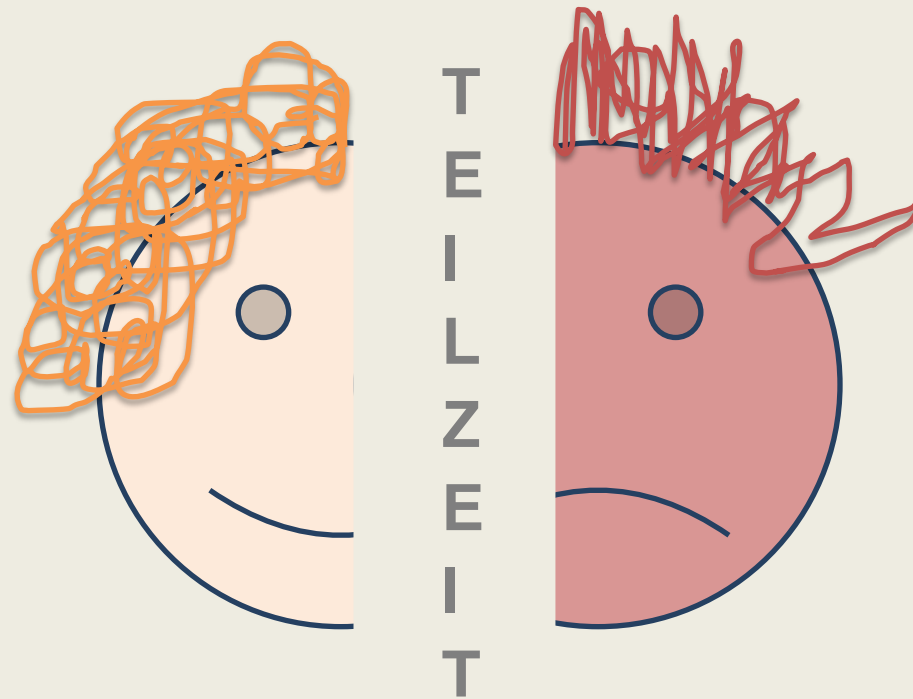


MitMachProgramm 2015
Tagung Endlich Zeit für ...

**Teilzeit – viel geliebt, aber auch
geschätzt? Wie viel ist sie wert?**

Ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg
Stuttgart, 25. April 2015

Überblick



1. Vier Beispiele für die Geringschätzung der Teilzeitarbeit
 - Grundentgelt: Fakten und Ursachen
 - Leistungsvergütung: Fakten und Ursachen
 - Beurteilungen: Fakten und Ursachen
 - Rente: Fakten und Ursachen
2. Handlungsansätze zur Aufwertung

Geringschätzung beim Grundentgelt

Bruttostundenverdienste nach Arbeitszeit und Geschlecht

	Vollzeit und Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	„Zeit- Lohnlücke“
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen				
Männer	33,80	33,96	27,81	18,1%
Frauen	23,53	23,97	22,61	5,7%
Gender Pay Gap	30,4%	29,4%	18,7%	
Gesundheits- und Sozialwesen				
Männer	24,14	25,22	18,89	25,1%
Frauen	17,49	18,26	16,67	8,7%
Gender Pay Gap	27,5%	27,6%	11,8%	

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014): Verdienste und Arbeitskosten, Arbeitnehmerverdienste 3. Vierteljahr 2014, Fachserie 16 Reihe 2.1, S. 6ff , eigene Berechnungen

Geringschätzung beim Grundentgelt

Mögliche Ursachen:

- Es werden überwiegend eher einfache Tätigkeiten in Teilzeit ermöglicht. Anforderungsreichere oder gar Führungstätigkeiten gelten in vielen Bereichen immer noch als „nicht teilzeitfähig“ - entgegen den Regelungen des § 6 TzBfG.
- Eingruppierungsspielräume der Tarifverträge werden zu Ungunsten von Teilzeit-Tätigkeiten ausgelegt. Zum Beispiel, indem bestimmte Eingruppierungsmerkmale für eine höhere Eingruppierung nicht anerkannt werden. Dadurch können Teilzeittätigkeiten zu gering eingruppiert, sprich: unterbewertet werden.
- Hintergrund: Stereotype Vorstellungen von (weiblichen) Teilzeitbeschäftigten als Hinzuverdienerinnen.

Geringschätzung beim Leistungsentgelt

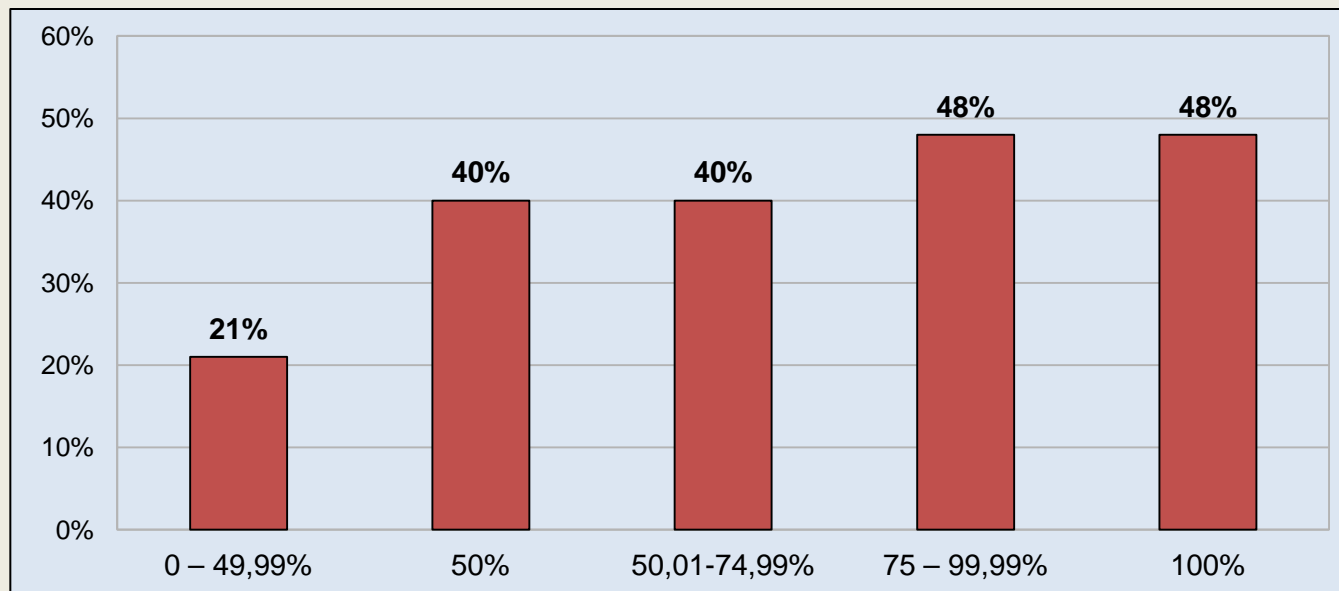
Anteil von Beschäftigten an der höchsten Leistungsstufe III, nach Arbeitszeit und Geschlecht

	2010	2011	2012
Gesamt	61,5%	63,0%	68,4%
Vollzeitbeschäftigte	64,6%	65,6%	70,2%
Vollzeitbeschäftigte Männer	-	64,6%	68,4%
Vollzeitbeschäftigte Frauen	-	66,4%	71,8%
Teilzeitbeschäftigte	54,5%	57,4%	64,6%
Teilzeitbeschäftigte Männer	-	64,5%	69,4%
Teilzeitbeschäftigte Frauen	-	55,5%	63,1%

Quelle: vertrauliche Unternehmensdaten (ca. 1.600 Beschäftigte, 58% Frauen, öD)

Geringschätzung beim Leistungsentgelt

Anteil von Prämienempfänger_innen an den Berechtigten und Höhe der Prämie, nach Anteil an der Vollarbeitszeit, 2012



508,32€

506,92€

607,34€

667,87€

714,47€

Quelle: vertrauliche Unternehmensdaten (ca. 30.000 Beschäftigte, 60% Frauen, öD)

Geringschätzung beim Leistungsentgelt

Anteil von Prämienempfänger_innen an den Berechtigten und Höhe der Prämie, nach Arbeitszeitmodell, 2012

	Berechtigte	Empfänger_innen	Durchschn. Prämienhöhe
Männer insgesamt	11.468 / 40%	5.163 / 45%	705,19 €
Frauen insgesamt	17.250 / 60%	7.800 / 45%	670,54 €
Vollzeitb. Männer	10.104 / 51%	4.718 / 47%	714,47€
Vollzeitb. Frauen	9.540 / 49%	4.683 / 49%	
Teilzeitb. Männer	1.364 / 15%	445 / 33%	604,79 €
Teilzeitb. Frauen	7.710 / 85%	3.119 / 40%	

Quelle: vertrauliche Unternehmensdaten (ca. 30.000 Beschäftigte, 60% Frauen, öD)

Geringschätzung beim Leistungsentgelt



Mögliche Ursachen:

- Stereotype Vorstellungen und Vorurteile, vor allem weibliche Teilzeitbeschäftigte seien (als Hinzuverdienerinnen) generell wenig berufsorientiert und wenig leistungsmotiviert. Gleichzeitige Missachtung der häufig höheren Produktivität von Teilzeitkräften.
- Teilzeitbeschäftigten werden eher Routinetätigkeiten zugewiesen, seltener anspruchsvolle Aufgaben, in denen sie besondere Leistungen zeigen können.
- Geringere Sichtbarkeit aufgrund geringerer Anwesenheitszeiten, so dass insbesondere bei subjektiver Leistungsmessung Vorurteile und Stereotype großen Einfluss bekommen können.

Geringschätzung bei Beurteilungen

Differenz der Anteile von Frauen und Männern an der jeweils besten Beurteilungs“note“ im Polizeivollzugsdienst

Bundesland/Polizeibereich	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Brandenburg*	0,75	0,62	-4,35
Bremen/Bremerhaven	9,6	12,96	-6,25
Hamburg	1,02	0,07	1,86
Hessische Bereitschaftspolizei	0,06	-0,55	0,00
Niedersachsen*	-0,56	-1,34	-0,32
Rheinland-Pfalz	6,23	3,29	9,82
Sachsen-Anhalt	0,67	0,67	0,00
Schleswig-Holstein	2,13	3,62	-1,84
Bundespolizei	6,22	5,28	5,98

Rote Zahlen: höherer Anteil von Männern an der Bestnote

Grüne Zahlen: ausgewogene Anteile (Differenz < 0,1%-punkte)

Schwarze Zahlen: höherer Anteil von Frauen an der Bestnote

* Zweitbeste Notenstufe

Geringschätzung bei Beurteilungen

Mögliche Ursachen:

- **Vorbemerkung:** Tendenz insgesamt im Polizeivollzugsdienst: geringere Repräsentanz von Frauen bei den Bestnoten. Im Hinblick auf die Arbeitszeit: differenziertes Bild.
- Einschätzung von Teilzeitkräften als weniger leistungsfähig
- Geringere Sichtbarkeit und Beobachtbarkeit
- Geringere zeitlich flexible Verfügbarkeit von Teilzeitkräften und damit geringere Zuverlässigkeit für den spontanen Einsatz
- Unterstellung geringerer Berufsorientierung und Konzentration
- Zuweisung weniger anspruchsvoller Aufgaben an Teilzeitkräfte
- **Aber auch:** Sensibilisierung für mögliche Benachteiligungen, Förderung familienfreundlicher Arbeitszeiten für Frauen und Männer

Geringschätzung bei der Rente

Durchschnittliche Rentenzahlbeträge am 31.12.2013 nach Rentenart, Geschlecht und Region, Gender Pension Gap

	Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag					
	Rente wegen Alters			Witwen-/Witwerrenten		
	Männer	Frauen	Gender Pension Gap*	Männer	Frauen	Gender Pension Gap*
Alte Bundesländer	1.003 €	512 €	49%	246 €	576 €	57%
Neue Bundesländer	1.096 €	755 €	31%	313 €	623 €	50%

* = Differenz zwischen dem höheren und dem niedrigeren Rentenbetrag, ausgedrückt als Prozentsatz des höheren Betrages

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2014): Rentenversicherung in Zahlen 2014, Berlin, S. 34 – 37, eigene Zusammenstellung und Berechnung

Geringschätzung bei der Rente

Mögliche Ursachen:

- Ursache für die niedrigen Renten und die Altersarmut von Frauen sind ihre durchschnittlich geringeren Einkommen und Erwerbsunterbrechungen sowie Teilzeitarbeit im Erwerbsverlauf.
- Die Effekte sind umso drastischer, je niedriger das Arbeitszeitvolumen ist.
- Bei einem 450-Euro-Job während eines ganzen Jahres erhöht sich die spätere monatliche Rente (nach heutigen Werten) um etwa 4,45 Euro, in den neuen Bundesländern sind es 4,65 Euro.
(Quelle: <https://www.ihre-vorsorge.de/index.php?id=1339>, letzter Download 23.4.2015)
- Wer also das ganze Erwerbsleben (angenommen: 40 Jahre) im Minijob arbeiten würde, bekäme 178 € Rente (West) bzw. 186 € (Ost).

Handlungsansätze zur Aufwertung der Teilzeitarbeit



Was heißt das?

Teilzeitarbeit abbauen, verhindern?

Nein!

Die Gefahren müssen aber gesehen und vermieden werden.

Es gibt verschiedene Handlungsansätze:

Handlungsansätze zur Aufwertung der Teilzeitarbeit



Beim Grundentgelt:

- Besondere Aufmerksamkeit bei der Eingruppierung von („typischen“) Teilzeitstellen
- Anspruchsvolle Aufgaben und Projekte auch für Teilzeitkräfte
- Berufliche Entwicklung und Aufstieg müssen auch in Teilzeit möglich sein.
- Auch Führung muss in Teilzeit möglich sein.

Beim Leistungsentgelt:

- Daten auswerten – reden – sensibilisieren
- Objektive, kennzahlenbasierte Verfahren einsetzen, wie Zielvereinbarungen oder aufgabenbezogene Bewertung
- Objektive, mess- und zählbare Leistungskriterien finden, möglichst keine zeitanteilige Zahlung

Handlungsansätze zur Aufwertung der Teilzeitarbeit



Bei Beurteilungen:

- Daten auswerten – reden – sensibilisieren
- Prinzip: Beurteilt wird die Leistung in der Anwesenheit, nicht die Abwesenheit
- Teilzeitarbeit als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten und auch als Thema für Männer etablieren
- Akzeptanz von Gender- und Gleichstellungsarbeit allgemein
- Unterstützung der obersten Führungsebene
- Gleichstellungskompetenz als Anforderung an Führungskräfte

Bei der Rente:

- Teilzeitarbeit befristen
- Rückkehrrecht in Vollzeit verankern (§ 9 TzBfG verschärfen)
- Weitere Änderungen im Rentenrecht

Fragen zur Diskussion

- 1) Welche Fragen sind offen geblieben?
- 2) Welche Kommentare „wollen heraus“?
- 3) Welcher Aspekt hat besonders
 - überrascht?
 - erschüttert?
 - gefreut?
 - motiviert, etwas zu tun?
- 4) Welche Beispiele oder weiteren Handlungsansätze zur Aufwertung gibt es?
- 5) Welche Ideen für Aktionen oder Maßnahmen sind entstanden?