

Aktuelle Umfragen und Erhebungen der Bundesregierung und wissenschaftlicher Institutionen belegen, dass sich viele Teilzeitbeschäftigte, vor allem Frauen, längere Arbeitszeiten und höheren Positionen wünschen. In einer Studie für das Bundesfamilienministerium plädierten 59 Prozent der Befragten für ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit. 15 Prozent der Frauen in Teilzeit betonten, Karriere machen zu wollen. Unter Akademikerinnen ist es gar jede Vierte gewesen.

»Wer die besten Fachkräfte bekommen und halten will, kann auf Frauen nicht verzichten.«

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

Auch das sollte sich die Politik zu Herzen nehmen: Fast jede dritte weibliche Fachkraft würde Vollzeit arbeiten, wenn sich die Kinderbetreuung optimal organisieren ließe. Nach Darstellung einer großen Online-Jobbörse liegt die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen, die gerne wieder voll arbeiten würden, allein unter Fachkräften bei bis zu einer Million. Die Folgen für die deutsche Volkswirtschaft sind gravierend. Im Laufe der Jahre verzichtet die Bundesrepublik damit auf viele Milliarden Euro Wertschöpfung. Wie passt das mit den Klagen über fehlende Fachkräfte zusammen, wenn dieses Potential nicht genutzt wird, weil Frauen gegen ihren Willen in Teilzeit verharren müssen? »Auch Unternehmen müssen Interesse an einer klaren gesetzlichen Regelung haben und sollten ihre Blockadehaltung aufgeben«, lautet das Fazit von Buntenbach. »Denn wer die besten Fachkräfte bekommen und halten will, kann auf Frauen nicht verzichten – und damit nicht auf das gesetzliche Rückkehrrecht in Vollzeit.«

[www.dgb.de/mitglied-werden](http://www.dgb.de/mitglied-werden)



[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

**HERAUSGEBER:**  
 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)  
 Bundesvorstand  
 Abteilung Recht  
 V.i.S.d.P.:  
 Annelie Buntenbach  
 DGB Bundesvorstand  
 Henriette-Herz-Platz 2  
 10178 Berlin  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



**DGB**  
**JETZT GERECHT**  
 DU HAST DIE WAHL!

Raus aus der  
 Teilzeitfalle!

Bild: Colourbox

Vier Jahre kämpfte Sylvia Groß (\*), bis sie sich aus der Falle befreien konnte, in die sie nur deshalb geraten war, weil sie sich ihren sehnlichsten Wunsch erfüllte: Sie bekam Kinder. Nach der Geburt ihres ersten Sohns ging sie in Elternzeit, in der sie abermals mit einem Jungen schwanger wurde. Nach dem Ende der Elternzeit kehrte die Nordrhein-Westfälin in ihre Firma zurück, einem Dienstleistungsunternehmen mit mehreren Hundert Beschäftigten. Sie arbeitete in ihrer »alten« Abteilung auf eigenen Wunsch in Teilzeit.

\*Der Name von Sylvia Groß wurde auf deren Wunsch hin geändert.



Bild: Colourbox (Symbolbild)

»Nachdem die Kinder aus dem Gröbsten raus waren, wollte ich in Vollzeit zurück. Zumal ich inzwischen alleinerziehend war und Geld gut gebrauchen konnte«, erzählt Sylvia Groß. Doch ihr Vorgesetzter lehnte das Ansinnen immer und immer wieder ab, ohne dies schlüssig zu begründen. »Dabei wurden mehrmals Vollzeitkräfte neu eingestellt«, sagt die heute 46-Jährige. »Mir dämmerte bald: eine Mutter mit zwei Kindern will man hier nicht Vollzeit arbeiten lassen.« Ihre Proteste nutzten nichts. »Mein Chef war ein Idiot und formal konnte ich ihm nichts vorwerfen.« Erst der Zufall half: Ihr neuer Vorgesetzter, selbst Vater dreier Kinder, hatte ein Einsehen. Sylvia Groß ist kein Einzelfall. Hunderttausende Frauen sitzen in der Teilzeitfalle. Viele Beschäftigte, die reduziert arbeiten, müssen jahrelang oder gar bis zur Rente in Teilzeit ausharren, weil ihnen eine Vollzeitstelle verwehrt wird. »Die nächste Bundesregierung, wie immer sie gefärbt sein mag, muss das



Recht auf Rückkehr in Vollzeit endlich gesetzlich verankern – und zwar für alle Betriebe, und nicht erst für Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern, wie es die Arbeitgeberverbände maximal akzeptieren würden«, sagt Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). »Ein Gesetz, das nur für knapp die Hälfte der potentiellen Nutznießerinnen und Nutznießer gelten würde, ist ungerecht.«



Bild: Colourbox

## KÜRZER TRETEN – MIT DEM RECHT AUF VOLLZEIT

Buntenbach nennt es »absolut unverständlich«, dass die große Koalition ihr Versprechen gebrochen hat, die gesetzlich verbrieft Garantie zur Rückkehr in Vollzeit zu erleichtern. Riesiger Handlungsbedarf besteht aus vielen Gründen. Wer über Jahre oder Jahrzehnte in Teilzeit beschäftigt war, sammelt kaum Rentenansprüche mit der Folge, dass das Risiko der Altersarmut unverhältnismäßig steigt. Teilzeitarbeit gilt auch als »Karrierekiller«. »Wenn man weiß, dass man in der Teilzeitfalle landen kann, überlegt man es sich dreimal, noch ein Kind in die Welt zu setzen«, betont die Arbeitsmarktexpertin. »Bemühungen der Politik, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, werden dadurch konterkariert.«

Dabei schmücken sich Unternehmen gerne mit der Aufschrift »familienfreundlich«. Erfahrungen, wie sie Sylvia Groß gemacht hat, sprechen für das Gegenteil. In viel zu vielen Firmen ist nach wie vor die Präsenzzeit das wichtigste Kriterium für die Bemessung von Leistung. Kita-Schlusszeiten richten sich aber nun einmal nicht danach, ob irgendetwas karrieresüchtiger Vorgesetzter

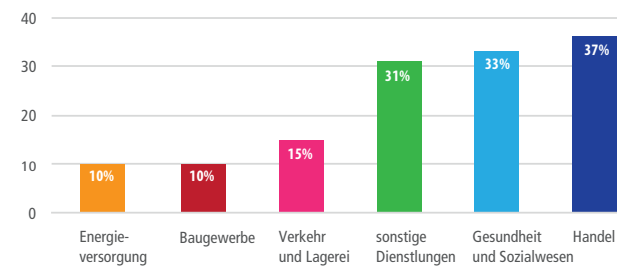
einen Auftrag über Nacht erledigt haben will. »Das setzt Eltern erheblich unter Druck«, weiß Buntenbach. Kinder bedeuten Arbeit. In vielen Fällen beschließt das Paar, dass ein Elternteil kürzer tritt im Beruf. So gut wie immer ist es die Mutter, die sich dazu bereit erklärt. Dadurch ist in Deutschland Teilzeitarbeit eine weibliche Domäne: 85 Prozent der rund 14 Millionen Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit sind Frauen. Generell hat jede zweite erwerbstätige Frau einen Teilzeit-Job, bei den sozialversicherungspflichtigen ist es jede Dritte.

Weit mehr als 7 Millionen Menschen arbeiten heute in meist miserabel bezahlten Mini-Jobs – zwei Drittel davon sind Frauen. Tätigkeiten dieser Art bilden keine Brücke in Vollzeitbeschäftigung. »Damit das Recht auf Rückkehr in Vollzeit auch wirklich die Lage insbesondere der Frauen verbessert, muss gleichzeitig die Reform der geringfügigen Beschäftigung endlich angepackt werden,« sagt Buntenbach.

## FLEXIBEL FÜR DIE ZUKUNFT PLANEN

Die Arbeitgeber fahren wieder einmal ihr Lieblingsgeschütz auf: Ein gesetzlich garantierter befristeter Teilzeitananspruch mit Rückkehrrecht auf volle Stundenzahl im Job führe zu mehr Bürokratie. »Das ist Unsinn«, stellt Buntenbach klar und verweist auf längst existierende

**Frauen besonders oft in der Teilzeitfalle**  
Anteil der Teilzeitstellen in ausgewählten Branchen (in Prozent)



In Branchen mit besonders hohem Frauenanteil (zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungen) ist etwa jede dritte Stelle eine Teilzeitstelle – in Branchen mit besonders hohem Männeranteil (zum Beispiel Energieversorgung, Baugewerbe, Verkehr und Lagerei) oft nur jede zehnte Stelle.

Quelle: BAuA



Bild: Colourbox

rende Regelungen. Für Väter und Mütter besteht der Anspruch auf Vollzeitarbeit, wenn sie innerhalb der Elternzeit die Stundenzahl reduziert hatten. Seit 2012 gibt es einen befristeten Teilzeitananspruch für Arbeitnehmer, die sich um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern. Nach dem Ende dieser aufopferungsvollen Betreuung haben sie ein gesetzlich verbrieftes Recht darauf, wieder Vollzeit beschäftigt zu werden.

Hier zeigt sich aus Sicht des DGB die ganze Widersprüchlichkeit der Arbeitgeber. Einerseits weiten sie die Zahl befristeter Arbeitsverträge, Leiharbeit und Werkverträge von Jahr zu Jahr aus und begründen dies mit »notwendiger Flexibilität«. Wenn es aber darauf ankommt, sind sie selbst höchst unbeweglich und klagen, wie schwierig es sei, Ersatzkräfte zu finden. »Hier können Unternehmer einmal beweisen, wie flexibel sie selbst sind«, sagt DGB-Vorstandsmitglied Buntenbach.

## VIELE WOLLEN RAUS AUS DER TEILZEIT

Oft geht es ans Selbstwertgefühl der Betroffenen, in einer auf wenige Wochenstunden reduzierten Tätigkeit verharren zu müssen, wenn sie eigentlich wieder länger arbeiten wollen. Auch das hat Sylvia Groß erlebt. »Ich hatte das Gefühl, eine minderwertige Kraft zu sein. Ich kam mir abgeschoben und nutzlos vor. Ich erlebte eine Achterbahnfahrt der Gefühle. Daheim das Glück mit meinen Kindern, im Job der Frust.« Tatsächlich nutzen immer wieder Arbeitgeber den Wunsch von Mitarbeiterinnen, wieder in Vollzeit tätig zu sein, um sie loszuwerden. Dabei schrecken sie nicht einmal vor Mobbing zurück.

Sylvia Groß berichtet: »Mein Chef behandelte mich wie eine Aussätzige. Er schnitt mich regelrecht von Informationen ab, was als Signal bei Kollegen ankam: Die brauchen wir gar nicht erst einzubeziehen. Freunde rieten: Such dir einen neuen Job. Das ist einfacher gesagt als getan.« Denn umziehen hieße, das soziale Umfeld zu verlassen oder einen viel weiteren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen, was Stress und Freizeitverlust nach sich zieht.

»Die nächste Bundesregierung muss das Recht auf Rückkehr in Vollzeit endlich gesetzlich verankern.«

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

So erklärt es sich auch, dass Teilzeit ein »Karrierekiller« ist. Es gibt etliche Berichte von Frauen, die ihre Führungsposition nach der Geburt ihres Kindes verloren, weil sie Teilzeit arbeiten wollten. Teilzeit und Chef-Sein – das passt für Arbeitgeber in Deutschland nicht zusammen. Mütter – so ein gängiges Klischee – fielen ja auch noch dauernd wegen kranker Kinder aus. Erst die Rückkehr in Vollzeit erhöht in etlichen Unternehmen die Chance auf berufliches Weiterkommen. Wer in Teilzeit bleiben muss, hat das Nachsehen: »Dann ist die Karriere zu Ende oder bekommt wenigstens einen langjährigen Knick«, sagt DGB-Vorstandsmitglied Buntenbach.



Bild: Colourbox