



KAI-UWE MÜLLER

Rückkehrrecht in Vollzeit: Ein überfälliger Baustein moderner Arbeitszeitpolitik

Dr. Kai-Uwe Müller, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Leiter der Nachwuchsgruppe Zeitpolitik in der Abteilung Staat am DIW Berlin. Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Der neue Arbeits- und Sozialminister Hubertus Heil hat auf den Weg gebracht, was schon seit langem ein Anliegen des kleineren Koalitionspartners SPD war: das Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit. Von dem neuen Gesetz werden vor allem Arbeitnehmerinnen profitieren, aber auch die Unternehmen, die mit innovativen Arbeitszeitstrategien qualifizierte Arbeitskräfte an sich binden können.

Über das gesetzliche Anrecht auf befristete Teilzeit beziehungsweise das Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit wird seit längerem gestritten. Ein auf dem Koalitionsvertrag von 2013 basierender Gesetzentwurf scheiterte in der letzten Legislaturperiode an Schwellenwerten für die Größe der betroffenen Unternehmen. Der neue Gesetzentwurf, den das Kabinett Mitte Juni auf den Weg gebracht hat, ist allein schon deswegen vielversprechender, weil er einen detaillierten Kompromiss bei den Betriebsgrößen vorsieht.

Dass viele Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit ausdehnen beziehungsweise auf eine Vollzeitstelle wechseln möchten, bezeugen Umfragedaten zu gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten. Abgesehen von Hemmnissen wie der nach wie vor unzureichenden Ganztagsbetreuung von Kleinkindern scheidet die Realisierung der Arbeitszeitwünsche auch oft an der mangelnden Flexibilität der Arbeitgeber.

Vor allem aber besitzt das Rückkehrrecht eine wichtige Gleichstellungsfunktion: Knapp 80 Prozent der Teilzeitjobs in Deutschland werden von Frauen ausgeübt. Von der Möglichkeit einer gesetzlich garantierten befristeten Teilzeit, das heißt von einem Übergang aus einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit und der anschließenden Rückkehr zu längeren Arbeitszeiten dürften fast ausschließlich Frauen profitieren. Damit würde ein Karriereknick – beispielsweise nach einer Erziehungsphase – abgefedert und die Gleichstellung am Arbeitsmarkt qualitativ erhöht. Verhindert würde damit, dass die „Teilzeitfalle“ im Lebensverlauf zu schlechteren Jobs und damit geringerem Lohnwachstum und kleineren Rentenansprüchen führt.

Die Bedenken auf Seiten der Arbeitgeber müssen ernst genommen werden. Interne Flexibilitätsspielräume werden unbestritten auch von der Unternehmensgröße bestimmt. Ebenso hängen sie von der Branche und der jeweiligen Produktionstechnologie ab. Allerdings versprechen flexiblere Arbeitszeitarangements perspektivisch auch deutliche Vorteile für Unternehmen. Die Kosten, die die Einarbeitung einer neuen Arbeitskraft verursacht, übersteigen nicht notwendigerweise die Kosten, die entstehen, wenn im Falle einer mangelnden Arbeitszeitflexibilität eingearbeitete Kräfte dem Betrieb – zumindest in ihrer bisherigen Tätigkeit – verloren gehen. Eine beschäftigtenfreundliche Arbeitszeitkultur kann nicht nur qualifizierte Arbeitskräfte längerfristig binden, sondern tendenziell auch knapper werdende Fachkräfte anziehen.

Vom aktuellen Gesetzentwurf sind nur Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten betroffen. Die Zahl gewährter Teilzeitbefristungen pro Betrieb ist beschränkt. Diese Zugeständnisse an die Arbeitgeber werden zwar von einigen kritisiert, die befürchten, dass von diesen Beschränkungen zu viele Teilzeitbeschäftigte in kleinen Betrieben ausgeschlossen sind. Der Kompromiss ist aber gerechtfertigt, wenn damit die Regelung endlich auf den Weg gebracht wird und sich in der Praxis als Win-Win-Situation erweisen kann. Die nachvollziehbare Kritik, dass Beschränkungen die Effektivität der Regelung schmälern und Gerechtigkeitsprobleme in Unternehmen aufwerfen, würde sich auflösen, wenn sich die Arbeitszeitkultur in Unternehmen mittelfristig anpasst und flexible Arrangements auf freiwilliger Basis vereinbart werden.

Das Rückkehrrecht ist aber nur *ein* wichtiger Baustein in einer arbeitsmarkt- und familienpolitischen Gesamtstrategie, der insbesondere die Arbeitszeitflexibilität im Lebenszyklus erhöht. Die Erwartungen an diese Maßnahme sollten schon allein deswegen nicht überzogen sein, weil sie lediglich ein spezifisches Problem der Arbeitszeit- und Gleichstellungspolitik angeht. Auf diesem Weg sind zukünftig aber noch weitere Hürden aus dem Weg zu räumen.

Der Beitrag ist in längerer Fassung am 8. Juni 2018 in der Frankfurter Rundschau erschienen.

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

85. Jahrgang 21. Juni 2018

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Dr. Ferdinand Fichtner; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky;
Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström,
Ph.D.; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Prof. Dr. Martin Gornig; Felix Weinhardt, Ph.D.; Dr. Astrid Cullmann

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;
Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter