Lohnungleichheit in Teilzeit: Der verborgene Vermögensschaden für Frauen

So leisten Sie als Betriebsrat einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung

Die Uhr tickt! Ein Blick hinter die Kulissen der Teilzeitarbeit offenbart ein großes finanzielles Risiko, hauptsächlich für Frauen: Der Vermögensverlust und die Rentenlücke! Dieser Artikel wirft Licht auf die Verbindung zwischen Teilzeitlöhnen, geschlechtsspezifischer Ungleichheit und der Rolle des Betriebsrats als Wegbereiter für eine gerechtere Zukunft der Teilzeitarbeiter.

Redaktion

Stand: 7.3.2024

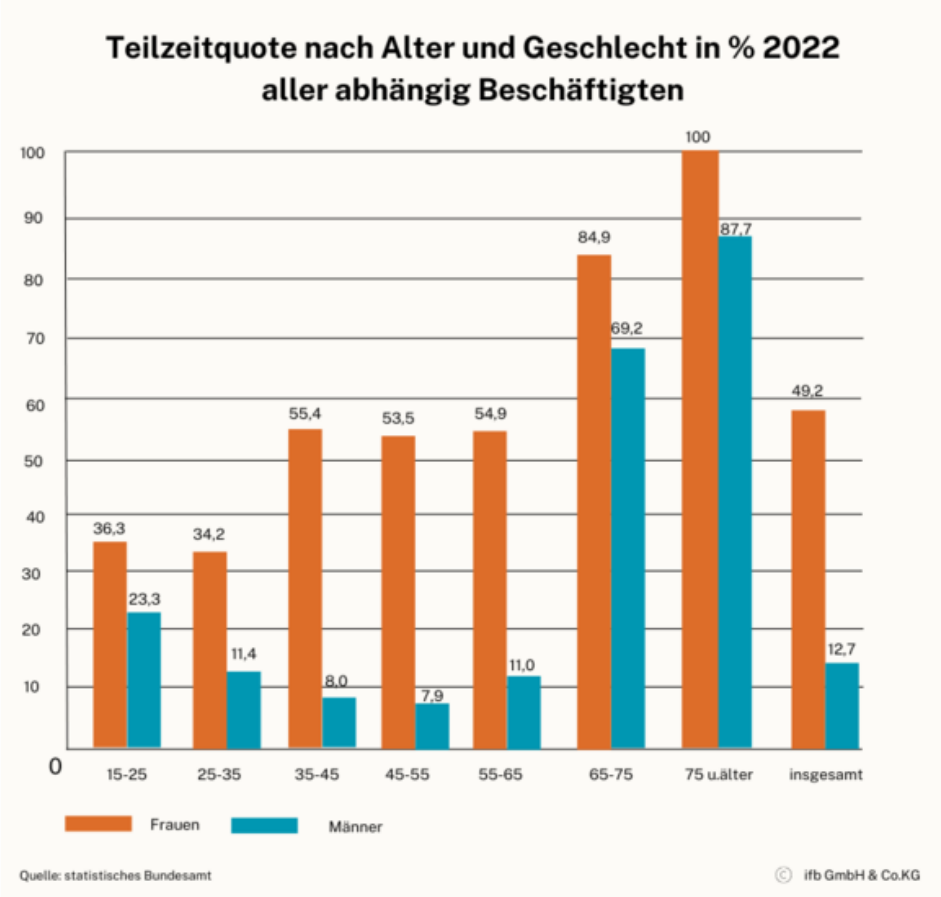
Lesezeit: 02:45 min

Teilzeitarbeit gewinnt immer weiter an Beliebtheit. Modelle wie die 4-Tage-Woche, 35-Stunden-Woche und Job-Sharing werden bevorzugt, während das traditionelle Konzept von 5 Tagen Arbeit und nur 2 Tagen für Hausarbeit und Erholung an Zuspruch verliert. Der Trend zur Teilzeitarbeit wird nicht nur durch den Wunsch nach mehr Freizeit, sondern auch durch Lebensphasen wie Kindererziehung und die Pflege der Eltern angetrieben. Häufig sind es die Frauen, die ohne Teilzeit ihre Lebens- oder Familiensituation nicht erfolgreich bewältigen können.

Im Jahr 2022 arbeiteten rund 12 Millionen Menschen in Teilzeit.

Zahlen, Daten, Fakten: Frauen in Teilzeit

Im Jahr 2022 arbeiteten rund 12 Millionen Menschen in Teilzeit. Das sind Personen, die in einem Unternehmen weniger Stunden arbeiten als ihre Vollzeitkräfte. Diese Gruppe umfasst sowohl Personen mit sozialversicherungspflichtigen Jobs als auch geringfügig Beschäftigte und Beamte. Im Gegensatz dazu waren 2022 waren knapp 17,7 Millionen Männer und 9,5 Millionen Frauen in Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitarbeit ist vor allem bei Frauen verbreitet, denn etwa 78 % der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland sind weiblich. Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, 49,2 %, was bedeutet, dass fast die Hälfte der berufstätigen Frauen weniger als Vollzeit arbeitet. Bei Männern liegt dieser Anteil bei 12,7 %. Von 35 bis 65 Jahren beträgt die Teilzeitquote durchgängig über 50 %. Wie die Altersspanne schon vermuten lässt, müssen in diesen Altersgruppen Beruf und Familie miteinander vereinbart werden, insbesondere die Kindererziehung und Angehörigenpflege. 71% der Frauen im Alter von 35 bis 45 Jahren, 45 % der 25- bis 35-Jährigen und 45 % der 45- bis 55-Jährigen, die Teilzeit arbeiten, geben an, dies aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu tun. Dies zeigt, dass viele Frauen Teilzeit als Möglichkeit sehen, Beruf und Privatleben zu vereinen, insbesondere nach der Geburt von Kindern.



Teilzeit bei Frauen – ein Phänomen mit Auswirkungen

Vielleicht denken Sie, Frauen seien einfach geschickt darin, Familie und Beruf zu vereinen und an ihre Work-Life-Balance zu denken. Doch dieser Gedanke ist ein Mythos. Die Herausforderung, Beruf und den unbezahlten Familienjob zu koordinieren, geht oft über eine 40-Stunden-Woche hinaus. Viele bedenken dabei nicht die Auswirkungen auf ihr Leben, denn Teilzeitarbeit bedeutet auch finanzielle Abhängigkeit – zuerst vom Partner und später bei der Rente vom Staat. Hinzu kommt, dass Teilzeit immer noch geringer entlohnt wird. Laut einer Studie des Forschungsinstituts DIW beträgt die Lohnlücke zwischen Vollzeit und Teilzeit 17

%. Da Teilzeitbeschäftigung überwiegend Frauen betrifft, ist Ungleichheit vorprogrammiert – und damit ein erheblicher Vermögensverlust bis zur Rente.

Ein mögliches Rechenbeispiel macht die Auswirkungen des Lohnabschlags für Frauen in Teilzeit auf den entgangenen Lohn und potenziellen Vermögensschaden über 30 Jahre deutlich:

Kennzahlen Teilzeit Frauen - Vermögensschaden Beispielrechnung

Kennzahl	Betrag in Euro
Stundenlohn Frauen in Teilzeit	15,87
Stundenlohn Frauen in Vollzeit	19,12
Differenz (Teilzeit vs. Vollzeit)	-3,25
Stundenlohn Männer	23,20
Lohnabschlag Frauen in Teilzeit	7,33
Entgangener Lohn pro Monat (80 Stunden)	590,40
Entgangener Lohn pro Jahr (12 Monate)	7.084,80
Entgangener Lohn über 30 Jahre	212.544,00
Vermögensschaden in Aktien pro Monat	590,40
Rendite der Aktien	5%
Vermögensschaden nach 30 Jahren	479. 954,36

Quelle: capital.de

© ifb GmbH & Co.KG

Die Folge ist eine geringere Rente für Frauen

Weniger Arbeit bedeutet auch weniger Rente! Diese einfache Formel beschreibt das Gender Pension GAP, die Rentenlücke. Besonders stark von Armut bedroht sind Mütter, die in Teilzeit gearbeitet haben. Aufgrund von Lohnausfällen, Karriereknicks und Teilzeitarbeit fehlen ihnen Beiträge, was zu einer geringeren Rente führt. Deutschland belegt im OECD-Ländervergleich mit einem Gender Pension Gap von über 40 % den letzten Platz (Stand: 2020). Auch bei der gesetzlichen Rente zeigt sich hierzulande ein geschlechtsspezifisches Gefälle: Männer erhalten durchschnittlich 1.304 Euro gesetzliche Rente im Monat, Frauen hingegen nur 832 Euro.

Laut einer Allianz-Studie aus dem Jahr 2020 sind viele Frauen sich ihrer finanziellen Situation im Alter nicht bewusst:

- 80 % der Befragten kannten das Gender Pension Gap, die Rentenlücke, nicht.
- 59 % wissen nicht, mit wie viel Geld sie im Alter rechnen können.
- Frauen schätzen den Abstand in der Vorsorge zu Männern auf 25 % ein, also zu gering.
- 65 % der Frauen haben keinen konkreten Vorsorgeplan für das Alter.

Hier ist Aufklärung gefragt, am besten bereits zu Beginn der Entscheidung zur Teilzeitarbeit, denn letztendlich hängt alles zusammen.

Als Betriebsrat ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter im Blick zu haben, insbesondere in Bezug auf Teilzeitarbeit von Frauen im Unternehmen.

Unterstützung durch Information: Aufgabe des Betriebsrats?

Als Betriebsrat ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter im Blick zu haben, insbesondere in Bezug auf Teilzeitarbeit von Frauen im Unternehmen. Wie viele Frauen arbeiten tatsächlich in Teilzeit in Ihrem Betrieb? Haben Sie als Betriebsrat diese Zahl zur Hand, um gezielte Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Fairness zu ergreifen.

Ein weiterer entscheidender Aspekt ist die Frage der Lohngerechtigkeit. Verdienen die Frauen in Teilzeit, ebenso wie die übrigen Teilzeitkräfte, vergleichbar mit ihren Vollzeitkollegen? Diese Fragen sind nicht nur ein zentrales Thema des Betriebsrats, sondern auch ein Schlüsselthema für die Mitarbeiterzufriedenheit und das positive Image des Unternehmens.

Darüber hinaus kann der Betriebsrat in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung Aufklärungsarbeit leisten. Teilzeitbeschäftigung hat nicht nur kurzfristige Auswirkungen auf das Einkommen, sondern auch langfristige Konsequenzen für die Rentenansprüche und die finanzielle Unabhängigkeit im Alter. Dieses Bewusstsein zu schärfen, ist eine unterstützende Rolle, die Sie als Betriebsrat übernehmen könnten.

In Zeiten des Fachkräftemangels kann ein Aufstocken der Arbeitszeit bei Frauen profitieren eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sein – natürlich nur mit entsprechender Unterstützung!

Als Betriebsrat können Sie zusätzlich die Situation der arbeitenden Mütter oder Frauen, die Angehörige pflegen müssen, verbessern.

Haben Sie diese Tipps parat, wenn Frauen in Teilzeit gehen wollen:

- Vor der Entscheidung zur Teilzeit sollte jeder seine finanzielle Situation in Bezug auf Altersvorsorge prüfen. Auskunft über die Rentenlücke zwischen Vollzeit und Teilzeit gibt den Betroffenen die deutsche Rentenversicherung.
- Lebenspartner haben die Möglichkeit, eine Vereinbarung über eine finanzielle Rücklage speziell für den teilzeitarbeitenden Part in der Lebensgemeinschaft zu treffen. Im Falle einer Trennung oder im Alter gleicht diese die Rentenlücke aus.
- Arbeitnehmer sollten prüfen, ob nicht ein Aufstocken der Stunden von beispielsweise 20 auf 30 Stunden die Rentensituation später deutlich verbessert. Das geht mit dem Teilzeitrechner des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Als Betriebsrat können Sie zusätzlich die Situation der arbeitenden Mütter oder Frauen, die Angehörige pflegen müssen, verbessern. Die rechtliche Grundlage ist vorhanden. In § 80 Abs. 2a und 3 BetrVG heißt es: Der Betriebsrat hat die Aufgabe die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

Mit diesen Maßnahmen können Sie als Betriebsrat helfen

Flexible Arbeitszeiten: Regen Sie als Betriebsrat die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle an, die es Müttern ermöglichen, ihre Arbeitszeiten besser an die Bedürfnisse ihrer Familie anzupassen. Dazu gehören Gleitzeit oder Home-Office-Optionen.

Kinderbetreuung: Die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder -dienstleistungen, entweder direkt im Unternehmen oder in der Nähe des Arbeitsplatzes; oder eine zusätzliche finanzielle Förderung können Eltern direkt unterstützen.

Elternzeit und Rückkehrmanagement: Führen Sie klare Regelungen für Elternzeit, Rückkehrphasen und Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach einer Familienpause ein.

Chancengleichheit bei Beförderungen und Weiterbildungen: Stellen Sie als Betriebsrat sicher, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer auf berufliche Weiterentwicklung und Schulungsmaßnahmen haben.

Transparente Gehaltsstrukturen: Überprüfen Sie die Gehaltsstrukturen, um sicherzustellen, dass keine geschlechtsspezifischen und arbeitszeitvertraglichen Lohnunterschiede bestehen. Fördern Sie die Transparenz in Bezug auf Gehaltsverhandlungen.

Netzwerke und Mentoring: Etablieren Sie als Betriebsrat Netzwerke und fördern Sie Mentoring-Programme, um Frauen im Unternehmen zu unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen und von Erfahrungen erfahrener Kolleginnen zu profitieren.

Gleichgehandlungsrichtlinien: Implementieren und überwachen Sie als Betriebsrat klare Gleichbehandlungssrichtlinien, um sicherzustellen, dass Frauen gleiche Chancen am Arbeitsplatz erhalten.

Informationskampagnen: Initiieren Sie Informationskampagnen, die das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen schärfen und eine positive Unternehmenskultur fördern.

Fazit: Als Betriebsrat tragen Sie eine bedeutende Verantwortung und haben die Macht, positive Veränderungen herbeizuführen, insbesondere für Teilzeitarbeiter, vor allem Frauen im Unternehmen. Nutzen Sie Ihre Mitbestimmungs- und Beratungsrechte strategisch, um fairere Bezahlung und gerechtere Ressourcenverteilung zu fördern. Setzen Sie sich für Maßnahmen zur Unterstützung betroffener Frauen ein – die Anerkennung und Dankbarkeit Ihrer Kollegen folgt mit Sicherheit. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025