

Teilzeit

WAS IST TEILZEIT?

- Geringere individuell vereinbarte Arbeitszeit (z. B. 20 Stunden) im Vergleich zur betrieblichen vereinbarten Arbeitszeit (z. B. 40 Stunden)
- Viele Flexibilisierungsvarianten: z. B. Arbeit an einzelnen fixen Tagen pro Woche oder blockweise Abwechslungen von Arbeit und Freizeit

CHECKLISTE: Teilzeitarbeit

Vor der Einführung klären und festlegen

Umfang: Der zeitliche Umfang (z. B. Stundenzahl) und die inhaltliche Ausrichtung der zukünftigen Teilzeitstelle wurden festgelegt

Zeiträume: Wir haben die zeitliche Lage (z. B. Wochentage oder Zeiträume) der Teilzeitstunden geklärt. Servicezeiten des Unternehmens haben wir dabei berücksichtigt

Tätigkeit: Wir haben überprüft, ob die bisherige Zuteilung der Aufgaben bestehen bleiben kann. Falls nicht, wurden neue Tätigkeitsbereiche mit den betroffenen Personen besprochen

Qualifikation: Wir haben ermittelt ob neues Personal notwendig ist. Den Zeitumfang und die Aufgaben, sowie die erforderlichen Qualifikationen für diese Stelle stehen fest

Arbeitsplatz: Im Falle einer Neueinstellung: Ein zusätzlicher Arbeitsplatz wird notwendig und die entsprechenden Investitionen dafür wurden getätigt

Vertrag: Die Regelungen wurden in einen Zusatz zum Arbeitsvertrag aufgenommen



BLICK IN DIE PRAXIS

Führen in Teilzeit

Sabine Goebbels ist studierte Volljuristin und Mutter. Zurzeit arbeitet sie mit einer 80-Prozentstelle als „Director Human Resources“ bei der SAP-Beratungsfirma GAMBIT Consulting GmbH.

KOFA: Welche Voraussetzungen müssen im Unternehmen vorliegen, um Führen in Teilzeit zu einem Erfolgsmodell zu machen?

Sabine Goebbels: Wichtige Voraussetzungen sind eine Vertrauenskultur, flexible Arbeitszeitmodelle und flache Hierarchien. – In einem solchen Kontext können Führungskräfte auch in Teilzeit erfolgreich arbeiten. In Unternehmen mit Präsenzpfllichten und einem ausgeprägten Statusdenken stelle ich mir ein solches Modell schwierig vor. Da fallen dann Führungskräfte auf, wenn sie um 14 Uhr das Büro verlassen, um den Nachmittag mit dem Kind zu verbringen.

KOFA: Was können Unternehmen tun, um Frauen und Männern zu signalisieren, dass Führung in Teilzeit eine Option ist?

Sabine Goebbels: Aus meiner eigenen Erfahrung kann ich sagen, dass es sich lohnt, positive Vorbilder im Unternehmen sichtbar zu machen. Genauso wichtig finde ich es, das Thema Familienplanung aus der Tabu-Ecke zu befreien. In meiner alten Firma haben viele junge Frauen als Beraterinnen gearbeitet. Als Personal-Chefin habe ich einen Workshop angeboten, in dem ich darüber aufgeklärt habe, dass unser Unternehmen einen Berater-Alltag auch in Teilzeit ermöglicht. Für die Frauen hatte dieser Workshop eine wichtige Signal-Wirkung. Viele von ihnen sind dem Unternehmen auch als Mütter treu geblieben.



Chancen/Nutzen	Grenzen/Kosten
(Re-)Aktivierung von Beschäftigtengruppen für Ihr Unternehmen, die aus unterschiedlichen Gründen keiner Vollzeitätigkeit nachgehen können oder wollen	Erhöhtes Fehlerrisiko bei größerer Anzahl an Arbeitsübergaben
Bindung und Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen	Höhere Lohnnebenkosten und höhere Weiterbildungskosten
Schaffung zeitlicher Freiräume für umfangreiche Weiterbildungen, etwa berufsbegleitendes Studium oder Aufstiegsfortbildung	Höherer Abstimmungsaufwand bei der Arbeitsorganisation in den Teams
Abfangen von Auftragsspitzen durch größere Flexibilität (gegebenenfalls durch saisonales Arbeiten oder Arbeiten an einzelnen Tagen)	Nicht alle Tätigkeiten lassen sich in Teilzeit gleich effizient erledigen
Produktionszeiten lassen sich ausdehnen, wenn zu den Randzeiten in Teilzeit gearbeitet wird	
Größere Vielfalt der Belegschaft und deren Kompetenzen, wenn durch Teilzeit mehr Personen beschäftigt werden	