

#FAMILIE UND FRAUEN 24. Februar 2026

Lifestyle-Lüge: Teilzeit

Die Debatte um Teilzeit wird immer wieder verkürzt geführt - zuletzt auch durch Aussagen von Friedrich Merz, der Teilzeit als „Lifestyle“ bezeichnet hat. Wer jedoch die Realität in den Betrieben kennt, weiß: Teilzeit ist für viele Kolleg:innen keine modische Entscheidung, sondern das Ergebnis struktureller Überlastung und fehlender Alternativen.



Ki-generierte Illustration

Erwerbstätige Eltern arbeiten im Durchschnitt rund 60 Stunden pro Woche, wenn man bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit zusammenrechnet. Diese Zahl entlarvt die Lifestyle-These als das, was sie ist: eine politische Verkürzung, die die tatsächlichen Lebensrealitäten von Beschäftigten ignoriert. Wer nach Feierabend Kinder betreut, Angehörige pflegt, Arzttermine organisiert und den Haushalt stemmt, lebt keinen Lifestyle – er oder sie kompensiert strukturelle Defizite.

Der neue Report des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist zwar in einzelnen Bereichen vorangekommen, etwa bei Einkommen und Rentenansprüchen. Doch sobald Kinderbetreuung oder Pflege ins Spiel kommen, stagniert der Fortschritt. Die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit bleibt der zentrale Treiber von Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Frauen übernehmen weiterhin den Großteil der unbezahlten Arbeit. Gleichzeitig wünschen sich immer mehr Männer eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Doch starre Arbeitszeitmodelle, betriebliche Präsenzkulturen und finanzielle Risiken verhindern genau das. In Paarhaushalten mit Kindern dominiert weiterhin das Zuverdienermodell: Männer in Vollzeit, Frauen in Teilzeit. Dieses Modell ist kein Zufall, sondern wird durch Steuerrecht, Sozialversicherung und betriebliche Strukturen stabilisiert.

Für viele Kolleg:innen bedeutet Teilzeit dauerhaft geringeres Einkommen, niedrigere Rentenansprüche und ein erhöhtes Risiko von Altersarmut. Für viele Kolleg:innen bedeutet Vollzeit hohe körperliche und psychische Belastung, wenig Zeit für Familie und kaum Spielraum, Verantwortung zu Hause zu übernehmen. Von „freier Entscheidung“ kann unter diesen Bedingungen keine Rede sein.

Gerade im Organisationsgebiet der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft wird diese Schieflage besonders deutlich: Schichtdienst, Wochenendarbeit, wechselnde Einsatzorte und hohe betriebliche Flexibilitätsanforderungen prägen den Arbeitsalltag vieler Kolleg:innen im Eisenbahn- und Verkehrssektor. Dienstpläne, die kurzfristig geändert werden, lange Fahrzeiten oder geteilte Dienste erschweren eine verlässliche Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen erheblich. Wer hier Arbeitszeit reduziert, tut das selten aus „Lifestyle“-Gründen, sondern weil die Vereinbarkeit unter den bestehenden Bedingungen anders kaum zu bewältigen ist.

Der WSI-Report zeigt zudem, dass die tatsächlichen Arbeitszeitwünsche systematisch verfehlt werden. Viele Vollzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit reduzieren. Gleichzeitig würden zahlreiche Teilzeitbeschäftigte – insbesondere mit Kindern – gerne etwas mehr arbeiten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden. Statt passgenauer Modelle bietet der Arbeitsmarkt häufig nur Extreme: lange Vollzeit oder reduzierte Teilzeit mit Karriereknick. Gerade Väter, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, stoßen auf betriebliche Hürden und verdeckte Sanktionen. Partnerschaftlichkeit scheitert nicht am Willen, sondern an den Strukturen.

Auch familienpolitische Instrumente greifen zu kurz. Das ElterngeldPlus sollte Sorgearbeit gerechter verteilen. In der Praxis bleiben Mütter häufig länger in Elternzeit, während Väter meist nur die zwei Partnermonate nutzen. Die Folge sind unterbrochene Erwerbsbiografien, geringere Einkommen und niedrigere Renten – überwiegend für Frauen. Noch deutlicher wird die strukturelle Blindstelle beim Thema Pflege. Erwerbstätige Frauen übernehmen doppelt so häufig Pflegeverantwortung wie Männer. Wer pflegt, arbeitet häufiger in Teilzeit, verzichtet auf Aufstiegschancen oder steigt ganz aus dem Beruf aus. Dennoch wird Pflege politisch weiterhin behandelt, als sei sie eine private Randfrage – dabei ist sie eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe.

Viele Eltern und pflegende Angehörige erleben zudem Benachteiligungen im Arbeitsalltag: bei Beförderungen, bei der Gestaltung von Arbeitszeiten oder nach der Rückkehr aus Eltern- oder Pflegezeit. Deshalb ist die Forderung berechtigt, familiäre Sorgeverantwortung ausdrücklich als Diskriminierungsmerkmal im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu verankern. Wer Verantwortung übernimmt, darf daraus keinen beruflichen Nachteil erfahren.

Die Vorsitzende der EVG-Bundesfrauenleitung, Nadja Huoy, bringt es auf den Punkt: *„Gleichstellung scheitert nicht am fehlenden Engagement Einzelner, sondern an falschen Strukturen.“*

Und Cosima Ingenschay, stellvertretende Vorsitzende der EVG, ergänzt mit klarer Kritik an der politischen Rahmensetzung: *„Solange die Politik davon ausgeht, dass Menschen immer und jederzeit Vollzeit arbeiten können, und sich nicht um Sorgearbeit (z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) kümmert, sorgt sie selbst für Ungleichheit. Wer Teilzeit als bloße „Lifestyle-Entscheidung“ abwertet, ignoriert die tatsächliche Situation in vielen Betrieben – und schiebt die Verantwortung von der Politik auf die einzelnen Menschen ab.“*

Für die EVG heißt das: Gute Arbeit im Eisenbahn- und Verkehrssektor muss Vereinbarkeit systematisch mitdenken. Verlässliche Dienstpläne, echte Wahloptionen bei Arbeitszeiten, Schutz vor Benachteiligung und eine soziale Absicherung, die Sorgearbeit nicht bestraft, sind keine Randthemen – sie sind Kern gewerkschaftlicher Gerechtigkeitspolitik. Wer täglich Mobilität organisiert, darf selbst nicht an unbeweglichen Strukturen scheitern.

Gleichstellung ist keine Frage individueller Motivation, sondern eine Frage der Rahmenbedingungen. Solange Arbeitszeiten, betriebliche Organisation und soziale Sicherungssysteme am Leitbild des vollzeitverfügbaren Arbeitnehmers ohne Sorgepflichten ausgerichtet bleiben, wird echte Gleichstellung nicht

erreicht. Wer Gleichstellung ernst meint, muss Sorgearbeit als gesellschaftliche Infrastruktur begreifen – und Arbeitswelt und Lebensrealität endlich zusammen denken.

Für weitere Informationen zur Studie bitte hier klicken

(<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-stand-der-gleichstellung-daten-zu-fast-30-zentralen-indikatoren-75098.htm>)