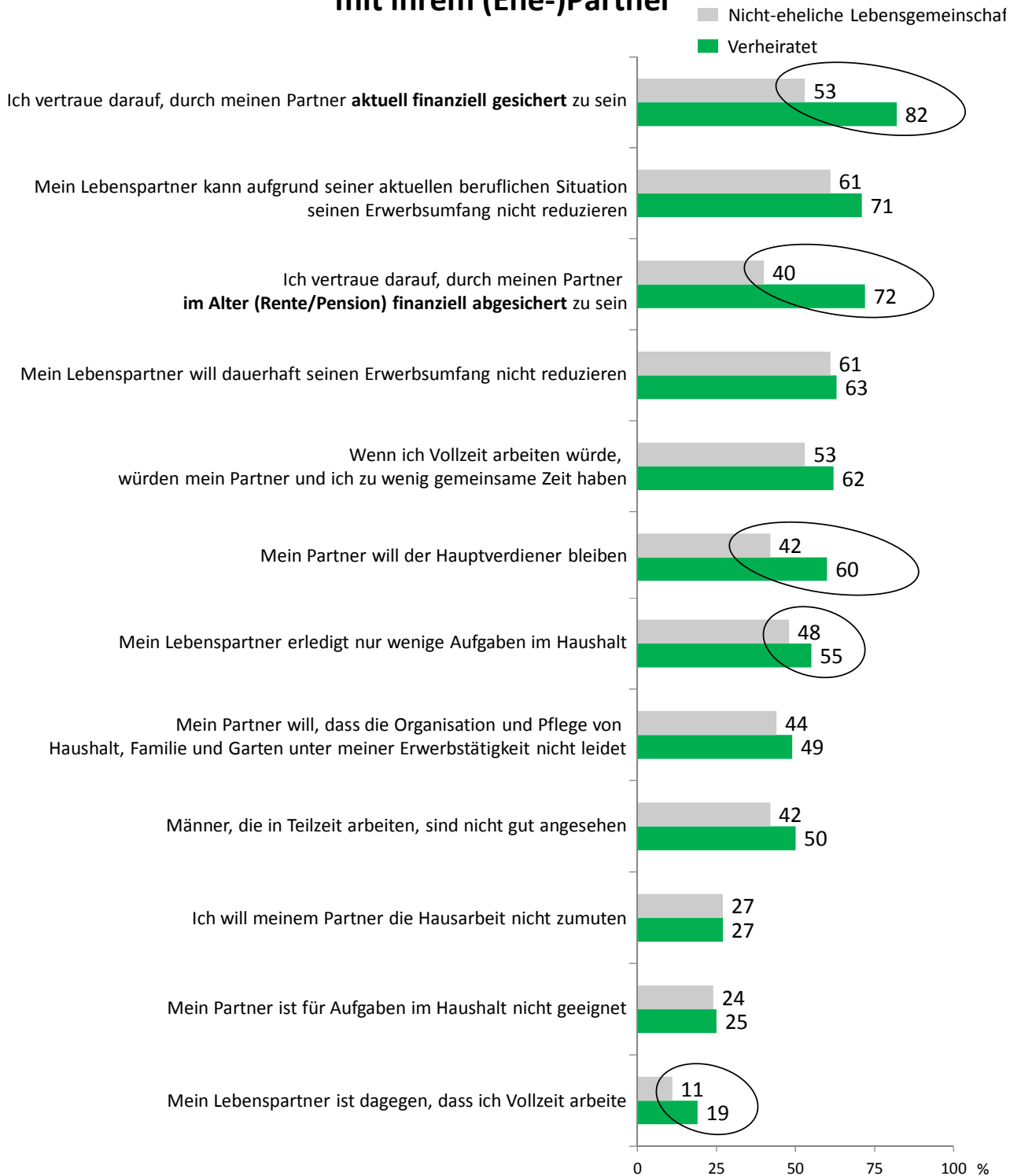
Doch auch verheiratete Frauen sind aktive Akteure bei der Erzeugung und Verstärkung dieser asymmetrischen Machtbeziehung in ihrer Ehe. 62 % der verheirateten Frauen sehen sich (exklusiv) in der Verantwortung, ihren Erwerbsumfang so zu gestalten, dass sie gemeinsame Zeit mit ihrem Partner haben – diesen Schuh ziehen sich nur 42 % der unverheirateten Frauen an. Auch stützen 71 % der verheirateten Frauen die Deutung, es sei in der aktuellen beruflichen Situation für ihren Ehemann unmöglich, seinen Erwerbsumfang zu reduzieren – das sagen „nur“ 61 % der nichtverheirateten Frauen. Diese Befunde sowie die vielen auch identifizierten Ähnlichkeiten bei Verheirateten und Nicht-Verheirateten weisen zugleich darauf hin, dass auch in Partnerschaften außerhalb der Ehe sehr häufig ein Machtgefälle zwischen Männern und Frauen besteht, das nicht durch den

---

<sup>29</sup> Wippermann, Carsten (2010; 2014): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf: Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

institutionellen Rechtsrahmen erzeugt und aufrechterhalten wird, sondern durch unterschiedliche Erwerbseinkommen.

## Einstellungen und Erfahrungen von Frauen in Teilzeit mit ihrem (Ehe-)Partner



Basis: Frauen in Teilzeit mit Partner im gemeinsamen Haushalt  
 Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

## 11. Alterssicherung

### 11.1. (Wenig) Vertrauen in die Gesetzliche Rentenversicherung

Die Gesetzliche Rentenversicherung wird als „erste Säule“ zur Alterssicherung bezeichnet (vor der betrieblichen und privaten) und gilt sozialpolitisch als Kern zur Existenzsicherung im Alter. Das Vertrauen der Frauen in Teilzeit in diesen Nukleus der Rentenversicherung ist von einer paradoxen Haltung bestimmt. Einerseits ist das Zutrauen in die Leistungskraft der Gesetzlichen Rentenversicherung sehr gering: 83 % der Frauen in Teilzeit halten die Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung für extrem unsicher, egal ob man Vollzeit oder Teilzeit arbeitet: Diese Zweifel beziehen sich nicht auf ihre eigenen Rentenansprüche, sondern auf die *Stabilität und Wirksamkeit des Systems*.<sup>30</sup> Es unterspült das persönliche langfristige Motiv teilzeiterwerbstätiger Frauen, ihren Erwerbsumfang zu erhöhen, wenn erworbene Rentenansprüche keine existenzsichernde Rente mehr garantieren. Gleichzeitig und trotzdem erfährt die Gesetzliche Rentenversicherung weiterhin bei der Mehrheit der Frauen in Teilzeit einen Vertrauensvorschuss: 71 % der Frauen in Teilzeit sind der Meinung, dass es für sie mit Blick auf ihre Rente sinnvoller wäre, Vollzeit oder zumindest vollzeitnah zu arbeiten, um höhere Rentenanwartschaften zu erwerben.

Die rentenpolitischen Appelle zur Intensivierung der privaten Vorsorge haben in den letzten zwei Dekaden vermutlich zur Unterminierung des Vertrauens in die Gesetzliche Rentenversicherung beigetragen. Die private Vorsorge allein kann für teilzeiterwerbstätige Frauen die Existenzsicherung im Alter nicht übernehmen, denn substanzielle Rücklagen sind mit geringem Einkommen (durch geringere Stundenzahl *und* den gender pay gap) nicht möglich. Auch die betriebliche Rentenversicherung ist für sie allenfalls eine Ergänzung, aber keine existenzsichernde Säule. Angesichts der für sie „schwachen“ bzw. mit ihrem Einkommen allenfalls ergänzend zu nutzenden zweiten und dritten Säule zur Alterssicherung bleibt Frauen in Teilzeit alternativlos kaum etwas anderes, als den Blick weiter auf die Gesetzliche Rentenversicherung zu konzentrieren, im Wissen, dass sie ihre Erwartungen dämpfen müssen. Es ist für die Frauen in Teilzeit, die mehrheitlich eine gute Berufsqualifikation haben und aktuell erwerbstätig sind, deprimierend, wenn nur ein Drittel (32 %) die Erwartung haben, dass sie von ihrer eigenen Rente ihren Lebensunterhalt im Alter werden bestreiten können – und 68 % der Frauen die Gewissheit oder Befürchtung haben, dass sie von ihrer eigenen Rente nicht werden leben können, existenziell auf die Rente ihres Partners an-

---

<sup>30</sup> Die Erhebung der hier vorgestellten Befunde fand statt zwei Monate vor der politischen Debatte über ein Absinken des Rentenniveaus ab 2030, die Ende September 2016 eine große mediale Resonanz fand. Diese dürfte die kritische Haltung der Bevölkerung noch einmal bestätigt und befördert haben.

gewiesen sind oder altersarm sein werden. 45 % aller heutigen Frauen in Teilzeit gehen davon aus, dass ihre eigene Gesetzliche Rente so gering sein wird, dass sie auf die staatliche Grundsicherung angewiesen sein werden.

- *„Es bringt für die gesetzliche Rente nicht mehr viel, jetzt noch mehr zu arbeiten. Bei mir ist der Zug eindeutig abgefahren.“ (49 Jahre, technische Zeichnerin)*
- *„Die Rentenansprüche sind lächerlich. Ich habe vor kurzem wieder diesen Rentenbescheid bekommen und es ist einfach lächerlich. Das sieht nicht gut aus. Ich habe 20 Jahre lang nur Grundgehalt bekommen und vorher studiert. Da bekommt man schon Ängste.“ (43 Jahre, Journalistin)*
- *„Überall sieht man die Altersarmut, besonders bei Frauen. Ich wäre interessiert an einem Vollzeitjob, um da noch was zu polieren.“ (43 Jahre, Lehrerin)*
- *„Ich habe da kein Vertrauen, weil sich ja alle zehn Jahre was ändert. Früher hieß es, die Renten sind sicher und jetzt ist nichts sicher. Ich weiß nicht, was da abgeht. Mir kann keiner mehr was garantieren. Ich weiß ja nicht, was in fünf Jahren ist.“ (45 Jahre, Fremdsprachenkorrespondentin)*
- *„Ich habe den Eindruck, dass die Rentenkassen schon leer sind. Ich habe da kein Vertrauen. Die Kassen wurden schon geplündert.“ (52 Jahre, Feinmechanikerin)*
- *„Ich bin jetzt 54 und ich wage zu bezweifeln, dass ich die restlichen zehn oder zwölf Jahre noch viel retten kann für die Rente. Also muss ich privat noch eine Absicherung schaffen.“ (54 Jahre, Rechtsanwaltsfachangestellte)*
- *„Ich habe keine Rente, deshalb muss ich vorsorgen. Mit Immobilien, mit Lebensversicherungen. Mit dem, was ich vom Staat bekommen werde, kann ich nicht leben“ (48 Jahre, Minijob in einer Konzertagentur)*
- *„Ich will mich nicht beschäftigen, weil es mich so runterzieht. Da ist Deutschland bei weitem nicht so toll, wie die Politiker es hinstellen. Die 450-Euro-Jobs haben da auch ihren Beitrag geleistet. Die kleinen Leute sind die dummen. Ich werde in Altersarmut sein, das habe ich schriftlich.“ (47 Jahre, Minijob in einer Bäckerei seit 11 Jahren)*
- *„Als Hartz IV-Empfänger darf man nicht mal für sein Alter sparen. Das wird einem alles angerechnet.“ (44 Jahre, Betriebswirtin und Ayurveda-Therapeutin)*
- *„Ich habe damals während meiner Hartz IV-Zeit Geld bei meiner Mama gebunkert. Ich sah nicht ein, dass man mir das wegnehmen würde.“ (44 Jahre, Pädagogin)*
- *„Für mich würde es sich sicher lohnen, mehr zu arbeiten. Ich habe immer in die Rente einbezahlt. Ich habe gleich nach dem Mutterschutz meinen 450-Euro-Job gehabt und in die Rente einbezahlt.“ (39 Jahre, Minijob in Metzgerei)*

Weniger als die Hälfte aller Frauen in Teilzeit (41 %) will in den nächsten Jahren mehr Stunden arbeiten mit dem Ziel, einmal eine höhere Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu bekommen. Für Frauen im letzten Viertel der Erwerbsbiographie ist das Vertrauen in die Effekte für ihre eigene Rente sehr gering – aber vor allem jüngere Frauen und auch Frauen in der Mitte ihres Erwerbslebens investieren weiterhin Vertrauen in die Gesetzliche Rentenversicherung: 69 % der



teilzeiterwerbstätigen Frauen unter 30 Jahren, 61 % der 30- bis 39-jährigen und 51 % der 40- bis 49-jährigen begründen ihren Willen zur Vollzeit oder vollzeitnahen Teilzeit mit dem Ziel erhöhter Ansprüche in der Gesetzlichen Rentenversicherung – obwohl sie der Meinung sind, dass die GRV extrem unsicher ist. Hier ist die Rentenpolitik gefordert, dem Vertrauensvorschuss gerecht zu werden und tragende Lösungen zu entwickeln. Das sollte aus Sicht der Frauen in Teilzeit dahin gehen, dass „garantieähnliche“ Zusagen hinsichtlich der Renteneinkünfte bestehen. Dies würde nicht nur die Zukunftsängste mindern, sondern auch ihre Zuversicht, dass sie durch ihre Erwerbstätigkeit tatsächlich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ihr Leben im Alter finanzieren.

Der Vertrauensvorschuss in die Gesetzliche Rentenversicherung wird von einem erheblichen Teil der Frauen in Teilzeit bezweifelt mit dem Verdacht, haltlos und nutzlos zu sein. Das stützt die Gesetzliche Rentenversicherung *als System* nicht, sondern wirkt im Gegenteil als Strudel. Ein erheblicher Teil der Frauen in Teilzeit ist schon in der Mitte des Lebens nicht mehr überzeugt, dass sie mit einer vollzeitnahen Erwerbstätigkeit ihre Rentenanwartschaften substanziell erhöhen können: 59 % aller Frauen in Teilzeit lehnen es u.a. ab, in den nächsten Jahren ihren Erwerbsumfang zu erhöhen, weil sie nicht glauben, dass sie dadurch einmal eine höhere Rente zu bekommen. Selbst bei den 30- bis 39-jährigen beträgt dieser Anteil schon 39 %.

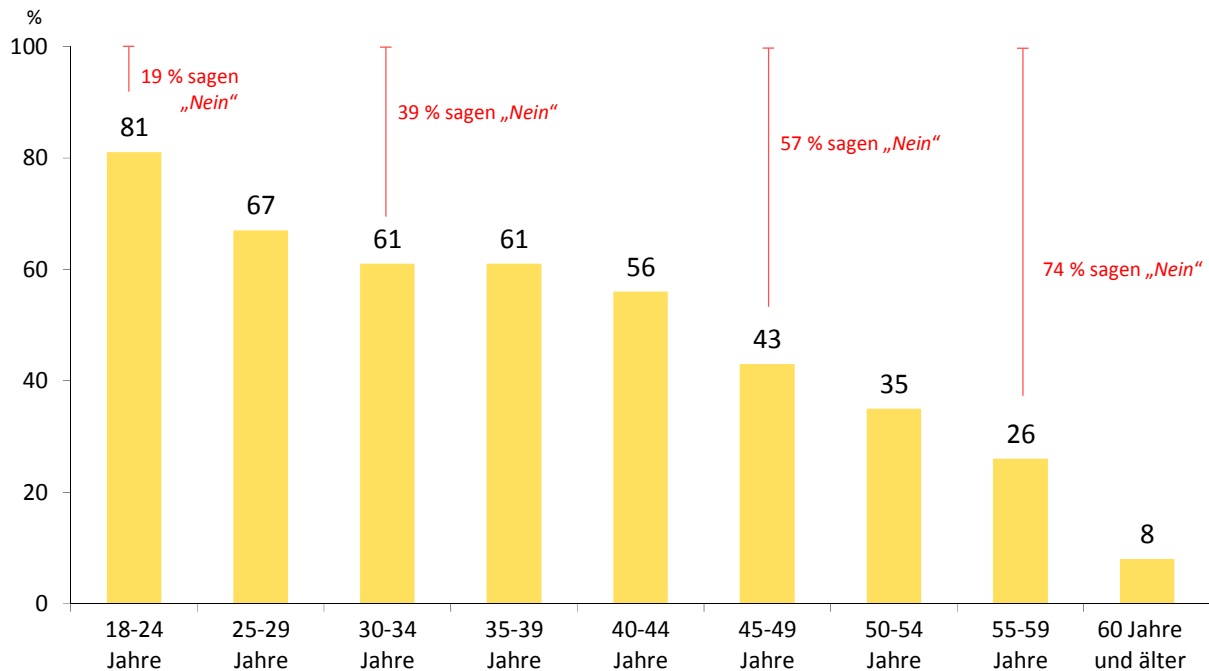
Von vorrangiger Bedeutung für Frauen in Teilzeit, die grundsätzlich erwägen, ihren Erwerbsumfang zu erhöhen, sind solide Informationen über die Effekte auf ihre spätere Rente. 62 % der Frauen wünschen sich von der Gesetzlichen Rentenversicherung jährlich Informationen, wie sich eine Stundenaufstockung auf ihre Rente auswirkt. Die Prämisse herfür wäre, dass die GRV erfasst ob eine Person Vollzeit oder Teilzeit arbeitet. Diese Transparenz geht weit über die aktuelle jährliche Information der Deutschen Rentenversicherung hinaus. Groß ist die Gefahr, angesichts der aktuellen Diskussion über die Alterssicherung *und* mit der Gewissheit eigener nur geringer Rentenanwartschaften sich mit dem Thema Rente gar nicht mehr zu beschäftigen. Schon jetzt sagen 25 % der Frauen in Teilzeit, dass sie sich mit ihrer Rente nicht mehr befassen, weil sie das Thema zu sehr deprimiert. Diese Reaktion ist ein Selbstschutz zur Bewältigung der kognitiven Dissonanz (geringe Rente und das Risiko von Altersarmut, aber keine Möglichkeit zur substanziellen Verbesserung und Lösung). Der Effekt ist fatal: Denn damit rückt die Kurzfristperspektive, die Fokussierung auf die Gegenwart und nahe Zukunft ins Zentrum, die gleichstellungspolitisch und rentenpolitisch wichtige Lebensverlaufsperspektive rückt weiter an den Rand.

## Einstellungen von Frauen in Teilzeit zur Gesetzlichen Rentenversicherung



## Frauen in Teilzeit

**„Damit ich einmal eine höhere gesetzliche Rente bekomme, will ich in den nächsten Jahren gern mehr Stunden arbeiten“**



Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Durch die Pflege von Familienangehörigen können unter bestimmten Voraussetzungen<sup>31</sup> Rentenansprüche erworben werden. Derzeit pflegen 16 % der teilzeiterwerbstätigen Frauen Angehörige und können dadurch ihre Rentenanwartschaften erhöhen. Doch die Mehrheit von ihnen glaubt nicht, dass für ihre Alterssicherung die Kombination von Teilzeitberufstätigkeit und Rentenansprüche durch Pflege funktioniert. Insgesamt sind 87 % skeptisch, 80 % glauben überhaupt nicht daran,

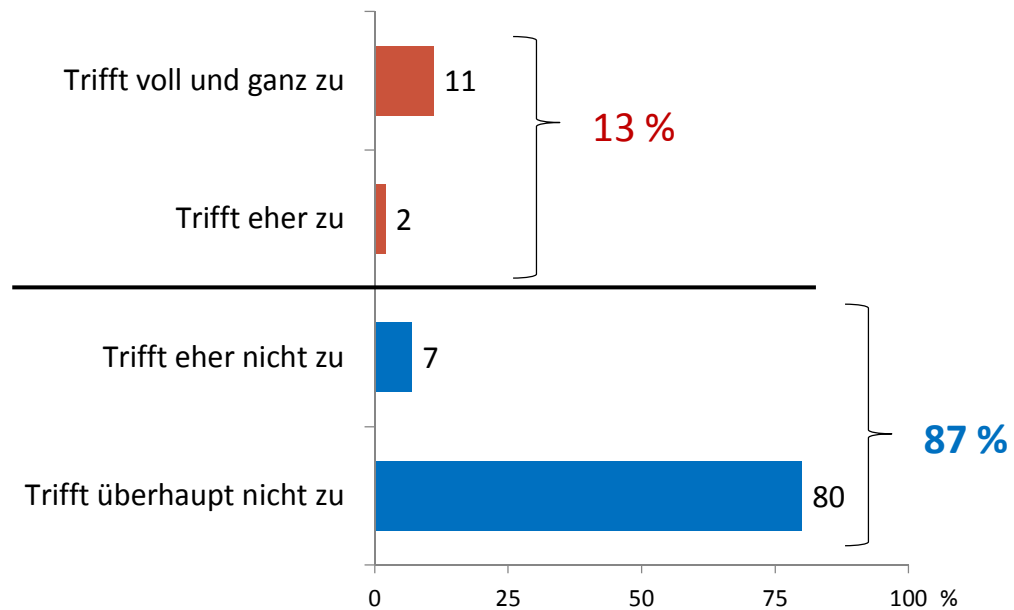
<sup>31</sup> Das formale Verfahren ist der Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung mit dem „Fragebogen zur Zahlung der Beiträge zur sozialen Sicherung für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen“. Dazu müssen folgende 6 inhaltliche Voraussetzungen erfüllt sein, damit die Pflegeversicherung für die pflegende Angehörige die Rentenversicherungsbeiträge, gestaffelt nach der Pflegestufe zahlt: (1) Die Pflege darf nicht erwerbsmäßig ausgeübt werden. (2) Die Pflege erfolgt mindestens 14 Stunden pro Woche in häuslicher Umgebung und länger als 60 Tage im Kalenderjahr. (3) Die Pflege ist notwendig (Feststellung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen). (4) Der/die Pflegebedürftige hat Anspruch auf Leistungen aus einer Pflegeversicherung. (5) Die Pflegekraft ist maximal 30 Stunden in der Woche erwerbstätig oder beruflich selbständig. (6) Der Wohnsitz der Pflegekraft ist in Deutschland, im Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz. Die Deutsche Rentenversicherung zählt die Pflegezeit als Beitragszeit und rechnet diese für die sogenannte Wartezeit an. Dabei handelt es sich um die Mindestversicherungszeit für Leistungen aus der Rentenversicherung (Rentenanspruch).

dass sie mit diesem Arrangement tragfähige Altersbezüge bekommen werden. Nur 11 % der pflegenden Frauen in Teilzeit sind hier optimistisch.

Das zeigt, dass dieses rentenpolitische Instrument die meisten Frauen in dieser Lebenssituation nicht überzeugt. Wenn die Rentenerhöhungen durch Pflegezeiten nicht zur soliden Alterssicherung beitragen (aus Sicht der Frauen), wäre zu erwarten, dass sie sich auf dieses Instrument nicht einlassen, sondern andere Wege zur Existenzsicherung im Alter nutzen. Das tun sie aber nicht. In der Regel sind es Frauen (und nicht Männer), die ihre Eltern, Schwiegereltern, Geschwister oder Kinder pflegen. Und wenn die finanziellen Ressourcen eine professionelle Pflege nicht ermöglichen, sehen diese Frauen oft keine andere Möglichkeit und fühlen sich verpflichtet, ihre Angehörigen zu pflegen.

**„Ich bin *berufstätig* und erwerbe dazu durch die *Pflege von Angehörigen* Rentenansprüche. *In der Kombination funktioniert meine Alterssicherung*“**

**Basis: Frauen in Teilzeit, die aktuell pflegebedürftige Personen pflegen**

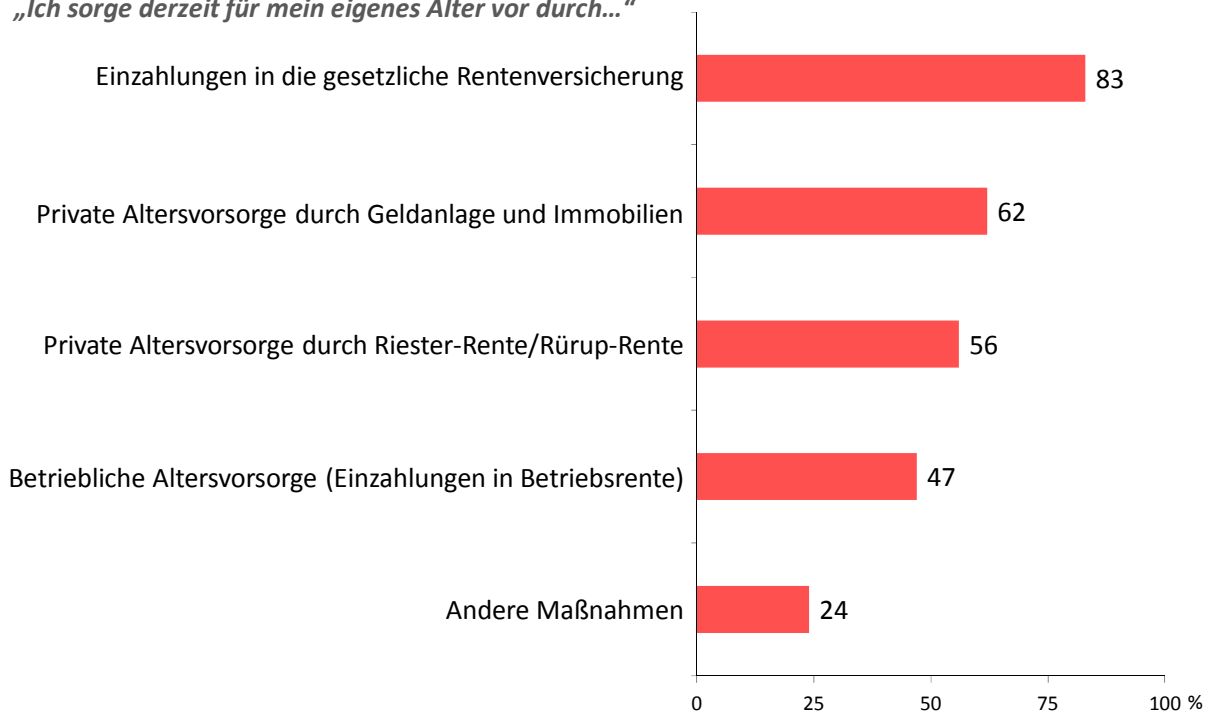


## 11.2. Maßnahmen zur eigenen Altersvorsorge

Sehr wenige Frauen in Teilzeit haben subjektiv die Zuversicht, dass ihre eigene Rente zur Sicherung des Lebens im Alter ausreichen wird. Die meisten haben die Befürchtung und Gewissheit, dass für sie das Altersarmutsrisiko hoch ist, dass sie auf die Rente und das Vermögen ihres Partners oder auf eine staatliche Grundsicherung angewiesen sein werden. In der Untersuchung wurde dazu gefragt, durch welche Maßnahmen sie für ihr Alter vorsorgen. Diese Frage nach der Altersvorsorge bezog sich in der Untersuchung auch *derzeitige* Vorsorgemaßnahmen (und nicht auf jene, die in früheren Phasen und Beschäftigungsverhältnissen getätigt wurden). Von allen Frauen in Teilzeit zahlen nach eigener Auskunft insgesamt 83 % Beiträge in die Gesetzliche Rentenversicherung ein, 56 % in die Riester-Rente oder Rürup-Rente und 47 % in die Betriebliche Altersvorsorge. 62 % nennen Geldanlagen und Immobilien als aktive Maßnahme ihrer Vorsorge.

### Aktivitäten für die eigene Altersvorsorge

„Ich sorge derzeit für mein eigenes Alter vor durch...“



Mehrfachnennungen  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

Ein Ergebnis ist, dass ein signifikanter Teil der Frauen über ihre eigenen Maßnahmen zur Alterssicherung irrtümliche, vage oder spekulierende Vorstellungen hat. So sagen von den sozialversicherungspflichtig angestellten Frauen in Teilzeit nur 93 %, dass sie Beiträge in die Gesetzliche Rentenversicherung zahlen; 7 % hingegen explizit, dass sie hier keine Beiträge zahlen. Ein quantitativ rele-

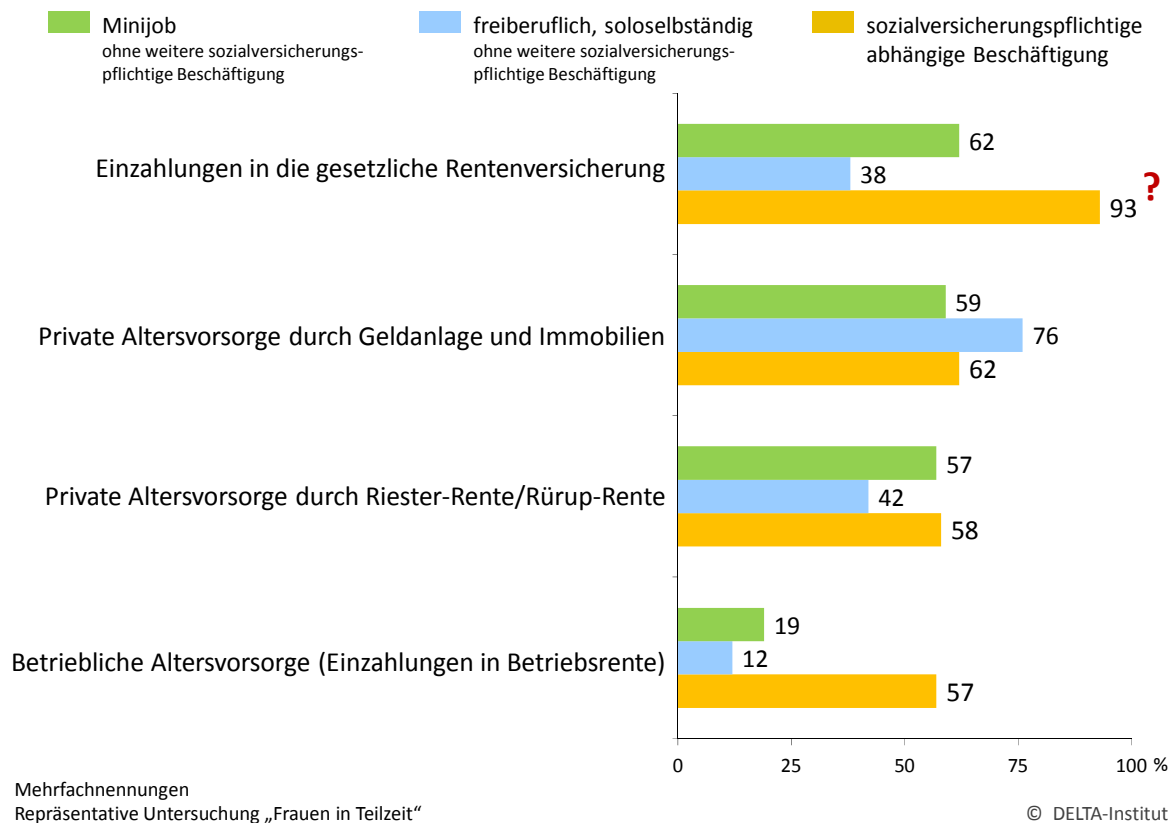
vanter Teil der teilzeiterwerbstätigen Frauen ist mehr oder weniger uninformiert über ihre eigene Rentenversicherung.

Auch zahlen nach eigener Auskunft 62 % Frauen im Minijob (ohne weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) in die Gesetzliche Rentenversicherung ein. So bekommen sie den sogenannten „vollen Versicherungsschutz“ durch den Pauschalbeitrag ihres Arbeitgebers sowie ihren eigenen Beitrag, sofern sie nicht ausdrücklich von der Versicherungspflicht befreien ließen (*Opt-out*).<sup>32</sup> Die qualitativen Interviews zeigen, dass ein Teil der Frauen diese *Opt-out*-Möglichkeit nutzt, weil sie sich von ihrem geringen monatlichen Beitrag ohnehin keine substantziellen Rentenansprüche erwarten und sie das Geld lieber jetzt zur Verfügung haben wollen oder benötigen. Sie verlassen sich hier ganz auf den Versicherungsbeitrag ihres Arbeitgebers. Ebenso merkwürdig ist, dass 19 % der Frauen im Minijob (ohne weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) sagen, dass sie für ihr Alter durch eine betriebliche Altersvorsorge (Einzahlung in die Betriebsrente) vorsorgen, 57 % durch Rürup- oder Riester-Rente vorsorgen und 59 % durch Geldanlagen und Immobilien. Das ist aktuell mit einem „Minijob-pur“ kaum zu finanzieren, die Erträge werden äußerst gering ausfallen. Diese erratischen Befunde führen zu zwei Erklärungen: (1) Die Frauen beziehen sich nicht nur auf ihre aktuellen Maßnahmen zur Alterssicherung, sondern (entgegen der Fragestellung), sondern auf all ihre bisher und in früheren Beschäftigungsverhältnissen getätigten Maßnahmen. (2) Die qualitativen Interviews zeigen weiter, dass Frauen in einer Partnerschaft (v.a. verheiratete Frauen) eine Immobilie (das eigene Haus), Ersparnis und sonstige Geldanlagen, die hauptsächlich oder überwiegend durch das Einkommen des Ehemanns finanziert wird, auch als ihre „eigene“ und damit als einen Baustein ihrer persönlichen Alterssicherung betrachten – in der Hoffnung, dass die Ehe hält. Die Mehrheit der verheirateten Frauen im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft geht (irrtümlich) davon aus, dass ihnen alle Güter gemeinsam gehören. Insofern vertrauen sie auf die Rente und das Vermögen ihres Ehepartners als Teil ihrer eigenen Altersvorsorge.

---

<sup>32</sup> Minijobs unterliegen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Arbeitgeber zahlen für ihre Minijobber einen Pauschalbeitrag; Minijobber selbst zahlen zusätzlich einen Eigenbeitrag. Geringfügig entlohnt Beschäftigte werden in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen. Die bis 2013 bestehende Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Möglichkeit der vollen Versicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte wurde zum 1. Januar 2013 in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt (Wechsel von Opt-in zu Opt-out). Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen.

## Aktivitäten für die eigene Altersvorsorge

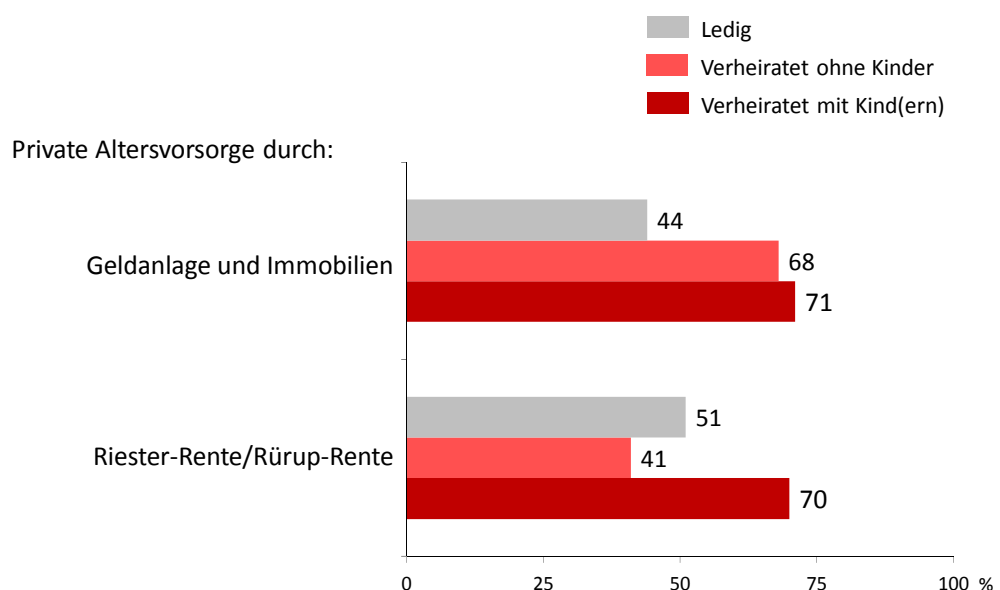


Auffällig groß ist bei **verheirateten Frauen** die Nutzung der *Riester-Rente* oder *Rürup-Rente* als Maßnahmen zur Altersvorsorge: 51 % aller ledigen, aber 70 % aller verheirateten Teilzeit erwerbstätigen Frauen mit Kindern nutzen diese Form der privaten Alterssicherung. Die Geburt eines Kindes, die mit der Familiengründung erfolgende verstärkte Traditionalisierung der Rollenteilung (mit der Erwerbs- und Einkommensreduktion für die Frau) befördern bei Verheirateten Überlegungen für den Abschluss eines Riester- oder Rürup-Vertrags. Es gibt Grund zu der Annahme, dass die Riester-/Rürup-Rente für verheiratete teilzeiterwerbstätige Frauen vor allem als symbolische Rentenaktivität genutzt wird zur Selbstberuhigung. Die meisten dieser Frauen gehen davon aus, dass ihre eigene gesetzliche Rente vermutlich sehr gering sein wird (und nicht existenzsichernd), so dass sie „eigentlich unbedingt“ private Vorsorge tätigen sollten (wie die Deutsche Rentenversicherung selbst im Rahmen der jährlichen Information empfiehlt). Die qualitativen Interviews zeigen, dass vor allem für verheiratete Mütter die Möglichkeiten von Riester- und Rürup-Rente als dem Namen nach bekannte Maßnahme genutzt wird, um dauerhaft etwas für verbesserte Renteneinkünfte zu tun – ohne zu wissen, wie hoch diese Ergänzung ist und ob sie zusammen mit der eigenen gesetzlichen Rente das Leben im Alter finanzieren. Die *Tatsache*, überhaupt eine private Vorsorge (via Riester- oder Rürup-Rente) zu haben, ist subjektiv wichtiger als das finanzielle Resultat,

und sorgt dafür, dass Frauen das Thema Alterssicherung mental beiseiteschieben, verdrängen und darauf hoffen, dass ihre Ehe hält.

Auch Alterssicherung durch *Geldanlagen und Immobilien* nehmen vor allem verheiratete Frauen in Teilzeit vor. 44 % aller ledigen und 70 % aller verheirateten Frauen in Teilzeit sagen, dass sie Altersvorsorge in Form von Geldanlagen und Immobilien vornehmen. Bei den geringen Nettoeinkommen durch Teilzeit, wie sie bei Verheirateten festgestellt wurde (siehe Kapitel 5 „Die aktuelle finanzielle und steuerliche Situation“), kann dadurch keine substanzielle, tragende Altersvorsorge erfolgen. Die qualitativen Interviews und auch die Repräsentativbefragung zeigen: Verheiratete Frauen verlassen sich auf das Vermögen und die späteren Rentenbezüge ihres Ehepartners. In der Ehe aber besteht im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft Gütertrennung. Die Partner haben keinen rechtlichen Zugriff und Anspruch auf das selbst erworbene Einkommen und Vermögen des je anderen. Nur wenn der Hauptverdiener seiner Partnerin freiwillig während der Ehe Vermögen zukommen lässt, etwa durch Finanzierungen in die private Alterssicherung (Riester-Rente, Rürup-Rente, Fonds, Immobilien), erwirbt die Frau eigene Ressourcen für ihr Leben im Alter. Das geschieht bei einigen Paaren etwa dann, wenn beim Kauf einer Immobilie (Grundstück, Eigentumswohnung, Haus) die Besitzanteile zu je 50 Prozent auf beide im Grundbuch eingetragen werden; auch wenn der Hauptverdiener hauptsächlich die Zinsen und Tilgung finanziert. Aber diese Form der Alterssicherung von Frauen in Teilzeit ist nicht die Regel. Es gibt aber keine aktuellen empirischen Untersuchungen, wie der Güterverkehr und Formen der Vermögensverteilung während bestehender Ehe erfolgen.

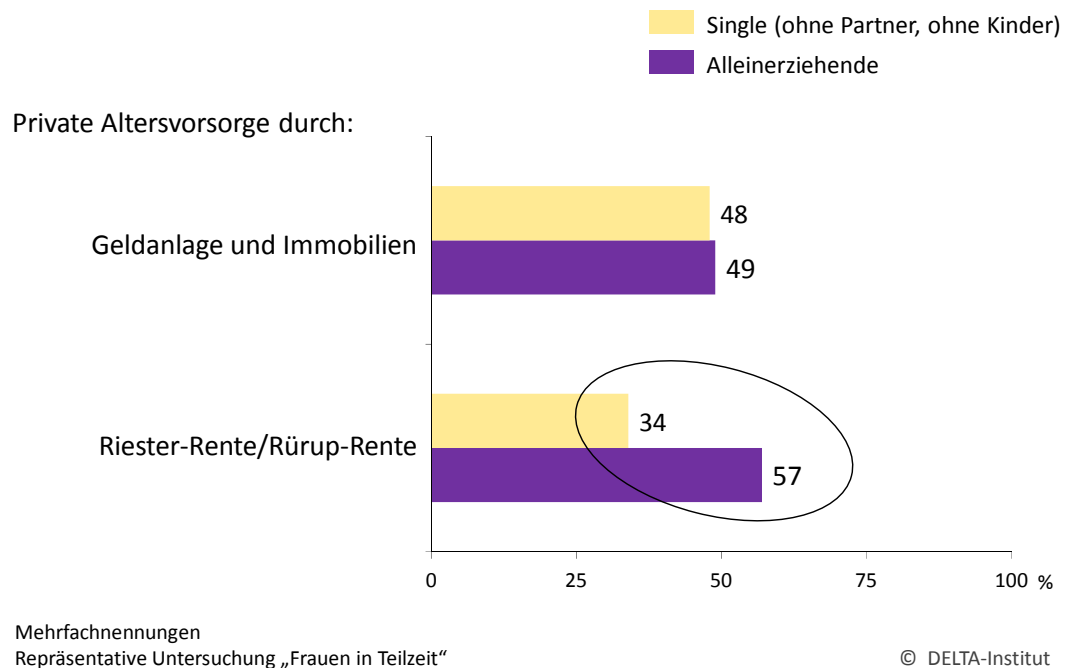
## Aktivitäten für die eigene Altersvorsorge





Ähnliche Effekte der Altersvorsorge zeigen sich bei Singles und Alleinerziehenden, nur können sich diese nicht auf die Rentensicherung durch einen Partner verlassen. Geld zurück- oder anzulegen (wie hoch oder gering die Beträge auch sind), ist eine von der Hälfte genutzte Maßnahme. Bei der Nutzung von Riester- oder Rürup-Rente macht die Geburt eines Kindes (bzw. die Trennung vom Vater/vom Partner) den Unterschied: 34 % aller Singles ohne Kinder haben eine private Vorsorge via Riester/Rürup, aber 57 % der Alleinerziehenden. Diese haben entweder noch zu Zeiten ihrer früheren Partnerschaft eine Riester-/Rürup-Rentenversicherung abgeschlossen und führen diese nun weiter; oder sie haben erst später als Alleinerziehende einen solchen Vertrag abgeschlossen, um überhaupt etwas für ihre eigene Rente zu tun.

## Aktivitäten für die eigene Altersvorsorge

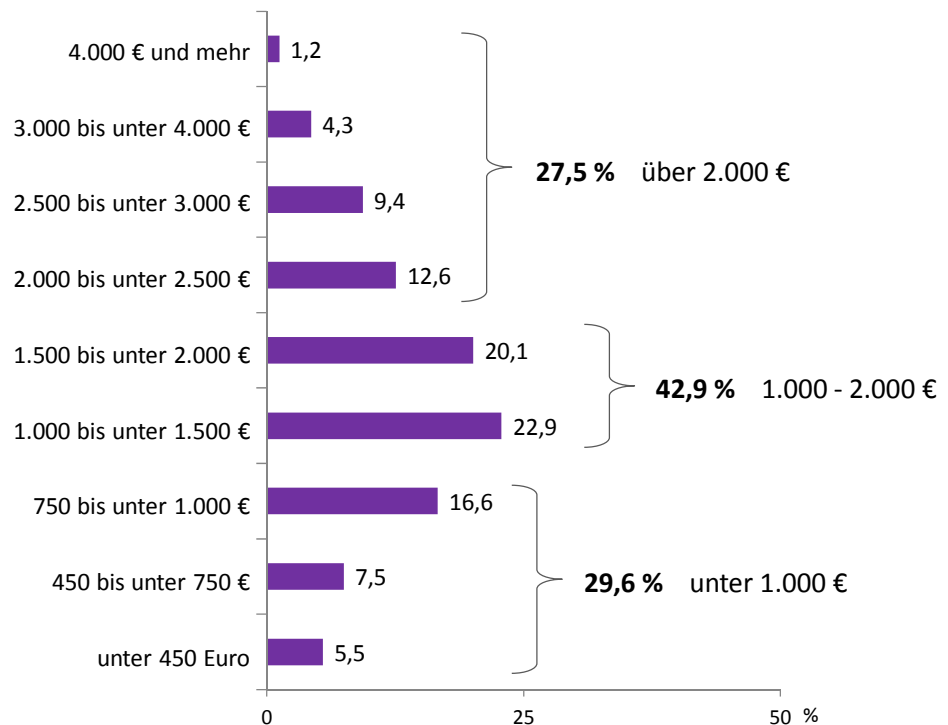


Die hohen Prozentwerte von alleinerziehenden Frauen in Teilzeit, die private Altersvorsorge durch Geldanlagen und/oder Riester- bzw. Rürup-Rente vornehmen, sagen noch nichts aus über das finanzierte Kapital für die Alterssicherung. Das hängt maßgeblich vom eigenen Nettoeinkommen bzw. vom Haushaltsnettoeinkommen ab. Hier ist bereits aktuell in der Erwerbsphase das Armutsrisiko hoch; ein erheblicher Teil der alleinerziehenden Frauen lebt in absoluter, ein in relativer Armut oder in einer Situation, in der das Einkommen gerade zur Deckung des aktuellen Lebensunterhalts ausreicht. Die Aufmerksamkeit gilt der aktuellen Lebensbewältigung, die Fragen nach der späteren Rente in den Hintergrund geraten lassen.

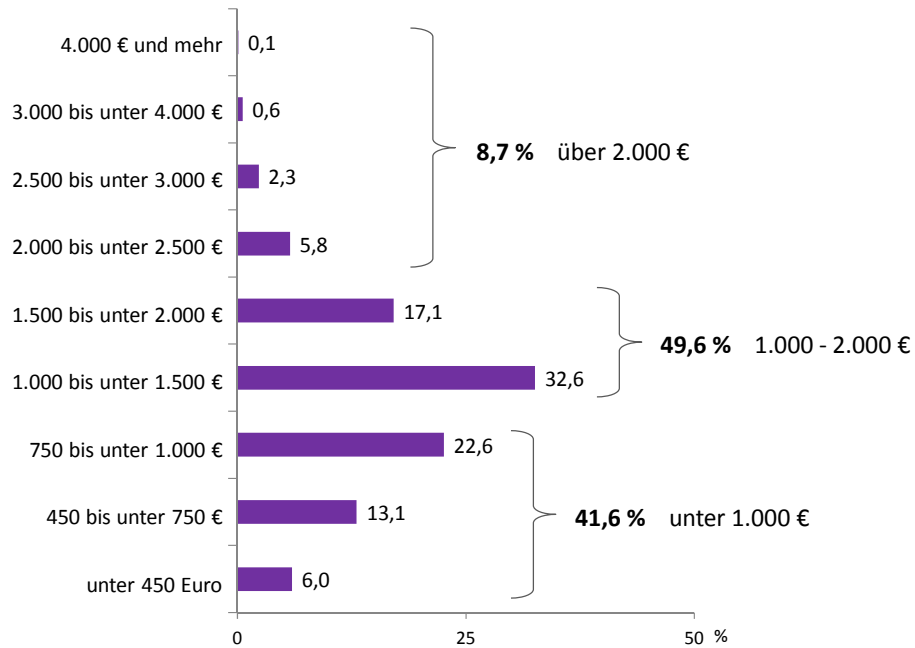
Ein quantitativ relevanter Teil der Alleinerziehenden hingegen hat ein substanzielles Einkommen und kann damit eine eigene private Altersvorsorge vornehmen – noch vor der Frage, ob diese dann später existenzsichernd ist.

- ▶ 27,5 % der alleinerziehenden Frauen in Teilzeit haben ein eigenes Bruttoeinkommen über 2.000 Euro und 30,1 % ein Haushaltsnettoeinkommen über 2.000 Euro.
- ▶ Umgekehrt haben 29,6 % der teilzeiterwerbstätigen Alleinerziehenden ein eigenes Bruttoeinkommen unter 1.000 Euro, 41,6 % ein eigenes Nettoeinkommen unter 1.000 Euro und 11,6 % ein Haushaltsnettoeinkommen unter 1.000 Euro. Das illustriert, wie notwendig für diese Frauen Unterhaltszahlungen durch den Vater des Kindes sind sowie staatliche Transferleistungen, insbesondere der Unterhaltsvorschuss. Dabei sollte bei der Bemessung nicht nur die aktuelle Existenzsicherung maßgeblich sein, sondern auch Ressourcen zur eigenen Alterssicherung.

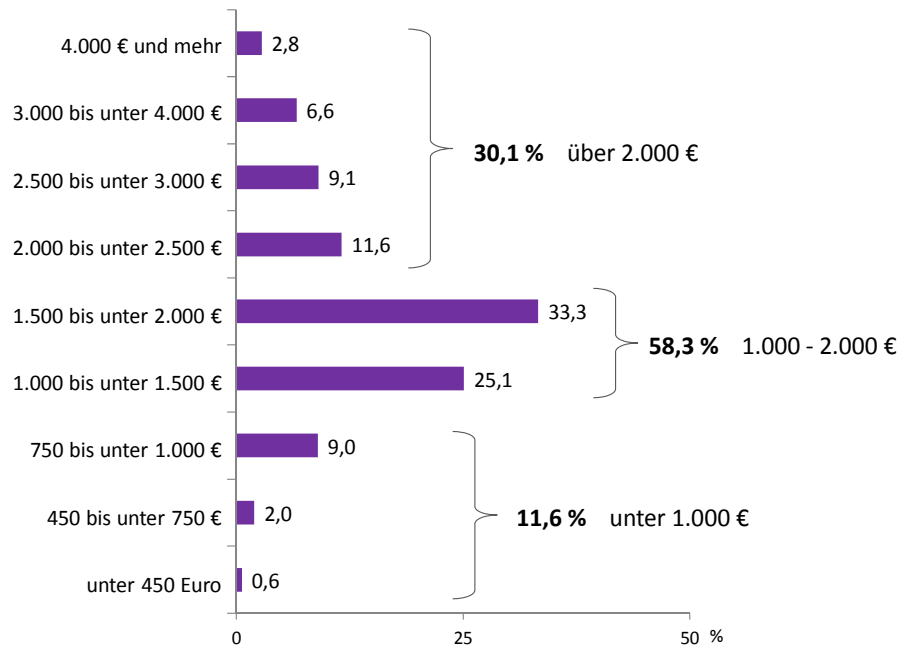
### **Eigenes Bruttoeinkommen von alleinerziehenden Frauen in Teilzeit**



## Eigenes Nettoeinkommen von alleinerziehenden Frauen in Teilzeit



## Haushalts-Nettoeinkommen von alleinerziehenden Frauen in Teilzeit



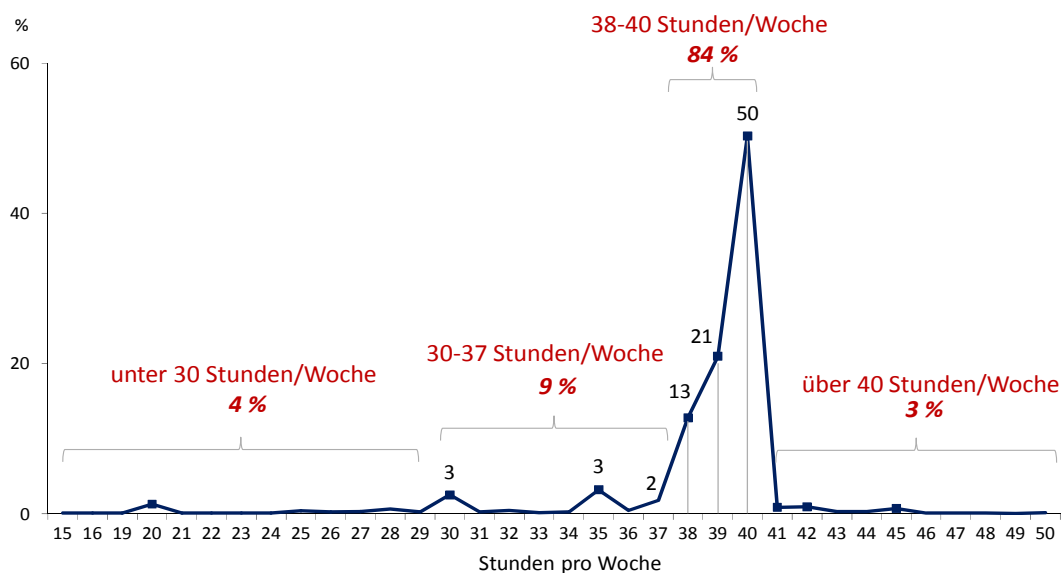
Diese Befunde und Schlussfolgerungen schließen an das Paradigma des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung an<sup>33</sup>, Gleichstellung in Lebenslaufperspektive zu denken, in privater Partnerschaft, im Arbeitsmarkt und politisch bei der Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Verwirklichung gleicher Chancen von Frauen und Männern im Lebensverlauf befördern.

## 12. Exkurs: Vielfalt von Vollzeit - was „Vollzeit“ konkret bedeutet

*Teilzeit* ist definiert in Relation zu *Vollzeit*. Dabei ist der wöchentliche Erwerbsumfang von Vollzeit nicht gesetzlich definiert. Sowohl in der Privatwirtschaft als auch im Öffentlichen Dienst gibt es ein relatives Spektrum dessen, was Vollzeit bedeutet. Unterschiedliche Festsetzungen von Vollzeit gibt es nicht nur zwischen Unternehmen (bzw. Behörden), sondern auch innerhalb von Unternehmen, abhängig von der Funktion und Arbeitsgruppe (z.B. Bürokräfte 30 Stunden, Monteure 35 Stunden) und Hierarchiestufe. Wie ist aus Kenntnis der Frauen in Teilzeit bei ihrem Arbeitgeber und für ihren Tätigkeitsbereich „Vollzeit“ definiert? Die Untersuchung zeigt, dass der Vollzeit-Erwerbsumfang im Durchschnitt 38,48 Stunden pro Woche beträgt.

### „Wie viele Stunden pro Woche bedeutet *Vollzeit* vertraglich in Ihrem Unternehmen?“

Ø = 38,48 Stunden pro Woche



Basis: Frauen in Teilzeit, ausgenommen Freiberufler, Solo-Selbständige  
Repräsentative Untersuchung „Frauen in Teilzeit“

© DELTA-Institut

<sup>33</sup> Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. BT-Drucksache 17/6240.

- In 50 % der Betriebe (mit Teilzeitbeschäftigten) ist Vollzeit definiert mit genau 40 Stunden pro Woche. Für 84 % liegt Vollzeit im Spektrum von 38 bis 40 Stunden pro Woche.
- Interessant sind die nach oben und unten abweichenden Definitionen von Vollzeit: 3 % definieren Vollzeit mit über 40 Stunden pro Woche, 9 % zwischen 30 und 37 Stunden. Es gibt auch 4 % der Arbeitgeber, bei denen Vollzeit branchenbedingt unter 30 Stunden pro Woche liegt.

Man kann die Bestimmung von Teilzeit und Vollzeit sowohl arbeitsrechtlich (nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG), als auch empirisch nicht losgelöst vom jeweiligen Arbeitsplatz vornehmen und zum Beispiel nicht sagen, dass jede Arbeitszeit, die regelmäßig unter 40 Wochenstunden liegt, eine Teilzeitarbeit wäre. Vielmehr ist auf das jeweilige Arbeitsverhältnis abzustellen. Was – von der reinen Stundenzahl – in einem Arbeitsverhältnis (Branche/Betrieb) noch Vollzeit ist, kann woanders bereits Teilzeit sein oder umgekehrt.

Trotz klaren Schwerpunkts von *Vollzeit* bei 40 Stunden pro Woche, ist zu berücksichtigen, dass (nach Kenntnis und Auskunft von Frauen in Teilzeit) 47 % ihrer Arbeitgeber Vollzeit definieren unter 40 Stunden und 13 % (jeder siebte!) unter 38 Stunden pro Woche. Das hat Auswirkungen auf staatliche Regelungen und Anreizsysteme, bei denen etwa eine Förderung von Teilzeit an eine wöchentliche Stundenzahl in einem bestimmten Intervall geknüpft ist. Ist dieser Stundenkorridor eng, ist dies in hohem Maße problembehaftet: (1) Das Stundenintervall können nur wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer realisieren; (2) bei einigen fällt dieses Intervall ganz oder teilweise in die betriebliche Definition von Vollzeit; (3) lässt sich dies in den Betrieben je nach branchenspezifischen Arbeitserfordernissen und -abläufen organisatorisch nicht in gleicher Weise einrichten. Das spricht dafür, bei staatlichen Maßnahmen die bestehende Pluralität und betriebliche Individualität in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst bei der Vollzeit-Definition zu berücksichtigen. Man kann nicht vom Standard „Vollzeit = 40 Stunden“ ausgehen. „Vollzeitnahe Teilzeit“ zu definieren über ein bestimmtes wöchentliches Stundenintervall wird der Realität ebenso wenig gerecht wie Bestimmungen, die (vollzeitnahe) Teilzeit über einen allgemeinen Prozentanteil von Vollzeit (z.B. 80 Prozent-Vollzeit) definieren.

## 13. Untersuchungsanlage

Grundgesamtheit der Untersuchung sind **Frauen ab 18 Jahren, die aktuell in Teilzeit erwerbstätig sind**. Die Definition der Teilzeit-Erwerbstätigkeit umfasst alle Frauen, die nicht Vollzeit erwerbstätig sind, unabhängig davon, ob die Erwerbstätigkeit der Frauen in einem angestellten Arbeitsverhältnis erfolgt oder ob die Frauen selbstständig sind.<sup>34</sup> Über diese werden in dieser Untersuchung empirische repräsentative Aussagen gemacht

*Nicht* zur Grundgesamtheit gehören jene, die aktuell in Ausbildung sind, im Arbeitsmarkt im Praktikum, im Bundesfreiwilligendienst oder im Volontariat sowie jene, die bereits in Rente/Pension sind. *Nicht* zur hier untersuchten Grundgesamtheit gehören auch jene, die als Saisonarbeiterinnen maximal vier Monate im Jahr erwerbstätig sind.

### A. Qualitative Vorstudie

Für die Erstellung des Fragebogens der Repräsentativbefragung ist es notwendig, dass alle relevanten Merkmale und Merkmalsausprägungen hinsichtlich der Motive, Einstellungen und Erfahrungen von (freiwilliger und unfreiwilliger) Teilzeit bekannt sind. Hier sind vorhandene empirische Untersuchungen sowie die fachlichen Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BMFSFJ eine wichtige Quelle. Dazu ist es ratsam, im Rahmen einer qualitativen Vorstudie sicherzustellen, dass keine wesentlichen, vor allem neuen Aspekte unberücksichtigt werden, zumal es bisher keine aktuelle fundierte Untersuchung speziell zu dieser Thematik gibt.

Daher wurden im Rahmen einer qualitativen Vorstudie in Form von 8 mehrstündigen Gruppendiskussionen mit Frauen in Teilzeit ihre Einstellungen, Erfahrungen und Perspektiven exploriert. Ziel war Erkenntnisse darüber, was die Merkmale, Ausprägungen und Facetten von „unfreiwilliger Teilzeit“ sowie von „freiwilliger Teilzeit“ sind, was die ursächlichen und verstärkenden Faktoren und inwieweit freiwillige und unfreiwillige Teilzeit erwerbsbiographisch zusammenhängen. Dazu soll erhoben werden, welche Maßnahmen (Hebel) Frauen in Teilzeit selbst sehen und befürworten, um aus der Teilzeitfalle herauszukommen. Überdies kann geprüft werden, wie bestimmte Fachbegriffe und kampagnenfähige Schlagworte wie „unfreiwillige Teilzeit“ oder „Teilzeitfalle“ von den Frauen in Teilzeit selbst wahrgenommen und bewertet werden – wie Frauen selbst über ihre Teil-

---

<sup>34</sup> Im Fall der Selbstständigkeit unterliegt es bei höherem wöchentlichem Stundenumfang der subjektiven Definition, ob die Frau ihren Erwerbsumfang als Teilzeit oder Vollzeit bezeichnet. Auch im Angestelltenverhältnis ist die Definition von „Vollzeit“ nicht uneindeutig, denn in den Betrieben wird „Vollzeit“ in Bezug auf den wöchentlichen Erwerbsumfang sehr unterschiedlich definiert. Daher wurde in dieser Untersuchung eigens die Frage gestellt, ab welchem Stundenumfang im Betrieb „Vollzeit“ definiert ist.

zeit, ihr Entgelt und ihre Einkommenslücken sprechen. Dazu können Sensibilitäten für Schlagworte, Parolen und Argumente aufgespürt werden (auch: was negative Empfindlichkeiten und Abwehr erzeugt), was mit Blick auf mögliche Kampagnen seitens des Bundesministeriums sowie Reden der Ministerin hilfreich ist.

Mit dem Erhebungsinstrument der Gruppendiskussion ist es möglich zu explorieren, inwiefern und wie klar Frauen einen Zusammenhang zwischen ihrer Teilzeit und ihrem Lohnniveau sehen. Das betrifft auch die Frage, welche Relevanz der allgemeine Gender Pay Gap hat für die Einschätzung ihrer eigenen Einkommensrelation a) zu anderen Erwerbstätigen mit gleicher/gleichwertiger Qualifikation in ihrem Arbeitsbereich, b) zu Frauen in Vollzeit, c) zu Männern in Teilzeit, d) zu Männern in Vollzeit.

Um möglichst das ganze Spektrum zu erfassen, wurden Frauen in Teilzeit aus allen Altersgruppen und Lebensphasen, Schichten und Milieus sowie Frauen verschiedener Lebensform und unterschiedlichem Familienstand in die Gruppendiskussionen einbezogen. Pro Gruppendiskussion wurden 8 teilzeiterwerbstätige Frauen eingeladen (insgesamt 64 qualitativ befragte Frauen in Teilzeit).

Für die Echtheit und Tiefe der Befunde war Zeit der entscheidende Faktor. Unter Zeitdruck kommen meist nur stereotype und vordergründige Meinungen zum Ausdruck; bei zu knapper Zeit geriete eine Gruppendiskussion zu einer Abfrage von kurzen Statements mit der Maxime, dass jede etwas gesagt haben soll. Gerade bei mehreren und komplexen Themen ist notwendig, dass jede Teilnehmerin und die Gruppe insgesamt in einer entspannten Atmosphäre miteinander redet und arbeitet. Phasen des Dialogs, des Nachdenkens über die Äußerungen der anderen sowie Kleingruppenarbeit und das gemeinsamen Nachsinnen bringen die einzelnen Teilnehmer oft erst dazu, sich der eigenen, oft ambivalenten Einstellung zu einem Thema oder Aspekt bewusst zu werden sowie zur Bereitschaft, diese den anderen offen und authentisch mitzuteilen. Daher war für jede Gruppendiskussion ein ausreichender Zeitrahmen von 3 Stunden vorgesehen. Der Zeitrahmen war auch notwendig, damit die Teilnehmerinnen einander vertraut werden, so dass sie entspannt, dialogisch und aufeinander reagierend sprechen können, und auch ihre biographischen Erzählungen Raum finden – so werden auch Äußerungen über die eigene Frustration, Resignation, Erfahrungen von Scheitern, Probleme beim Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und/oder zur Rollenteilung in der Partnerschaft etc. möglich. Die Gruppendiskussion hatte den Charakter einer Gruppenwerkstatt, weil durch den Einsatz verschiedener assoziativer und kreativer Methoden nicht nur die bewussten und leicht zu verbalisierbaren Einstellungen, sondern auch die vorbewussten und nonverbalen Bewusstseinsinhalte und Einstellungen sowie emotionale Konnotationen erfasst werden.

## B. Quantitativ-repräsentative Befragung

Repräsentativ für die Grundgesamtheit von Frauen in Teilzeit wird eine Zufallsstichprobe von **2.000 Fällen** gezogen. Diese werden nach einem zuvor entwickelten standardisierten Fragebogen telefonisch befragt. Die Erhebung erfolgt aus Zeit- und Kostengründen telefonisch via *CATI* (Computer Assisted Telephone Interview) nach dem neuesten Verfahren von *dual frame* (Festnetz und Handy). Durch dieses methodische Verfahren ist weitgehend sichergestellt, dass möglichst alle zur Grundgesamtheit gehörenden Personen die gleiche Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen und befragt zu werden (= Kriterium für eine repräsentative Auswahl). Die Stichprobenziehung erfolgte in zwei Stufen: (1) Eine zufällige Auswahl von Haushalten mit Feststellung, welche Personen im Haushalt zur Grundgesamtheit gehören; (2) daran anschließend eine zufällige Auswahl der Befragungsperson nach dem sog. Schwedenschlüssel (Kish-Selection-Grid).

Der Stichprobenumfang von 2.000 Befragten bietet die Möglichkeit, in der Auswertung zu differenzieren, z.B. in Bezug auf das Alter und den Erwerbsverlauf von Frauen in Teilzeit, ihre soziale Lage, ihre Partnerschaftsbiographie und -situation, ihre berufliche Qualifikation und Position, sowie die Branche und Unternehmensgröße ihrer Erwerbstätigkeit; ebenso nach unterschiedlicher Einstellungsmustern. Die Interviewdauer betrug im Durchschnitt 30 Minuten. Der Erhebungszeitraum war von 08. August bis 14. September 2016.

Nach Abschluss der Erhebung wurde der Datensatz in Bezug auf die Grundgesamtheit nach aktuellen Daten des Mikrozensus hinsichtlich Bundesland, Alter, Schulabschluss, Berufsausbildung, Familienstand und Haushaltsgröße gewichtet.

Die sozialwissenschaftliche Untersuchung gilt mit den hier verwendeten methodischen Verfahren der Stichprobenziehung, Datenerhebung und Datenbehandlung als repräsentativ.



**Impressum:**

Alle Rechte beim Autor:

Prof. Dr. Carsten Wippermann

DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung GmbH

Fischhaberstraße 49a

82377 Penzberg

HRB 187781, Amtsgericht München