

Teilzeit aus Überzeugung: Weniger Karriere, mehr Kontrolle über das Leben?

B2.1 - BERUFLICHE REALITÄT UND MODERNE ARBEITSFORMEN

Wortschatz zum Text

Deutsch	Englisch / Erklärung
die Teilzeit	part-time work
die Vollzeitstelle	full-time position
die Überzeugung	conviction / belief
die Arbeitszeit	working time
die Karrierechance	career opportunity
die Beförderung	promotion
die Selbstbestimmung	self-determination
die Lebensqualität	quality of life
die Verantwortung	responsibility
die Erwartung	expectation
der Vorgesetzte	supervisor
das Vorurteil	prejudice
die Leistungsbereitschaft	willingness to perform
die Arbeitsbelastung	workload
die Grenze	boundary / limit
die Verfügbarkeit	availability
das Einkommen	income
die Entscheidung	decision
reduzieren	to reduce
verzichten auf	to give up / do without

Deutsch	Englisch / Erklärung
begründen	to justify
wahrnehmen	to perceive
vereinbaren	to arrange / reconcile
leistungsfähig	capable / productive
langfristig	long-term

Meine zusätzlichen Wörter / Notizen:

Teilzeit aus Überzeugung: Weniger Karriere, mehr Kontrolle über das Leben?

B2.1 - BERUFLICHE REALITÄT UND MODERNE ARBEITSFORMEN

Als Karim seiner Vorgesetzten mitteilte, dass er seine Vollzeitstelle auf 32 Stunden pro Woche reduzieren wollte, reagierte sie zunächst überrascht. Er war erst seit zwei Jahren im Unternehmen, arbeitete zuverlässig und hatte gerade ein größeres Projekt erfolgreich abgeschlossen. Einige Kolleginnen und Kollegen rechneten sogar damit, dass er bald Teamleiter werden könnte. Gerade deshalb wirkte seine Entscheidung für viele unlogisch: Warum sollte jemand freiwillig weniger arbeiten, wenn sich beruflich gerade neue Chancen öffnen?

Karim hatte sich diese Entscheidung nicht leicht gemacht. In den letzten Monaten hatte er gemerkt, dass seine Arbeit zwar interessant war, aber immer mehr Raum in seinem Leben einnahm. Er beantwortete abends Nachrichten, dachte am Wochenende über Präsentationen nach und sagte private Termine ab, weil kurzfristig noch etwas erledigt werden musste. Offiziell arbeitete er Vollzeit, in Wirklichkeit war er oft länger verfügbar. Irgendwann fragte er sich, ob er wirklich Karriere machen wollte, wenn der Preis dafür eine dauernde innere Anspannung war.

Seine Entscheidung hatte nichts mit mangelnder Leistungsbereitschaft zu tun. Karim wollte weiterhin Verantwortung übernehmen, gute Ergebnisse liefern und an wichtigen Projekten mitarbeiten. Aber er wollte nicht, dass beruflicher Erfolg automatisch bedeutet, möglichst viel Zeit im Unternehmen zu verbringen. Für ihn war Teilzeit kein Rückzug, sondern ein Versuch, seine Arbeitszeit bewusster zu gestalten. Den freien Nachmittag wollte er nicht nur für Erholung nutzen, sondern auch für Weiterbildung, Sport und die Pflege seines kranken Vaters.

Im Team wurde seine Entscheidung unterschiedlich aufgenommen. Eine Kollegin sagte, sie finde es mutig, dass Karim klare Grenzen setze. Ein anderer Kollege meinte dagegen, man könne nicht gleichzeitig weniger arbeiten und dieselben Karrierechancen erwarten. Auch zwischen den Zeilen spürte Karim, dass Teilzeit bei Männern anders bewertet wurde als bei Frauen. Bei Müttern galt reduzierte Arbeitszeit oft als verständlich, bei ihm wurde sie schnell als fehlender Ehrgeiz interpretiert.

Die Vorgesetzte bat Karim deshalb zu einem zweiten Gespräch. Sie wollte wissen, wie seine Aufgaben künftig verteilt werden könnten und ob Kundenprojekte darunter leiden würden. Karim hatte sich vorbereitet. Er schlug vor, feste Erreichbarkeitszeiten zu definieren, Aufgaben früher zu planen und bestimmte Routinetätigkeiten im Team neu zu verteilen. Außerdem erklärte er, dass er an vier Tagen konzentrierter arbeiten wolle, statt jeden Tag länger im Büro zu bleiben und am Ende erschöpft zu sein.

Nach einigen Monaten zeigte sich, dass das Modell funktionierte, aber nicht automatisch. Karim musste lernen, seine Grenzen konsequent einzuhalten. Wenn er an seinem freien Nachmittag doch schnell eine Nachricht beantwortete, erwarteten manche sofort wieder seine Verfügbarkeit. Gleichzeitig musste das Team lernen, Aufgaben nicht erst dann zu delegieren, wenn er schon fast im Feierabend war. Teilzeit verlangte also nicht nur von Karim Disziplin, sondern auch eine klarere Organisation im gesamten Team.

Karim bekam im nächsten Jahr keine Beförderung. Das enttäuschte ihn kurz, aber es überraschte ihn nicht. Er wusste, dass bestimmte Führungspositionen im Unternehmen noch immer mit ständiger Erreichbarkeit verbunden waren. Trotzdem bereute er seine Entscheidung nicht. Er fühlte sich leistungsfähiger, war seltener krank und hatte wieder das Gefühl, sein Leben nicht nur um berufliche Termine herum zu organisieren.

Der Text zeigt, dass Teilzeit aus Überzeugung mehr sein kann als eine private Arbeitszeitregelung. Sie stellt die Frage, wie Unternehmen Leistung überhaupt messen: an Anwesenheit, an schneller Reaktion oder an Qualität der Arbeit? Für Beschäftigte bedeutet sie Freiheit, aber auch mögliche Nachteile. Für Unternehmen kann sie eine Chance sein,

Arbeitsmodelle modernere zu denken. Voraussetzung ist jedoch, dass Teilzeit nicht automatisch mit weniger Engagement verwechselt wird.



Fragen zum Text

1. Warum reagierte Karims Vorgesetzte zunächst überrascht?

2. Warum fanden viele Kolleginnen und Kollegen Karims Entscheidung unlogisch?

3. Was hatte Karim in den letzten Monaten über seine Arbeit gemerkt?

4. Warum wollte Karim seine Arbeitszeit reduzieren?

5. Warum war Teilzeit für Karim kein Zeichen mangelnder Leistungsbereitschaft?

6. Wie reagierte das Team auf Karims Entscheidung?

7. Welche geschlechtsspezifische Bewertung nahm Karim wahr?

8. Warum bat die Vorgesetzte Karim zu einem zweiten Gespräch?

9. Welche Vorschläge machte Karim für die neue Arbeitsorganisation?

10. Warum funktionierte das Modell nicht automatisch?

11. Warum bekam Karim im nächsten Jahr keine Beförderung?

12. Welche zentrale Frage stellt der Text am Ende?

Multiple Choice

1. Warum wirkte Karims Entscheidung für viele unlogisch?

- ☐ A) Weil er gerade beruflich gute Chancen hatte.
- ☐ B) Weil er erst seit einer Woche im Unternehmen war.
- ☐ C) Weil er keine Verantwortung übernehmen wollte.
- ☐ D) Weil er seine Arbeit langweilig fand.

2. Was störte Karim besonders an seiner bisherigen Arbeitssituation?

- ☐ A) Er hatte zu wenig Aufgaben.
- ☐ B) Er musste jeden Tag reisen.
- ☐ C) Die Arbeit nahm immer mehr Raum in seinem Leben ein.
- ☐ D) Er verstand die Projekte fachlich nicht.

3. Was wollte Karim mit der reduzierten Arbeitszeit erreichen?

- ☐ A) Er wollte beruflich gar keine Ziele mehr haben.
- ☐ B) Er wollte bewusster mit seiner Zeit umgehen.
- ☐ C) Er wollte nur noch einfache Aufgaben erledigen.
- ☐ D) Er wollte das Unternehmen bald verlassen.

4. Wie wurde Karims Entscheidung im Team aufgenommen?

- ☐ A) Alle Kolleginnen und Kollegen unterstützten sie sofort.
- ☐ B) Niemand interessierte sich dafür.
- ☐ C) Das Team reagierte unterschiedlich.
- ☐ D) Alle hielten sie für einen klaren Karrierevorteil.

5. Welche Beobachtung machte Karim in Bezug auf Männer und Teilzeit?

- ☐ A) Teilzeit wurde bei Männern oft automatisch positiv bewertet.
- ☐ B) Teilzeit wurde bei Männern schneller mit fehlendem Ehrgeiz verbunden.
- ☐ C) Männer durften im Unternehmen grundsätzlich nicht Teilzeit arbeiten.
- ☐ D) Frauen wurden für Teilzeit stärker kritisiert als Männer.

6. Warum wollte die Vorgesetzte ein zweites Gespräch führen?

- ☐ A) Sie wollte Karims Kündigung vorbereiten.
- ☐ B) Sie wollte nur über sein Gehalt sprechen.
- ☐ C) Sie wollte die Folgen für Aufgaben und Kundenprojekte klären.
- ☐ D) Sie wollte ihn sofort befördern.

7. Was schlug Karim vor?

- ☐ A) Feste Erreichbarkeitszeiten und eine klarere Aufgabenplanung.
- ☐ B) Eine vollständige Übergabe aller Projekte.
- ☐ C) Eine Arbeit nur noch im Homeoffice.
- ☐ D) Eine Beförderung trotz weniger Arbeitszeit.

8. Was zeigte sich nach einigen Monaten?

- ☐ A) Das Modell funktionierte, verlangte aber klare Organisation.
- ☐ B) Karim arbeitete überhaupt nicht mehr mit dem Team.
- ☐ C) Die Kundenprojekte mussten beendet werden.
- ☐ D) Karim kehrte sofort zur Vollzeit zurück.

9. Warum bereute Karim seine Entscheidung trotz fehlender Beförderung nicht?

- ☐ A) Weil ihm Karriere grundsätzlich egal war.
- ☐ B) Weil er sich leistungsfähiger fühlte und sein Leben besser organisieren konnte.
- ☐ C) Weil er im nächsten Monat kündigen wollte.
- ☐ D) Weil er keine Aufgaben mehr bekam.

Ordne zu

A	B
Karims Vorgesetzte war überrascht	weil Teilzeit bei Männern oft anders bewertet wird als bei Frauen.
Viele hielten seine Entscheidung für unlogisch	dass beruflicher Erfolg nicht nur Anwesenheit bedeuten sollte.
Karim hatte ein großes Projekt erfolgreich abgeschlossen	weil er gerade als möglicher Kandidat für eine Führungsrolle galt.
In den letzten Monaten merkte Karim	und deshalb rechneten einige mit seiner Beförderung.
Abends beantwortete Karim oft Nachrichten	dass die Arbeit immer stärker in sein Privatleben hineinreichte.
Für Karim bedeutete Teilzeit nicht	weil sein Beruf informell ständige Verfügbarkeit verlangte.
Er wollte weiterhin Verantwortung übernehmen	mangelnde Leistungsbereitschaft oder Rückzug aus dem Beruf.
Ein Kollege bezweifelte	aber seine Arbeitszeit bewusster begrenzen.
Karim spürte unausgesprochene Vorurteile	ob weniger Arbeitszeit mit denselben Karrierechancen vereinbar sei.
Die Vorgesetzte wollte klären	wie Aufgaben und Kundenprojekte künftig organisiert werden können.
Karim schlug feste Erreichbarkeitszeiten vor	damit reduzierte Arbeitszeit nicht zu chaotischer Mehrarbeit führt.
Das Team musste lernen	Aufgaben früher zu planen und nicht erst kurz vor Feierabend zu delegieren.

Bringe in die richtige Reihenfolge

Nr.	Satz / Ereignis	Reihenfolge
1.	Karim merkt, dass manche Führungspositionen noch immer mit ständiger Erreichbarkeit verbunden sind.	
2.	Die Vorgesetzte bittet Karim zu einem zweiten Gespräch über die praktische Organisation.	
3.	Karim teilt mit, dass er seine Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren möchte.	
4.	Das Team reagiert unterschiedlich auf Karims Entscheidung.	
5.	Karim erkennt, dass seine Arbeit immer stärker in sein Privatleben hineinreicht.	
6.	Nach einigen Monaten zeigt sich, dass Teilzeit nur mit klaren Grenzen funktioniert.	
7.	Karim schlägt feste Erreichbarkeitszeiten und eine bessere Aufgabenplanung vor.	
8.	Karim bekommt im nächsten Jahr keine Beförderung, bereut seine Entscheidung aber nicht.	
9.	Zu Beginn gilt Karim als zuverlässiger Mitarbeiter mit möglichen Karrierechancen.	
10.	Der Text stellt am Ende die Frage, wie Leistung im Beruf eigentlich gemessen werden sollte.	



Finde den Fehler im Inhalt

1. Karim wollte seine Arbeitszeit reduzieren, weil er keine Verantwortung mehr übernehmen wollte.

2. Seine Vorgesetzte reagierte völlig gleichgültig auf seinen Wunsch nach Teilzeit.

3. Karim hatte vor seiner Entscheidung kaum berufliche Erfolge im Unternehmen.

4. Alle Kolleginnen und Kollegen unterstützten Karims Entscheidung ohne Zweifel.

5. Karim wollte seinen freien Nachmittag ausschließlich zum Schlafen nutzen.

6. Die Vorgesetzte interessierte sich nicht dafür, wie Kundenprojekte organisiert werden.

7. Das Teilzeitmodell funktionierte automatisch, ohne dass sich im Team etwas ändern musste.

8. Karim bereute seine Entscheidung, weil er keine Beförderung bekam.



150-180 Wörter

[illegible]

Lösungen

Fragen zum Text

1. Sie reagierte überrascht, weil Karim zuverlässig arbeitete, gerade ein großes Projekt erfolgreich abgeschlossen hatte und als möglicher Teamleiter galt.
2. Sie fanden sie unlogisch, weil Karim beruflich gute Chancen hatte und trotzdem freiwillig weniger arbeiten wollte.
3. Er hatte gemerkt, dass seine Arbeit immer mehr Raum in seinem Leben einnahm und er oft auch außerhalb der offiziellen Arbeitszeit verfügbar war.
4. Er wollte mehr Kontrolle über sein Leben, weniger dauernde Anspannung und Zeit für Erholung, Weiterbildung, Sport und seinen kranken Vater.
5. Er wollte weiterhin Verantwortung übernehmen und gute Ergebnisse liefern, aber beruflichen Erfolg nicht nur über lange Anwesenheit definieren.
6. Das Team reagierte unterschiedlich: Eine Kollegin fand seine Entscheidung mutig, ein anderer Kollege sah darin ein Problem für Karrierechancen.
7. Er merkte, dass Teilzeit bei Männern schneller als fehlender Ehrgeiz interpretiert wurde, während sie bei Müttern oft als verständlich galt.
8. Sie wollte klären, wie seine Aufgaben verteilt werden könnten und ob Kundenprojekte unter der reduzierten Arbeitszeit leiden würden.
9. Er schlug feste Erreichbarkeitszeiten, frühere Planung und eine neue Verteilung bestimmter Routinetätigkeiten vor.
10. Es funktionierte nicht automatisch, weil Karim seine Grenzen konsequent einhalten und das Team Aufgaben klarer organisieren musste.
11. Er bekam keine Beförderung, weil bestimmte Führungspositionen im Unternehmen weiterhin mit ständiger Erreichbarkeit verbunden waren.
12. Der Text stellt die Frage, ob Leistung an Anwesenheit, schneller Reaktion oder an der Qualität der Arbeit gemessen werden sollte.

Multiple Choice

1. A) Weil er gerade beruflich gute Chancen hatte.
2. C) Die Arbeit nahm immer mehr Raum in seinem Leben ein.
3. B) Er wollte bewusster mit seiner Zeit umgehen.
4. C) Das Team reagierte unterschiedlich.
5. B) Teilzeit wurde bei Männern schneller mit fehlendem Ehrgeiz verbunden.
6. C) Sie wollte die Folgen für Aufgaben und Kundenprojekte klären.
7. A) Feste Erreichbarkeitszeiten und eine klarere Aufgabenplanung.
8. A) Das Modell funktionierte, verlangte aber klare Organisation.
9. B) Weil er sich leistungsfähiger fühlte und sein Leben besser organisieren konnte.

Lösungen

Zuordnung

1. 1. Karims Vorgesetzte war überrascht — weil er gerade als möglicher Kandidat für eine Führungsrolle galt.
2. 2. Viele hielten seine Entscheidung für unlogisch — weil er gerade als möglicher Kandidat für eine Führungsrolle galt.
3. 3. Karim hatte ein großes Projekt erfolgreich abgeschlossen — und deshalb rechneten einige mit seiner Beförderung.
4. 4. In den letzten Monaten merkte Karim — dass die Arbeit immer stärker in sein Privatleben hineinreichte.
5. 5. Abends beantwortete Karim oft Nachrichten — weil sein Beruf informell ständige Verfügbarkeit verlangte.
6. 6. Für Karim bedeutete Teilzeit nicht — mangelnde Leistungsbereitschaft oder Rückzug aus dem Beruf.
7. 7. Er wollte weiterhin Verantwortung übernehmen — aber seine Arbeitszeit bewusster begrenzen.
8. 8. Ein Kollege bezweifelte — ob weniger Arbeitszeit mit denselben Karrierechancen vereinbar sei.
9. 9. Karim spürte unausgesprochene Vorurteile — weil Teilzeit bei Männern oft anders bewertet wird als bei Frauen.
10. 10. Die Vorgesetzte wollte klären — wie Aufgaben und Kundenprojekte künftig organisiert werden können.
11. 11. Karim schlug feste Erreichbarkeitszeiten vor — damit reduzierte Arbeitszeit nicht zu chaotischer Mehrarbeit führt.
12. 12. Das Team musste lernen — Aufgaben früher zu planen und nicht erst kurz vor Feierabend zu delegieren.

Reihenfolge

1. 1. Zu Beginn gilt Karim als zuverlässiger Mitarbeiter mit möglichen Karrierechancen.
2. 2. Karim erkennt, dass seine Arbeit immer stärker in sein Privatleben hineinreicht.
3. 3. Karim teilt mit, dass er seine Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren möchte.
4. 4. Das Team reagiert unterschiedlich auf Karims Entscheidung.
5. 5. Die Vorgesetzte bittet Karim zu einem zweiten Gespräch über die praktische Organisation.
6. 6. Karim schlägt feste Erreichbarkeitszeiten und eine bessere Aufgabenplanung vor.
7. 7. Nach einigen Monaten zeigt sich, dass Teilzeit nur mit klaren Grenzen funktioniert.
8. 8. Karim merkt, dass manche Führungspositionen noch immer mit ständiger Erreichbarkeit verbunden sind.
9. 9. Karim bekommt im nächsten Jahr keine Beförderung, bereut seine Entscheidung aber nicht.
10. 10. Der Text stellt am Ende die Frage, wie Leistung im Beruf eigentlich gemessen werden sollte.

Lösungen

Fehler finden

1. Karim wollte weiterhin Verantwortung übernehmen, aber seine Arbeitszeit bewusster gestalten.
2. Seine Vorgesetzte reagierte zunächst überrascht.
3. Karim hatte gerade ein größeres Projekt erfolgreich abgeschlossen.
4. Das Team reagierte unterschiedlich auf seine Entscheidung.
5. Er wollte ihn für Erholung, Weiterbildung, Sport und die Pflege seines kranken Vaters nutzen.
6. Sie wollte genau klären, ob und wie Kundenprojekte unter der neuen Arbeitszeit leiden könnten.
7. Das Modell verlangte klare Grenzen, bessere Planung und eine neue Aufgabenverteilung.
8. Karim war kurz enttäuscht, bereute seine Entscheidung aber nicht.