

STELLUNGNAHME

zum Antrag: Endlich raus aus der „Teilzeitfalle“ - Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung schaffen!

Dr. Yvonne Lott

Leiterin des Referats „Erwerbsarbeit im Wandel“

Beschäftigte haben unterschiedliche Arbeitszeitbedarfe und Arbeitszeitwünsche im Lebensverlauf. In der Familienphase sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Kinderbetreuung gefordert. Im Karriereaufbau und Karriereerhalt sowie für den beruflichen Aufstieg sind Weiterqualifizierungen unerlässlich. Lebenslanges Lernen ist in Zukunft ein wichtiger Bestandteil von Erwerbsverläufen; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich kontinuierlich weiterbilden oder auch umschulen, um mit dem technischen Wandel und der Veränderung von Jobprofilen Schritt halten zu können. Zudem können Pflegeaufgaben auf Beschäftigte zukommen. Der größte Teil der Pflegebedürftigen (71 Prozent) wird zu Hause gepflegt (destatis 2015). Dabei werden durchschnittlich 63 Stunden pro Woche in einem Pflegehaushalt für die Pflege aufgewandt (Hielscher 2017).

Für diese und andere Tätigkeiten (auch ehrenamtliche Arbeit und politisches Engagement braucht Zeit) benötigen Beschäftigte zeitliche Freiräume. Vor allem kürzere Arbeitszeiten erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Tätigkeiten (Peters et al. 2009). Teilzeit entlastet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die neben der Erwerbsarbeit Kinder betreuen, pflegen, sich weiterbilden oder sich politisch bzw. sozial engagieren.

Wünsche und Bedarfe nach kürzeren Arbeitszeiten können im Laufe des Lebens allerdings obsolet werden und sich umkehren (Anxo und Erhel 2006). Viele der zeitintensiven Verpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit wie Kinderbetreuung, Pflege oder Umschulungen sind zeitlich begrenzt, sie beziehen sich auf eine bestimmte Lebensphase. Dieser Dynamik von Arbeitszeitbedarfen und Arbeitszeitwünschen muss die Arbeitsmark- und Sozialpolitik Rechnung tragen. Die Reversibilität von Arbeitszeitbedarfen und Arbeitszeitwünschen erfordert das Recht auf Reversibilität von Arbeitszeitoptionen (Anxo und Erhel 2006), d.h. das Recht auf Rückkehr auf den früheren Stundenumfang bzw. auf Vollzeit.

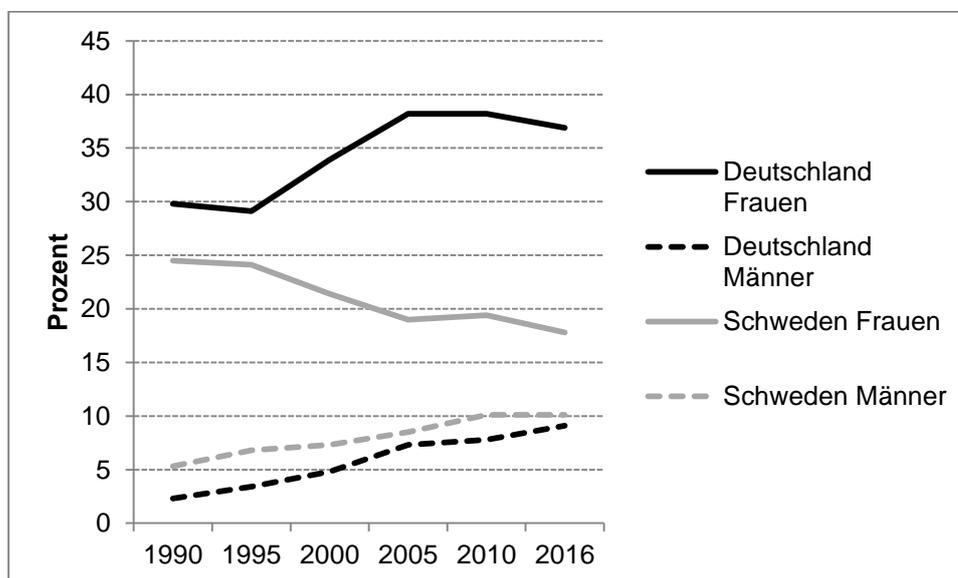
Das Rückkehrrecht von unbefristeter Teilzeit auf den früheren Stundenumfang bzw. auf Vollzeit ist notwendig, damit Beschäftigte, die wieder länger arbeiten wollen bzw. müssen, tatsächlich auch die Möglichkeiten haben, länger zu arbeiten. Das Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang bzw. auf Vollzeit trägt nicht nur der Dynamik von Lebensverläufen Rechnung. Da vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten, fördert das Rückkehrrecht auf Vollzeit auch die Geschlechtergleichheit, indem es (1) der starken Pfadabhängigkeit von Teilzeit entgegen wirkt und (2) die berufliche Weiterentwicklung von Be-

schäftigten unterstützt, die sich vormals dazu entschieden haben, kürzer zu arbeiten.

Die Pfadabhängigkeit von Teilzeit

Teilzeit ist eine der meist genutzten Arbeitszeitoptionen in Deutschland. 2016 waren rund 28 Prozent der 15- bis 17-jährigen Erwerbstätigen in Privathaushalten in Teilzeit beschäftigt.¹ Dabei arbeiten vor allem Frauen in Teilzeit. Von 1990 bis 2016 ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Deutschland um 7 Prozentpunkte auf knapp 37 Prozent gestiegen und liegt damit deutlich höher als etwa der Teilzeitanteil in skandinavischen Ländern wie Schweden, wo der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen kontinuierlich gesunken ist (Abbildung 1). Aber auch bei den Männern hat Teilzeit an Bedeutung gewonnen. In Deutschland waren 2016 fast 10 Prozent der erwerbstätigen Männer in Teilzeit beschäftigt gegenüber 5 Prozent im Jahr 1990.

Abbildung 1: Anteil Teilzeiterwerbstätiger an allen Erwerbstätigen in Schweden und Deutschland 1990 bis 2016 (in Prozent)



Quelle: OECD 2017²

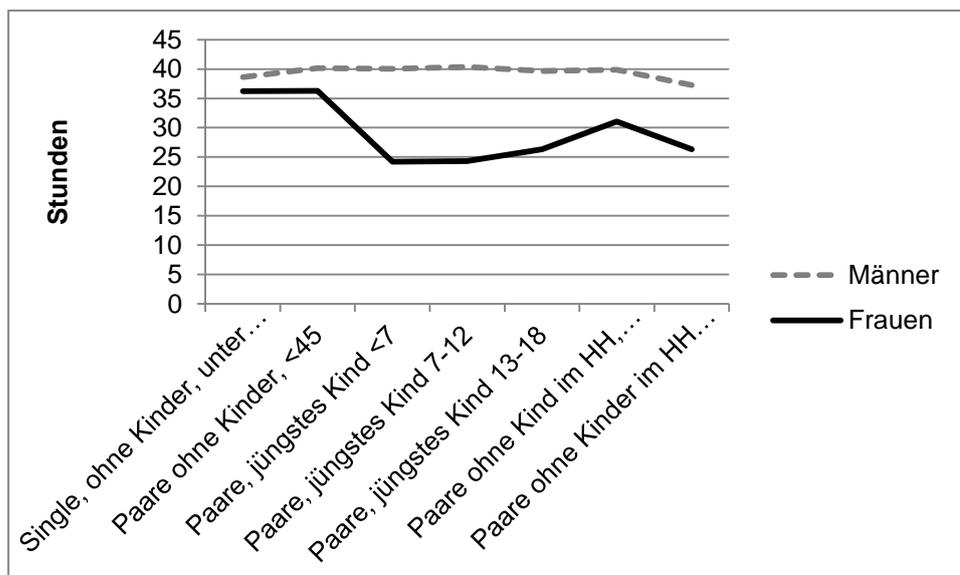
¹

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17_339_132.html, zuletzt abgerufen am 02.11.2017

² <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm#indicator-chart>, zuletzt abgerufen am 03.11.2017

Ein Grund für die deutliche Diskrepanz zwischen den Teilzeitanteilen erwerbstätiger Frauen in Deutschland und Schweden ist die starke Pfadabhängigkeit von Teilzeit in Deutschland. Frauen verharren in Deutschland – anders als in Schweden – oft in Teilzeit nach der Familienphase (Anxo et al. 2006). Im Durchschnitt reduzieren deutsche Frauen häufig ihre Arbeitszeit, wenn sie eine Familie gründen, verbleiben aber auch danach auf einem geringen Stundenniveau und erreichen nicht mehr ihre frühere Wochenstundenzahl (Abbildung 2).

Abbildung 2: Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen in Deutschland 2014 (in Stunden)

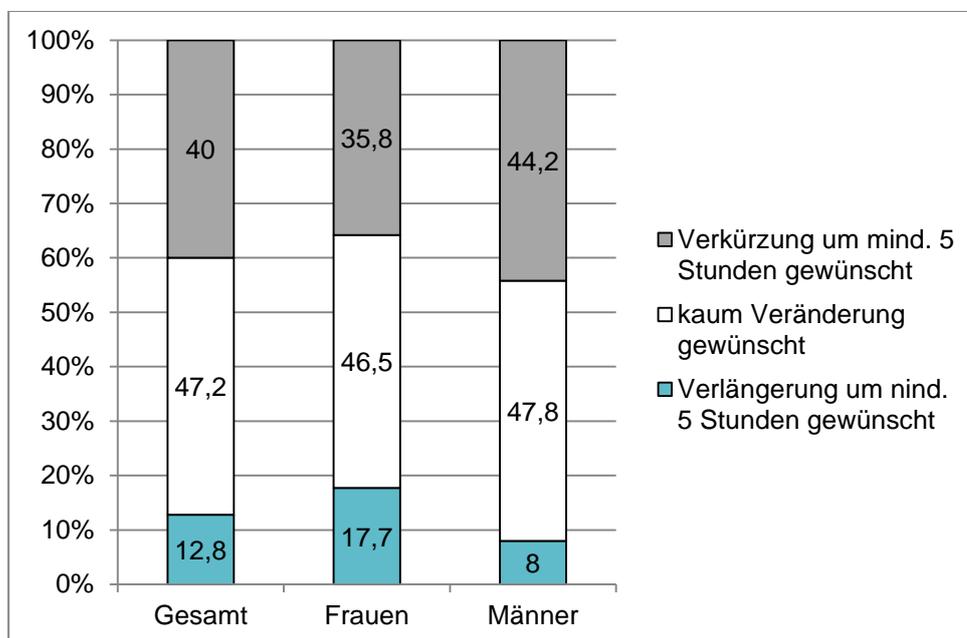


Quelle: Kümmerling et al. (im Erscheinen), Daten: Mikrozensus (2014), gewichtet

Die starke Pfadabhängigkeit von Teilzeit geht häufig mit unerfüllten Vollzeitwünschen einher, d.h. mit dem Wunsch wieder in Vollzeit zu arbeiten. Die zeitbezogene Unterbeschäftigung wird bei Frauen in Westdeutschland auf 12,2 Prozent geschätzt, in Ostdeutschland auf 19,6 Prozent (Klenner und Schmidt 2011). In Westdeutschland sind vor allem Frauen im Alter von 40 bis 49 Jahren von zeitbezogener Unterbeschäftigung betroffen (Klenner und Schmidt 2011), also Frauen, die nach der Familienphase wieder voll in den Beruf einsteigen könnten, den Sprung auf eine Vollzeitstelle aber nicht schaffen. Der hohe Anteil zeitbezogener Unterbeschäftigung bei Frauen zeigt sich

ebenfalls bei den durchschnittlichen Arbeitszeitdiskrepanzen (Abbildung 3). Fast 18 Prozent der Frauen wollen im Durchschnitt eine Arbeitszeitverlängerung von mindestens 5 Stunden. Bei Männern beträgt der Anteil lediglich acht Prozent.

Abbildung 3: Anteil von Beschäftigten, die kaum eine Veränderung ihrer Arbeitszeit, eine Verkürzung um mindestens 5 Stunden und eine Verlängerung um mindestens 5 Stunden wünschen (in Prozent)



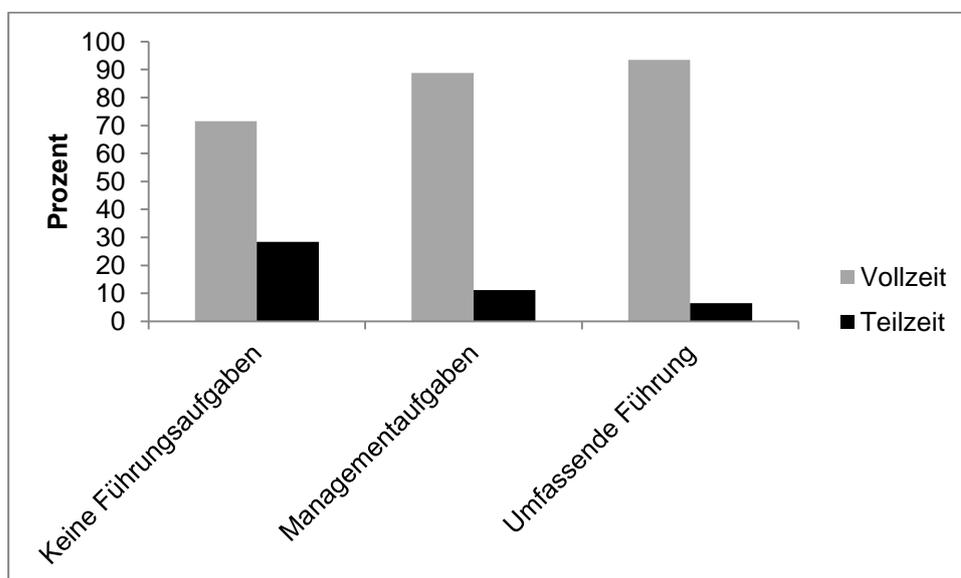
Quelle: Seifert et al. (2016), Daten: SOEP 2011 bis 2014

Berufliche Nachteile durch Teilzeit

Der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit wird durch die schlechteren beruflichen Perspektiven erschwert oder gar verhindert, die mit Teilzeit in der Regel einhergehen. Nicht nur verdienen Teilzeitbeschäftigte weniger, sie haben weniger berufliche Fortentwicklungsmöglichkeiten (Allmendinger et al. 2014), werden von Managern und Vorgesetzten weniger gefördert als Vollzeitkräfte (Leslie et al. 2012) und arbeiten seltener in Führungspositionen (Abbildung 4). Ein wesentlicher Grund hierfür sind die betrieblichen Arbeitsnormen und damit einhergehende Arbeitsbewertungen (Williams et al. 2013). In den Betrieben ist Vollzeit die Norm, Teilzeitbeschäftigte gelten als „Normabweichler“. In deutschen Betrieben herrscht das vor, was auch die internationale Forschung zeigt: Teilzeitkräfte werden weniger als vollwertige Arbeitskräfte

angesehen und stigmatisiert – ungeachtet der tatsächlichen Arbeitsleistung (Klenner und Lott 2016). Teilzeit ist ein Stigma und hat Vernarbungseffekte für den weiteren Erwerbsverlauf. Der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit gelingt für viele Beschäftigte daher nicht aus eigener Kraft. Die Rückkehr auf den früheren Stundenumfang bzw. auf Vollzeit muss folglich durch ein verbrieftes Recht garantiert werden.

Abbildung 4: Anteil von Vollzeit und Teilzeit in Positionen ohne Führungsaufgaben, mit Managementaufgaben und mit umfassender Führung 2014 (in Prozent)



Quelle: Lott 2017, eigene Berechnungen, SOEP 2014, gewichtet

Fazit

Die Verkürzung der Arbeitszeit bringt Pfadabhängigkeiten und Vernarbungseffekte für den weiteren Erwerbsverlauf mit sich. Aufgrund beruflicher Nachteile bzw. Diskriminierung am Arbeitsplatz gelingt Beschäftigten der Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit oft nicht aus eigener Kraft. Da Teilzeit ein Phänomen vor allem im Erwerbsverlauf von Frauen ist, verstärkt und verfestigt sich so Geschlechterungleichheiten im Lebensverlauf. Teilzeit trägt nicht nur zu dem in Deutschland überdurchschnittlichen hohen Gender Pay Gap, sondern auch zu dem hohen Gender Pension Gap bei.

Der gesetzliche Anspruch auf die Rückkehr auf den früheren Stundenumfang bzw. auf Vollzeit schafft hier Abhilfe. Mit einem Recht auf Rückkehr auf

Vollzeit sind Beschäftigte mit dem Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung nicht länger von der Zustimmung ihrer Vorgesetzten oder Manager abhängig. Das Rückkehrrecht auf Vollzeit fördert damit Geschlechtergleichstellung.

Literatur

Anxo, D. und Erhel, C. (2006). Irreversibility of time, reversibility of choices? The Life-Course foundation of the transitional labour markets approach. EconPapers. [online] <https://econpapers.repec.org/paper/halcesptp/halshs-00118881.htm>, zuletzt abgerufen am 02.11.2017.

Anxo, D., Boulin, J.Y. und Cebrián, I. (2006). Working time options over the life course. New work patterns and company strategies. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Allmendinger, J., Giesecke, J. und Leuze, K. (2014). Ergebnisbericht zum Projekt „Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit in Europa“. [online] https://www.boeckler.de/pdf_fof/97554.pdf, zuletzt abgerufen am 02.11.2017. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

destatis (2015). 71 % der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt (Pressemitteilung, 094).

Hielscher, V, Kirchen-Peters, S., Nock, L. und Ischebeck, M. (2017). PFLEGE IN DEN EIGENEN VIER WÄNDEN: ZEITAUFWAND UND KOSTEN. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Study 363, [online] https://www.boeckler.de/pdf_fof/99088.pdf, zuletzt abgerufen am 12.10.2017, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Klenner, C. und Lott, Y. (2016). Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. [online] https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_203.pdf, zuletzt abgerufen am 02.11.2017. WSI Study 04, Düsseldorf

Klenner, C. und Schmidt, T. (2011). Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen. In Klammer, U. und Motz, M. (Hg.), Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Wiesbaden: Springer VS, 253-311.

Kümmerling, A., Postels, D. und Slomka, C. (im Erscheinen). Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. Study, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Leslie, L.M., Park, T.-Y. und Mehng, S.A. (2012). Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? *Academy of Management Journal*, 55 (6), 1407–1428.

Lott, Y. (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Study Forschungsförderung, [online]
https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_001_2017.pdf, zuletzt abgerufen am 02.11.2017, Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung.

Peters, P., den Dulk, L., und van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work–life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–297.

Seifert, H., Holst, E., Matiaske, W. und Tobsch, V. (2016). Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. *WSI Mitteilungen*, 4, 300-308.

Williams, J.C., Blair-Loy, M. und Berdahl, J.L. (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209–234.

