

Vollzeitnahe Teilzeit in der Praxis

Der BPM hat gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium 1.500 Personalverantwortliche zu ihren Erfahrungen mit vollzeitnahen Teilzeitmodellen befragt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die vollzeitnahe Teilzeit bereits in vielen Unternehmen gelebt wird.

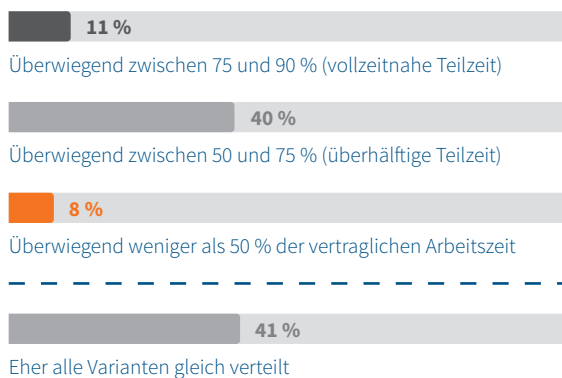
Von **Sandra Koch**

Ausreichend Zeit für Familie und Beruf – dieses Bedürfnis teilen die meisten Beschäftigten. Die klassische Teilzeit, in der das Arbeitsvolumen um die Hälfte reduziert wird, nehmen allerdings viele Mitarbeiter als Karrierehindernis wahr. Vollzeitnahe Teilzeitmodelle mit einem Arbeitsvolumen von 28 bis 36 Wochenstunden bieten hier eine innovative Alternative. Der BPM hat im Oktober gemeinsam mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Umfrage unter 1.500 Personalmanagern durchgeführt, um ein Meinungsbild zu den Erfahrungen, Chancen und Herausforderungen im Hinblick auf die vollzeitnahe Teilzeit zu erheben.

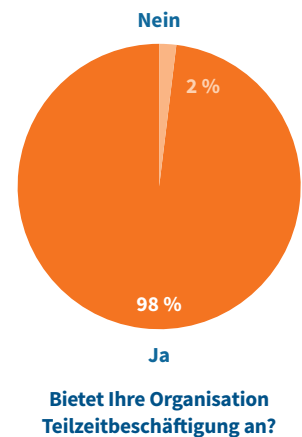
Vollzeitnahe Teilzeit bereits in den Unternehmen präsent

Die Umfrage zeigt, dass nahezu alle der teilnehmenden Unternehmen bereits Teilzeitmodelle in unterschiedlichem zeitlichen Umfang anbieten (Abb. 1). Die jeweilige Verbreitung ist jedoch branchenspezifisch unterschiedlich und im Dienstleistungssektor wesentlich höher. Überhäufige Teilzeitmodelle sind bereits stärker verbreitet als klassische Modelle mit einer Arbeitszeit von 50 Prozent und weniger. Die vollzeitnahe Teilzeit ist dabei in jedem zehnten Unter-

ABBILDUNG 1 In welchem Umfang bietet Ihre Organisation Teilzeitbeschäftigung an?



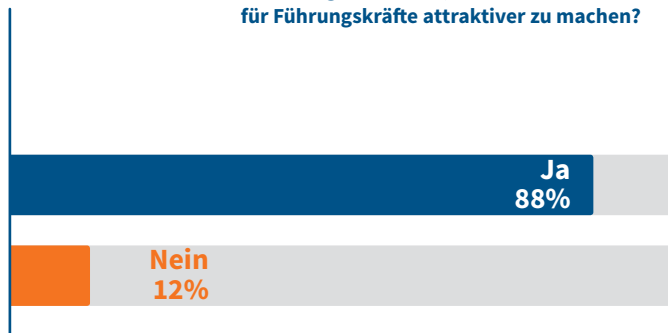
nehmen das am weitesten verbreitete Modell. Die befragten Personalmanager bestätigen den Bedarf und die steigende Nachfrage nach vollzeitnaher Teilzeit in verschiedenen Lebenslagen. Schließlich ist sie nicht nur für Mitarbeiter in der Familienphase, sondern auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen oder anderen privaten Verpflichtungen ein interessantes Karrieremodell. Die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig bestätigt: „Vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle sind auf dem Vormarsch. Und sie treffen die Bedürfnisse von Müttern und Vätern, die beruflich weiterkommen wollen, sich aber auch Zeit für ihre Kinder



„Elf Prozent der befragten Unternehmen bieten bereits heute vollzeitnahe Teilzeit an.“

ABBILDUNG 2

Bietet vollzeitnahe Teilzeit nach Ihrer Einschätzung die Chance, Teilzeitmodelle auch für Führungskräfte attraktiver zu machen?



„Vollzeitnahe Arbeitszeitmodelle sind auf dem Vormarsch. Und sie treffen die Bedürfnisse von Müttern und Vätern, die beruflich weiterkommen wollen, sich aber auch Zeit für ihre Kinder wünschen. Mit der geplanten Familienarbeitszeit wollen wir diesen Trend aufgreifen und solche Modelle unterstützen.“

Manuela Schwesig, Bundesfamilienministerin

wünschen. Mit der geplanten Familienarbeitszeit wollen wir diesen Trend aufgreifen und solche Modelle unterstützen.“

Acht von zehn Personalern halten vollzeitnahe Teilzeit wichtig für Frauen und fast die Hälfte sieht diese Dringlichkeit auch für Männer.

Die Unternehmen haben die Bedeutung innovativer Arbeitszeitmodelle bereits erkannt: Mehr als die Hälfte der Befragten plant, künftig verstärkt vollzeitnahe Teilzeit anzubieten. Schließlich spielen innovative Modelle zur Vereinbarkeit insbesondere für die Arbeitgeberattraktivität eine große Rolle. Knapp vier von fünf Befragten sind der Auffassung, dass das Angebot vollzeitnaher Teilzeit zu einer sinkenden Fluktuation führt und damit die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten reduziert. Des Weiteren fördert die vollzeitnahe Teilzeit eine partnerschaftliche Aufgabenteilung von Vätern und Müttern und reduziert Nachteile für die berufliche Entwicklung von Frauen, die bisher hauptsächlich in klassischen Teilzeitmodellen beschäftigt sind.

Vollzeitnahe Teilzeit auch für Führungskräfte interessant

Eine große Chance der vollzeitnahen Teilzeit liegt auch in ihrer Anziehungskraft für Führungskräfte: 88 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass dieses Arbeitsmodell die Teilzeit auch für Führungskräfte attraktiv macht (Abb. 2). Bereits heute wird sie in sieben von zehn Unternehmen zur geringen Arbeitszeitreduzierung genutzt.

Die Einführung von vollzeitnahen Arbeitszeitmodellen verlangt den Betrieben

eine gewisse Veränderungsbereitschaft ab. Wichtige Herausforderungen sind die Neuverteilung der Aufgaben und die damit verbundene Gefahr der Arbeitsverdichtung. Für die Unternehmen ist es oft nicht möglich, eine 10- oder 20-prozentige Stelle zu schaffen, sodass die Aufgaben im Team umverteilt werden müssen. Mögliche Konfliktpotenziale in den Teams müssen daher frühzeitig mitgedacht werden. Um eine erfolgreiche Umsetzung sicherzustellen,

ist daher die Unterstützung der Führungskräfte von großer Bedeutung. Weitere Erfolgsfaktoren sind eine flexible Organisationsstruktur sowie eine vertrauensbasierte Unternehmenskultur (Abb. 3). Als Ergebnis der Befragung kann festgehalten werden, dass die vollzeitnahe Teilzeit sowohl für die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber viele Chancen bietet – und die Unternehmen dieses Potenzial bereits erkannt haben.

ABBILDUNG 3

Welche Erfolgsfaktoren bei der Umsetzung von vollzeitnahen Arbeitszeitmodellen sehen Sie bzw. haben Sie bereits erfahren?

