

Was das neue Gesetz zur Brückenteilzeit bewirken kann

Anja Mahlstedt

Ab dem kommenden Jahr können Mitarbeiter, die in Betrieben mit mehr als 45 Mitarbeitern beschäftigt sind, bis zu 5 Jahren in Teilzeit arbeiten ohne ihre Vollzeitstelle zu verlieren.

Trotz einer Frau in einem der höchsten politischen Ämter, verbesserten politischen Rahmenbedingungen und verlässlicher Ganztagschule sind wir immer noch Schusslicht in Europa, wenn es um das Thema „Frauen in Führungspositionen“ geht. Schlusslicht! Das ist nicht nur frustrierend für die oftmals top ausgebildeten Frauen, sondern auch volkswirtschaftlich bedenklich. Ganz unterschiedliche Studien belegen, dass Unternehmen mit gemischten Führungsteams deutlich erfolgreicher am Markt agieren.

Die Gründe dafür sind vielfältig und an Schuldzuweisungen mangelt es nicht:

Viele Mitarbeiter sagen: „Die immer noch nicht ausreichenden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien schuld daran, dass wir in der deutschen Wirtschaft bald einen massiven Wettbewerbsnachteil zu spüren bekommen. Denn schon jetzt macht uns der Fachkräftemangel deutlich zu schaffen.“

Viele Männer sagen: „Ich möchte mehr Zeit mit meinem Kind verbringen, aber lange Aussteigen aus dem Job, das kann ich mir in der heutigen Zeit einfach nicht erlauben!“

Viele Frauen sagen: „Ich habe mich ganz bewusst für ein Kind entschieden und möchte, wenn es mir finanziell irgendwie möglich ist, auch ausreichend Zeit mit ihm verbringen! Insbesondere in den ersten wichtigen Lebensjahren!“

Somit standen frisch gebackene Eltern vor die Entscheidung: „Wer steigt befristet aus oder reduziert die Arbeitszeit?“ Das war und ist fast immer der weibliche Partner mit dem vergleichbar geringeren Einkommen. Und befristeter Ausstieg oder langfristige Teilzeit ist immer noch mit einem deutlichen Karriereknick verbunden und kaum noch aufholbar.

Das erste Teilzeitgesetz (das sogenannte Lex Peschel § 92 BBG) wurde 1968 von Frau Dr. Maria Lore Peschel Gutzeit, der ehemaligen Hamburger und Berliner Justizsenatorin trotz damaligem heftigen Gegenwind durchgesetzt und war bahnbrechend. Sie ermöglichte damit gerade weiblichen Beamten ein großes Stück Unabhängigkeit, denn diese konnten auch nach der Geburt des Kindes ihren Beruf in Teilzeit weiter ausüben und trotzdem das Kind betreuen. Dass Männer sich dieser Frage stellen würden, stand 1968 noch viel weniger zur Debatte als es heute der Fall ist. Heute allerdings sagt Peschel-Gutzeit auch, dass dieses Gesetz leider die Tendenz gefördert habe, in Teilzeit zu bleiben. Einmal Teilzeit immer Teilzeit! Damit stolperten gerade Frauen in die typische „Teilzeitfalle“, einer der häufigsten Karrierekiller. Führungspositionen, die in Teilzeit besetzt werden, sind leider immer noch die Ausnahme.

Mit dem neuen Brückenteilzeitgesetz erhalten jetzt erstmalig sowohl Frauen als auch Männer ein *Rückkehrrecht* in die Vollzeitstelle. Das kann nachhaltig etwas verändern und ist längst überfällig!

Meine Hoffnung ist vielschichtig: Zum einen, dass die Frauen nicht mehr eine (gefühlte) Entscheidung zwischen Kind und Karriere treffen müssen. Zum anderen, dass auch Männer sich befristet für eine Teilzeittätigkeit entscheiden und damit der Partnerin eine gleichberechtigte berufliche Entwicklung ermöglichen. Und letztlich auch, dass Personalentscheider erkennen, dass ein Umdenken nicht nur nötig, sondern überfällig ist, wenn sie das Ziel der echten Diversity wirklich erreichen wollen.

Umdenken heißt, dass sie auch spätere Karrieren ermöglichen sollen. Wir suchen häufig noch immer die eierlegenden Potenzialträger. Gerade die Uni beendet, aber bitte schon viel einschlägige Erfahrung aus möglichst vielen Branchen. Diese unterstützen wir dann mit aufwendigen Trainee-, Förder- und Mentorenprogrammen. Das sollte auch möglich sein für späte Karrieren. Warum darf sich Frau und auch Mann nicht erst nach der intensiven Familienphase entscheiden, noch einmal durchzustarten und die Karriereleiter weiter aufzusteigen?

Das können wir unternehmensseitig durch genau diese Talentprogramme bestens unterstützen. Es braucht nur eine neue Definition des Begriffs „Talent“, insbesondere was die Altersbegrenzung angeht.

Wenn wir all dies in die Waagschale legen und beherzigen, dann kann die neue Brückenteilzeit eine wirkliche Brücke bauen, damit die Entscheidung zwischen Karriere und Familie endgültig der Vergangenheit angehört.

Über die Autorin

15 Jahre Berufserfahrung in leitenden und gestaltenden HR-Funktionen, seit mehr als zehn Jahren erfolgreich im eigenen Unternehmen Mahlstedt Training, Coaching & Consulting tätig; Expertin für Führung und Kommunikation, gefragte Key Note Speakerin, Autorin verschiedener Bücher und Moderatorin der Sendung „Hamburger Karrierechancen“ auf Hamburg 1.

Wenn Sie weitere Informationen benötigen, erreichen Sie uns unter tel. 0171 6511616 oder 04103 7077537; email info@mahlstedt-tcc.de

Natürlich finden auch online Informationen über die Autorin:
<https://www.mahlstedt-tcc.de>
<https://www.anjamahlstedt.com> -
<https://fraueninfuehrung.anjamahlstedt.com/>

