

**Kleine Anfrage****Wiebke Knell (Freie Demokraten) vom 05.04.2023****Teilzeitquote in Hessen, verschenktes wirtschaftliches Potential in Zeiten des Fachkräftemangels und Probleme der Altersarmut unter Frauen****und****Antwort****Minister für Soziales und Integration****Vorbemerkung Fragestellerin:**

In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels ist Hessen nicht nur auf qualifizierte Einwanderung, sondern auch auf eine Steigerung der Erwerbsquote insbesondere von Frauen angewiesen. Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die in Hessen laut Schätzungen fehlenden 37.000 fehlenden Betreuungsplätze erschweren Eltern die Berufstätigkeit. In der Folge – und nicht zuletzt aufgrund der Lohnentgeltlücke – arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Verbunden mit einer Teilzeittätigkeit ist jedoch einerseits ein geringeres Einkommen, welches vor allem für Alleinerziehende ein finanzielles Risiko darstellt, und andererseits das weit verbreitete Problem der Altersarmut unter Frauen. Trotz dieser Sachlage wird bisher politisch noch kaum bzw. unzureichend über das Thema Frauen in Teilzeit in Verbindung mit dem Fachkräftemangel sowie der Gefahr der Altersarmut diskutiert. Ein Grund hierfür mag die fehlende öffentliche Debatte sowie ein mangelndes Problembewusstsein in Verbindung mit fehlenden Daten (im Hessischen Lohnatlas finden sich bspw. keinerlei Angaben zu Teilzeit, obgleich dies ein entscheidender Grund für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen darstellt) sein. Darüber hinaus ist die vermehrte Beschäftigung von Frauen in Teilzeit nicht nur ein Problem für den Fachkräftemangel in Hessen, sondern begründet auch – neben den anderen Faktoren – die noch immer geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen und fehlende Gleichstellung in diesem Bereich.

Die Vorbemerkung der Fragestellerin vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie hoch ist die Teilzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten/Arbeitnehmerinnen in Hessen?

Im Berichtsmonat September 2022 waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit rund 49 % der Frauen, die einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, in Teilzeit beschäftigt. Als Teilzeit gilt dabei jede vertraglich festgelegte Arbeitszeit, die geringer als die festgelegte Regelarbeitszeit in Vollzeit ist. Die Teilzeitquote liegt exakt im bundesdeutschen Schnitt, lediglich bei den Stadtstaaten Berlin und Hamburg ist sie signifikant geringer.

Frage 2. Wie hoch ist die Frauenquote unter den Teilzeitbeschäftigten in Hessen?

Die Frauenquote unter den Teilzeitbeschäftigten in Hessen betrug im Berichtsmonat September 2022 laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit 75,5 %.

Frage 3. Wie hoch ist die Frauenquote unter den geringfügig Beschäftigten in Hessen?

Im Berichtsmonat September 2022 betrug die Frauenquote unter den Personen, die geringfügig beschäftigt waren 56 %.

Bei Personen, die im Nebenjob geringfügig beschäftigt waren, betrug die Frauenquote 52,4 %. Die Frauenquote der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Hessen betrug 59,2 %.

Frage 4. Wie verändert sich die wöchentliche Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen in Hessen in Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder, die sie haben?

Der Landesregierung liegen keine Daten vor, die die wöchentliche Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen in Bezug zur Anzahl der Kinder setzt.

Frage 5. Wie bewertet die Landesregierung die Teilzeitquote unter hessischen Arbeitnehmerinnen, die Frauenquote unter den Teilzeitbeschäftigten sowie unter den geringfügig Beschäftigten in Hessen?

Die angesprochenen Quoten bewegen sich im bundesdeutschen Mittel, lediglich bei den Stadtstaaten Berlin und Hamburg liegt die Teilzeitquote der Arbeitnehmerinnen deutlich unter dem Median. Eine generalisierende Wertung ist hierbei nicht möglich. Zwar liegt, bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die Teilzeitquote der Frauen um ein Vierfaches über der der Männer. Allerdings ist zu beachten, dass sie in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie im Bereich Erziehung und Unterricht mit jeweils 42 % am höchsten ist. Mit gut 3,9 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und einem Anteil weiblicher Beschäftigter im erwerbsfähigen Alter von 77 % im Juni 2021 war das Gesundheits- und Sozialwesen unverändert der Wirtschaftszweig mit den meisten Frauen. Einen hohen Frauenanteil verzeichnet auch der Bereich Erziehung und Unterricht (72 %; 1,0 Mio. Frauen). In den sonstigen Dienstleistungen, zu denen u. a. Friseur- und Kosmetiksalons zählen, und in der öffentlichen Verwaltung waren etwa zwei Drittel der Beschäftigten Frauen („IAB Blickpunkt Arbeitsmarkt Juni 2022“).

Die Gründe, warum Menschen in den angesprochenen Berufsfeldern überdurchschnittlich oft Teilzeitbeschäftigung wählen, sind vielfältig. Ungünstige Arbeitszeiten, familiäre Verpflichtungen und tradierte Rollenbilder spielen ebenso eine Rolle wie eine gerade in Randzeiten oft schwer zu organisierende Kinderbetreuung.

Frage 6. Welche negativen Konsequenzen, v. a. für die Alterssicherung, ergeben sich aus Sicht der Landesregierung für Arbeitnehmerinnen in Hessen auf Basis der vorherigen Antworten?

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass eine Teilzeitbeschäftigung dazu führt, dass weniger Rentenversicherungsbeiträge abgeführt werden, da sich das Entgelt aufgrund der Teilzeitregelung vermindert. Dieser Umstand führt in der Folge zu einer geringeren Rentenanspruchshöhe.

Ebenso sind die Möglichkeiten der privaten und betrieblichen Altersvorsorge bei der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung meist beschränkter als bei einer Vollzeitstelle. Hervorzuheben ist die Tatsache, dass die Teilzeitquote in Hessen seit dem Jahr 2005 kontinuierlich gestiegen ist. Der Anstieg der Teilzeitarbeit geht dabei zu einem großen Teil auf den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit zurück, die zwischen den Jahren 2005 und 2020 von 43,8 % auf 56 % gestiegen ist.

Andererseits ist die Teilzeitbeschäftigung für viele Frauen insoweit eine Chance, sich selbständig eine eigenständige gesetzliche Alterssicherung aufzubauen.

Frage 7. Falls die Verminderung der Teilzeitquote (und somit die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit) für Arbeitnehmerinnen in Hessen ein politisches Ziel der Landesregierung ist, mit welchen politischen Maßnahmen treibt Sie dieses Ziel voran?

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen spielt für den Arbeitsmarkt auch in Hessen eine wichtige Rolle. Zum einen hilft die Verminderung der Teilzeitquote und die damit einhergehende Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und zum anderen erlangen Frauen damit finanziell bessere Perspektiven auch mit Blick auf ihre Altersversorgung.

Es ist allerdings klar festzustellen, dass die Verantwortung für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die einen Anreiz bieten, die persönliche Arbeitszeit zu erhöhen, bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern liegt. Flexible Arbeitszeitmodelle, großzügige Homeoffice-Regelungen und eine adäquate technische Ausstattung müssen im Eigeninteresse des Betriebs liegen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich bewusst sein, dass sie von einer Diversität an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitieren und sollten dementsprechend sicherstellen, dass Frauen gleiche Chancen haben, Vollzeit zu arbeiten. So kommt den Einstellungen und Überzeugungen der Verantwortlichen im Human Resource-Bereich eine entscheidende Bedeutung zu.

Die Rolle des Landes liegt zum einen in der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen, in der Förderung von bedarfsgerechten Betreuungsangeboten und von gezielten Qualifizierungsangeboten sowie der Schaffung von Transparenz in Bezug auf die immer noch bestehende Entgeltgleichheit.

Diese fehlende Entgeltgleichheit bei vergleichbarer Arbeitsleistung zwischen Frauen und Männern sorgt dabei weiterhin für eine ungerechte Verteilung der Arbeitslöhne. Das Land zeigt mit dem Bericht „Hessischer Lohnatlas“ die Lohnlücke der Einwohnerinnen und Einwohner sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigten auf und berichtet transparent über die Ent-

wicklungen unterschiedlicher Branchen in den 26 Kreisen und kreisfreien Städten. Die Lohnlücke zu Lasten weiblicher Arbeitnehmerinnen betrug im Jahr 2019 11,2 %, während sie im Jahr 2021 auf 9 % sank. Durch die Veranstaltung „Equal Pay Day 2023 – Entgeltgleichheit in Hessen (am 7. März 2023)“, werden relevante Akteurinnen und Akteure vernetzt und aktuelle Ereignisse dargestellt und diskutiert, was dazu beiträgt, die Thematik entsprechend zu würdigen und weiterhin breitflächig anzusprechen.

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie weitete sich bundesweit die Nutzung mobilen Arbeitens aus. Hier hat Hessen mit dem jährlichen stattfindenden Format „Hessischer Zukunftsdialog“ am 3. November 2021 mit dem Motto „MOBIL und DIGITAL: Arbeitgeberattraktivität verbessern und Fachkräfte nachhaltig sichern in den Regionen Hessens“ eine Aufklärungsveranstaltung durchgeführt und mit den Beispielen guter Praxis aus Betrieben und Verwaltungen Perspektiven zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität durch mobiles und digitales Arbeiten aufgezeigt. Frauen, die in der Erziehung oder Pflege eine höhere Einbindung haben, bietet diese Arbeitsform eine Möglichkeit zur Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Hierbei entfallen lange Arbeitswege, was dazu beiträgt, eine bessere Work-Life-Balance zu entwickeln.

Die Einführung verschiedener Arbeitszeitmodelle erhöht die Arbeitgeberattraktivität. Auch hierzu informierte das Land und ist dabei selbst als größte Arbeitgeberin des Öffentlichen Diensts in Hessen eine der Vorreiterinnen in Sachen flexibler Arbeitszeitregelungen. Die Erhöhung der Anzahl weiblicher Beschäftigter wird durch diese Regelung ebenfalls unterstützt.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) für die Beschäftigten im öffentlichen Landesdienst und in den Gemeinden und Gemeindeverbänden setzt einen deutlichen Schwerpunkt auf die Beschäftigten mit Familienaufgaben, die in Teilzeit arbeiten. Die Dienststellen sind aufgefordert, Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Vereinbarkeit wird noch immer schwerpunktmäßig als ein Frauenthema angesehen. Beispielsweise ist die Teilzeitarbeit eine Domäne der Frauen. Allerdings besteht bei vielen, gerade jüngeren Männern der Wunsch, sich verstärkt in Familienaufgaben einzubringen. Familienaufgaben wie Kindererziehung oder Pflege können auch mit staatlicher Unterstützung niemals in Gänze „outgesourct“ werden. Daher spricht das Gesetz insoweit Frauen und Männer gleichermaßen an. Weder Frauen noch Männer sollen durch Inanspruchnahme von Teilzeit, Beurlaubungen oder Telearbeit einen „Karriereknick“ erleiden.

Das HGIG verpflichtet die Dienststellen dazu, Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungsmaßnahmen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Familienaufgaben darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Auswahlentscheidungen auswirken. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich auch in Vorgesetzten- und Leitungspositionen – auch den oberen Hierarchieebenen – möglich.

Frage 8. Falls die Verminderung der Teilzeitquote (und somit die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit) für Arbeitnehmerinnen in Hessen kein politisches Ziel der Landesregierung ist: Warum nicht?

Es wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

Frage 9. Liegen der Landesregierung Zahlen zur Auswirkung der Elternzeit, die von Frauen genommen wird, auf deren berufliche und Einkommensperspektiven vor?

Der Landesregierung liegen keine Daten vor, die einen kausalen Zusammenhang zwischen den Auswirkungen der Elternzeit auf die beruflichen sowie Einkommensperspektiven von Frauen herstellen.

Frage 10. Sind der Landesregierung Studien zur Auswirkung der Elternzeit, die von Frauen genommen wird, auf deren berufliche und Einkommensperspektiven vor?

Der Landesregierung sind keine Studien bekannt, die einen kausalen Zusammenhang zwischen den Auswirkungen der Elternzeit auf die beruflichen sowie Einkommensperspektiven von Frauen herstellen.

Wiesbaden, 8. Mai 2023

Kai Klose