

Beschäftigung | 24.01.2024 | Lesezeit 2 Min.

Führungskräfte arbeiten (noch) selten in Teilzeit

Bislang sind Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, ein Randphänomen. Da sich jedoch immer wenige Beschäftigte finden, die sich für eine Vorgesetztenfunktion interessieren, könnten Teilzeitchefs künftig deutlich stärker vertreten sein. Falls es so kommt, sind allerdings auch die anderen Mitarbeiter gefragt, mehr unternehmerische Verantwortung zu übernehmen.

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig: Es fehlen nicht nur Pfleger, Lehrer und Installateure, sondern auch Führungskräfte. So hatte laut dem jüngsten Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit jeder zweite Betrieb in Deutschland in den vergangenen Jahren größere Schwierigkeiten, Führungspositionen zu besetzen. Ursache dafür ist, dass immer weniger Beschäftigte eine leitende Position anstreben.

Nur knapp 13 Prozent der Beschäftigten mit Personalverantwortung arbeiten Teilzeit. Und selbst die Teilzeit-Führungskräfte arbeiten eher vollzeitnah: Annähernd 60 Prozent haben ein Pensum von mindestens 28 Wochenstunden.

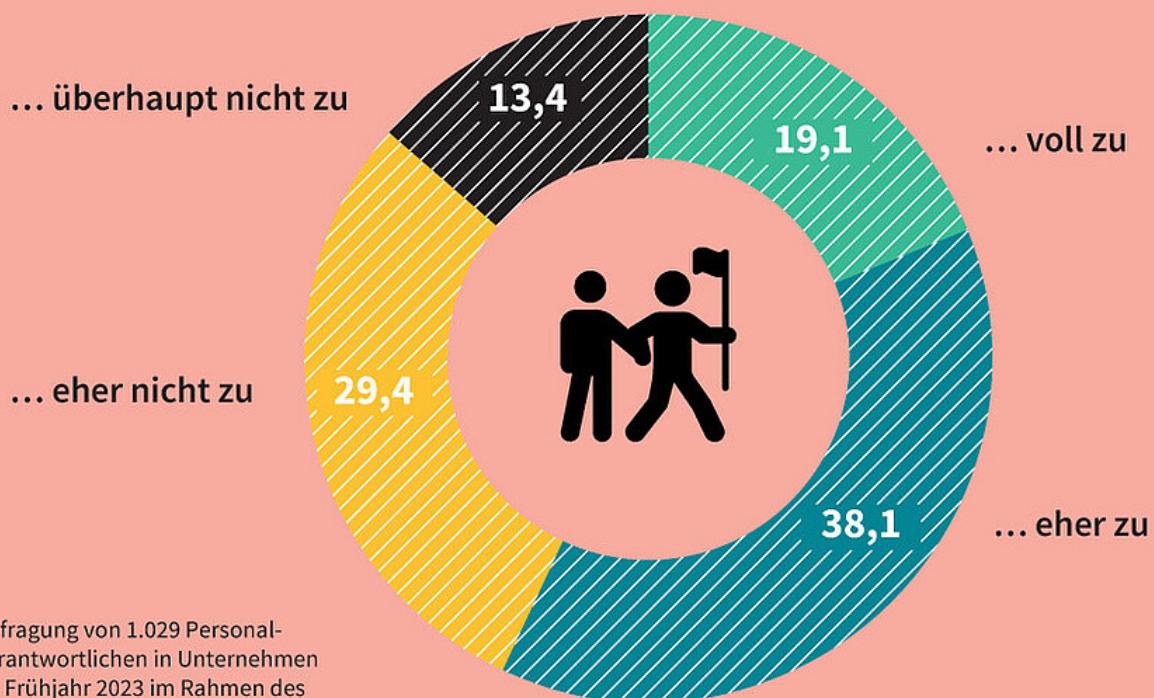
Wie kann das sein? Schließlich verdienen Führungskräfte mehr als Beschäftigte ohne Personalverantwortung. Auch das gesellschaftliche Ansehen sowie das

Selbstwertgefühl sprechen für einen beruflichen Aufstieg. Offenbar schrecken jedoch vor allem die zeitlichen Anforderungen an Führungskräfte potenzielle Kandidaten ab: Während immer mehr Beschäftigte ihr Arbeitspensum reduzieren, gehen die meisten Personalverantwortlichen davon aus, dass Top-Jobs nur mit längeren Arbeitszeiten und hoher Flexibilität zu bewerkstelligen sind (Grafik):

Rund 57 Prozent der Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass Führungskräfte im eigenen Unternehmen zeitlich und räumlich flexibel sein müssen.

Führungskräfte: Hohe Erwartungen an ihre Flexibilität

So viel Prozent der Personalverantwortlichen stimmen der Aussage, dass Führungskräfte im eigenen Unternehmen zeitlich und räumlich flexibel sein und in dringenden Fällen auch im Privatleben erreichbar sein müssen ...



Befragung von 1.029 Personalverantwortlichen in Unternehmen im Frühjahr 2023 im Rahmen des IW-Personalpanels

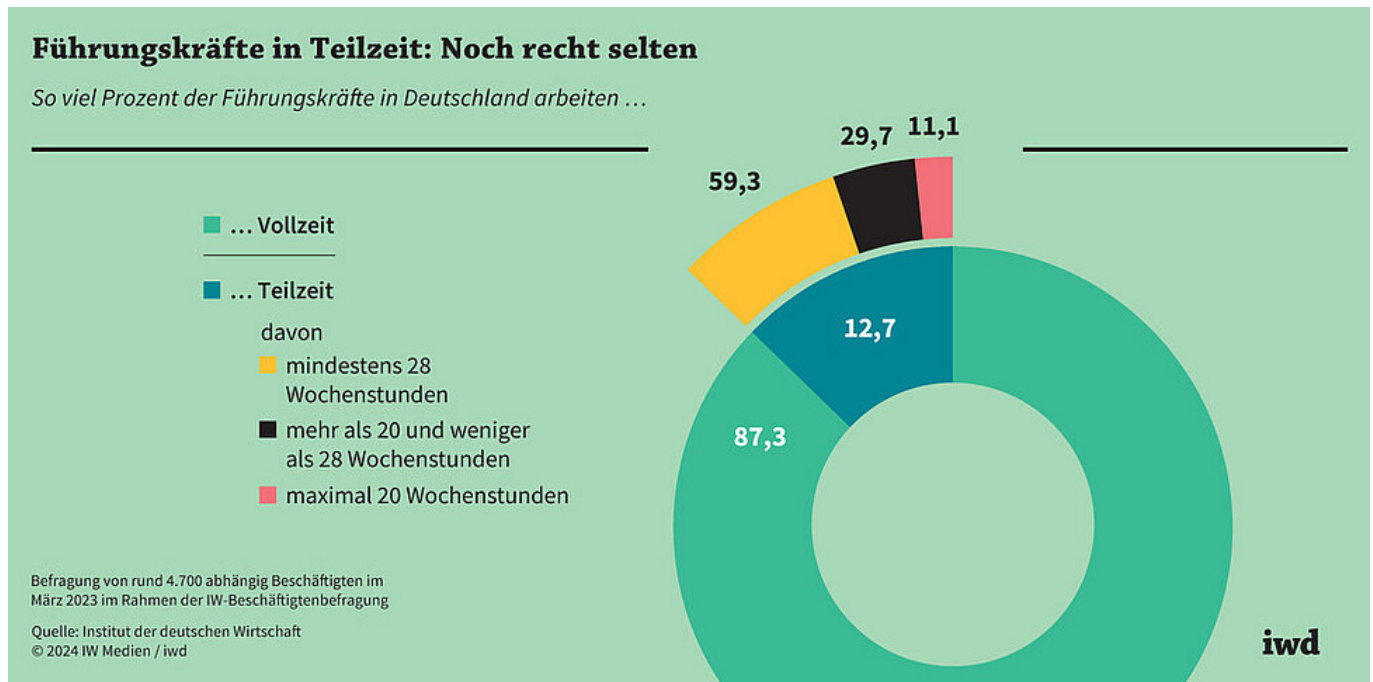
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

iwd

Die Hälfte der befragten Personaler setzt zudem ein hohes zeitliches Engagement und die Bereitschaft zu regelmäßigen Überstunden ihrer leitenden Beschäftigten voraus.

Und Angaben von Führungskräften selbst spiegeln diese Anspruchshaltung wider (Grafik):

In Deutschland arbeiten Führungskräfte in der Regel Vollzeit, nur knapp 13 Prozent der Beschäftigten mit Personalverantwortung nutzen ein Teilzeitmodell.



Und selbst die Teilzeit-Führungskräfte arbeiten eher vollzeitnah: Annähernd 60 Prozent haben ein Pensum von mindestens 28 Wochenstunden.

Bei den Teilzeitchefs gibt es einen großen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Von den weiblichen Führungskräften arbeiten 25 Prozent in Teilzeit, bei den männlichen Führungskräften sind es weniger als 6 Prozent.

Teilzeit: Auch eine Frage der Führungsebene

Auch die Art der Führungsposition spielt für die Wahl des Arbeitszeitmodells eine Rolle: Am häufigsten sind Frauen (28,2 Prozent) und Männer (9,4 Prozent) auf der obersten Führungsebene in Teilzeit tätig, am seltensten auf der mittleren Ebene (Frauen: 20,6 Prozent, Männer: 3,4 Prozent). Auf der untersten Führungsebene arbeiten 23,5 Prozent der weiblichen und 5,9 Prozent der männlichen Führungskräfte in Teilzeit.

Den Unternehmen ist durchaus bewusst, dass Führung in Teilzeit ein gutes Signal in

puncto Vereinbarkeit von Familie und Karriere an die Belegschaft sein kann - rund 59 Prozent sehen dies so. Zugleich zeigt eine funktionierende Teilzeitführung, dass der berufliche Aufstieg nicht an ein festes Arbeitszeitvolumen gekoppelt ist. Allerdings:

Sieben von zehn Personalern sind der Auffassung, dass Führung in Teilzeit nur dann funktioniert, wenn auch die Mitarbeiter ohne Führungsrolle unternehmerische Verantwortung übernehmen.

Diese Beschäftigten können Führungskräfte entlasten, indem sie sich innerhalb von selbstbestimmten Teams verantwortlich um Aufgaben kümmern. Auch das Einsetzen von Stellvertretern oder das Aufteilen einer Führungsaufgabe auf zwei Personen - also das Job- oder auch Top-Sharing - können Führungskräften mehr Freiräume verschaffen.

Kernaussagen in Kürze:

- Bislang sind Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, ein Randphänomen. In Deutschland haben nur knapp 13 Prozent der Beschäftigten mit Personalverantwortung eine Teilzeitstelle.
- Von den weiblichen Führungskräften arbeiten 25 Prozent in Teilzeit, bei den männlichen Führungskräften sind es weniger als 6 Prozent.
- Sieben von zehn Personalverantwortlichen sind der Auffassung, dass Führung in Teilzeit nur dann funktioniert, wenn auch die Mitarbeiter ohne Führungsrolle unternehmerische Verantwortung übernehmen.