

„Strategischer Hebel gegen Fachkräftemangel“

Auch in Unternehmen wächst der Wunsch nach mehr **Teilzeit**: Arbeitgeber reagieren damit auf veränderte Bedürfnisse.

VON STEFAN BOES

Der Wunsch nach mehr Teilzeit wächst, auch in den Unternehmen. Sie reagieren damit auf den Fachkräftemangel, auf veränderte Bedürfnisse und einen Arbeitsmarkt im Wandel. Vielen Beschäftigten lassen die hohen Belastungen im Job allerdings kaum eine andere Wahl, als ihre Stunden zu reduzieren.

Weniger Freizeit, mehr Arbeit – immer wieder ist diese Forderung derzeit aus Teilen von Politik und Wirtschaft zu hören. Sie steht jedoch im klaren Widerspruch zu den Wünschen vieler Beschäftigter. Seit Jahren sinkt die gewünschte Arbeitszeit. Umfragen zeigen immer wieder, wie wichtig den Menschen mehr freie Zeit ist.

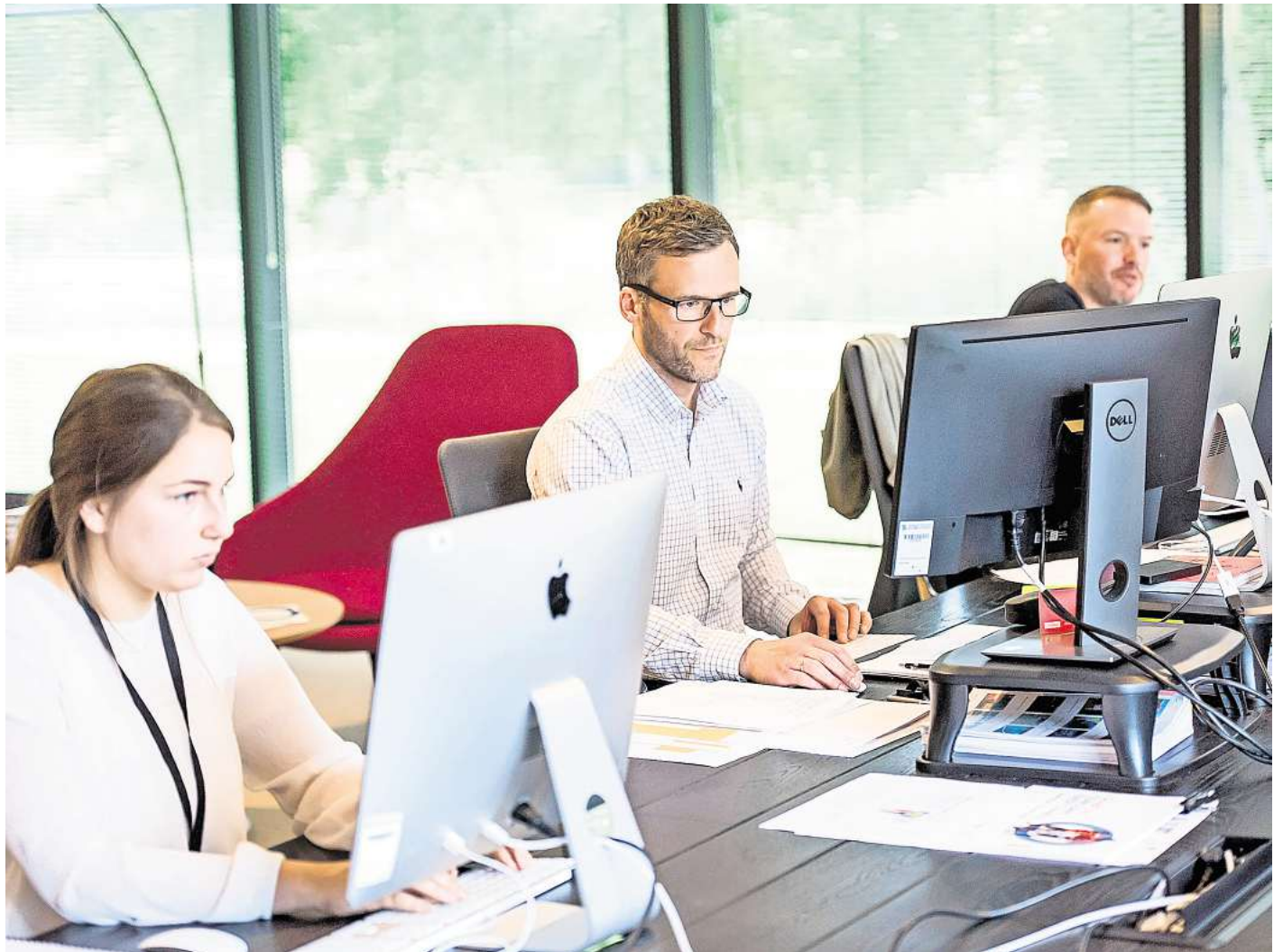
Wirtschaftsforscher entgegen, dass dafür jetzt nicht der richtige Moment sei. Doch viele Unternehmen passen sich längst an die veränderten Realitäten auf dem Arbeitsmarkt an. Neue Daten zeigen: Deutsche Unternehmen schreiben immer mehr Stellen in Teilzeit aus. Einer aktuellen Analyse der Jobplattform Indeed zufolge ist bundesweit inzwischen mehr als jede vierte Stellenausschreibung mit weniger als der vollen Arbeitszeit versehen. Seit 2020 entspricht das einem Anstieg von fast 70 Prozent.

Unternehmen treiben Teilzeit voran

Zugleich sei die Nachfrage nach Teilzeit auf Arbeitnehmerseite vergleichsweise stabil, betont die Indeed-Expertin Virginia Sondergeld. „Die Nachfrage nach Teilzeitkräften ist seit 2020 deutlich stärker angestiegen als der Gesamtmarkt. Das zeigt: Teilzeit ist kein reiner Arbeitnehmerwunsch.“ Arbeitgeber nutzen das Modell gezielt, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Besonders häufig werde Teilzeit dort angeboten, wo der Fachkräftemangel groß ist und Frauen überdurchschnittlich oft beschäftigt sind. In der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Altenpflege sind 59 Prozent der ausgeschriebenen Stellen in Teilzeit angesetzt. Ähnlich hoch sind die Anteile in der Kinderbetreuung und im Bildungsbereich.

Aber auch in klassischen Bürojobs wächst der Bedarf an Teilzeitkräften, wenn auch unterschiedlich stark. In der Buchhaltung sind 39 Prozent der Stellen mit reduzierter Stundenzahl ausgeschrieben, im Bereich Bü-



SYMBOLFOTO: ARLINGTON RESEARCH / UNSPLASH

ro und Verwaltung insgesamt etwa jede vierte Stelle. „Teilzeit ist ein strategischer Hebel gegen den Fachkräftemangel. Eine Einschränkung könnte die Nettoarbeitszeit in Deutschland am Ende sogar senken“, warnt Sondergeld.

Teilzeit bedeutet mehr Arbeitsstunden

„Unternehmen brauchen Fachkräfte, finden aber häufig keine Vollzeitkräfte“, sagt Johanna Fink, Gründerin der Jobplattform Teilzeit Talente. Einer der Hauptgründe dafür sei, dass in den vergangenen Jahren eine Gruppe auf den Arbeitsmarkt vorgedrungen sei, die vorher häufig nicht gearbeitet habe: Frauen leisteten den überwiegenden Teil privater Betreuungs- und Pflegearbeit und seien daher häufiger in Teilzeit tätig, erklärt Fink. „Wir müssen Teilzeit entstigmatisieren, indem wir die Care-Perspektive konsequent mitdenken.“

Gerade in Unternehmen, die sehr weiblich geprägt sind, seien Teilzeitmodelle – auch in Führungspositionen – mittlerweile

stark verbreitet. „Für viele Unternehmen ist Teilzeit längst struktureller Bestandteil ihrer DNA, teils aus bewusster Werteorientierung, teils aus schlichter Notwendigkeit, weil klassische Vollzeitstellen organisatorisch oder finanziell nicht darstellbar sind.“

Enzo Weber, Ökonom am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), betont, dass die hohe Teilzeitquote nicht weniger, sondern zusätzliche Erwerbsstunden bedeutet. Neben der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen seien auch immer mehr Ältere und Studierende im Arbeitsmarkt aktiv. „Trotzdem ist noch viel Potenzial vorhanden – besonders dann, wenn wir dafür sorgen, dass berufliche Entwicklung von Frauen in der Kinderphase nicht mehr abknickt und Ältere länger im Arbeitsmarkt gehalten werden“, sagt Weber. Das heißt: Das Ziel, mehr zu arbeiten, gilt tatsächlich für manche, aber nicht für alle.

Entscheidend seien dabei vor allem die richtigen politischen und institutionellen Anreize. So müssen aus Sicht von IAB-For-

scher Weber Sozialleistungen stärker gebündelt und mit transparenten Zuverdienstregeln versehen werden. Auch die Mini-jobgrenze ist aus seiner Sicht eine Hürde, die Erwerbsumfang begrenze, statt ihn zu fördern. Im Rentensystem brauche es zudem durchgängige Anreize für längeres Arbeiten, statt Lebensleistung vor allem über Frühverrentung zu honorieren. Der Ausbau der Kinderbetreuung und Pflege sei dafür zentral, so Weber. „Das Recht auf Teilzeit einzuschränken gehört dagegen nicht zu den wichtigen Hebeln.“

Gründe für Teilzeitarbeit sind vielfältig

Ein Blick auf die Gründe der Beschäftigten, in Teilzeit zu arbeiten, lasse eine „Lifestyle-Interpretation“ nicht zu, sagt Weber. Zwar sei die Aussage „Ich möchte Teilzeit arbeiten“ der meistgenannte Grund. Tatsächlich fänden sich in dieser Kategorie aber viele Ältere, 50 Prozent seien älter als 55 Jahre. „In Deutschland sind die Erwerbsquoten von Älteren enorm gestiegen. Oft stecken sie aber irgendwann ein

paar Stunden zurück. Das ist in Betrieben ein höchst erfolgreiches Modell, um Menschen länger im Beruf zu halten.“

Expertin Fink weist außerdem darauf hin, dass viele Menschen auch deshalb mit reduzierten Stunden arbeiten, weil die Belastungen bei einer Vollzeitstelle schlicht zu hoch sind. In einer Umfrage der Jobplattform Stepstone gaben 38 Prozent der befragten Teilzeitkräfte an, dass die Arbeit sie so stark fordere, dass sie Vollzeit mental nicht schaffen würden. 37 Prozent gaben an, sie würden Vollzeit körperlich nicht schaffen.

„Hinter dem Konzept Teilzeit stecken somit unterschiedliche Gruppen, die jeweils unterschiedliche Anforderungen an die Gestaltung von Teilzeitarbeit haben.“ Teilzeit sei nicht die einzige, aber eine wichtige Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit, sagt Fink. Damit würden zugleich die psychische Gesundheit, die älter werdende Gesellschaft und die faire Verteilung von Care- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern adressiert.