

Es spricht sehr viel für Teilzeitjobs

Studie. Der „Hernstein Management Report“ zeigt: Knapp die Hälfte der Führungskräfte kann sich Führung in Teilzeit vorstellen, aber nur wenige tun es. Und sie präferieren weiter Vollzeitmitarbeiter.

Im Büro ans Telefon gehen, wenn der Partner etwas wissen will? Oder zu Hause, wenn man mit der Familie beim Abendessen sitzt und die Chefin anruft? Es erfordert ein gewisses Maß an Flexibilität, um Berufliches und Privates zu jonglieren. Und es erfordert mitunter, berufliche Themen außerhalb der Arbeitszeit bzw. private innerhalb der Kernarbeitszeit zu erledigen. Führungskräften in Deutschland und Österreich gelingt das ganz gut, zeigt der jüngste „Hernstein Management Report“ zu den Themen „Life Balance und Karriere mit Teilzeit“, der der „Presse“ exklusiv vorliegt.

Wenn die Lebensbereiche verschmelzen, schreiben die Autoren, bringe das einerseits Komfort im Sinne von Flexibilität, brauche andererseits aber auch mehr Aufmerksamkeit, Regenerationsphasen zu definieren und diszipliniert einzuhalten. Eine Mahnung, sich der eigenen Werte, der Grenzen und der Selbstverantwortung neu bewusst zu werden.

43 Prozent der 1500 befragten Führungskräfte haben den entsprechenden Begriff, „Work-Life-Blending“, noch nie gehört. Weitere 30 Prozent kennen ihn, verbinden mit ihm aber keine konkrete Vorstellung. Wie die Zahlen (siehe Grafik) zeigen, ist „Work-Life-Blending“ bereits Realität.

Wesentlich bekannter ist der Begriff Work-Life-Balance. Ihn halten viele Experten für unglücklich, weil sie sich gegen Arbeit und Leben als Widerspruchspaar wenden. Die Befragten halten eine Work-Life-Balance aber für grundsätzlich erstrebenswert. Denn hinter dem Wunsch nach Work-Life-Balance steht das Bedürfnis, die persönliche Lebensqualität zu verbessern. Kippt die Balance, stehen physische und psychische Gesundheit auf dem Spiel. „Die hohe Eigenmotivation der Führungskräfte, nämlich 94 Prozent, hat mich positiv überrascht“, sagt Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts. Dies – in Kombination mit den 68 Prozent, für die Arbeits- und Privatleben gut vereinbar ist – nehme sie als Anlass „für mehr Optimismus und

Work-Life-Blending

Umfrage, in Prozent

Trifft nicht zu/Trifft eher nicht zu Teils/teils Trifft zu/Trifft eher zu

Ich könnte im Bedarfsfall meine Kinder morgens auch für eine Stunde mit ins Büro bringen, sollte ich einmal einen dringlichen Anlassfall haben, da die Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt.



Ich nehme im Bedarfsfall eine wichtige Arbeitsaufgabe auch am Wochenende mit nach Hause, sollte ich einmal einen dringlichen Anlassfall haben und sich die Erledigung unter der regulären Arbeitswoche nicht ausgehen.



Ich würde einen Telefonanruf meines Partners/meiner Partnerin/eines/einer sehr guten Bekannten während der Arbeitszeit in jedem Fall beantworten.



Ich würde einen Telefonanruf meines/meiner direkten Vorgesetzten abends zuhause beim Abendessen in jedem Fall beantworten.



Work-Life-Blending beschreibt ein Phänomen, das in meiner beruflichen Situation heute schon Alltag ist.



Dankbarkeit: für die gute Arbeitssituation, die wir in Österreich vorfinden, und einen positiven Blick in die Zukunft.“

Allerdings: „Nur“ 68 Prozent der Vollzeitführungskräfte erleben also Arbeits- und Privatleben als ausgeglichen. Deutlich öfter trifft das bei den Teilzeit-Führungskräften zu: 78 Prozent der befragten Teilzeit-Führungskräfte, die mehr als 20 Stunden arbeiten, sagen, Balance gelinge. Bei den Führungskräften, die weniger als 20 Wochenstunden arbeiten, sind es sogar 84 Prozent. Das bestätigt die Annahme, dass Teilzeitarbeit ein

geeignetes Instrument ist, die Work-Life-Balance zu verbessern.

Knapp zwei Drittel (62 Prozent) der Führungskräfte fühlen sich in ihrer Work-Life-Balance vom Unternehmen, 61 Prozent von ihren Vorgesetzten unterstützt. Es überrascht nicht, dass dies mehrheitlich jene Führungskräfte sind, die den Ausgleich zwischen ihrem Beruf und Privatleben positiv einstufen. Ebenso wenig überrascht, dass Personen, die in Teilzeit arbeiten, die Unterstützung signifikant höher einschätzen als jene Personen, die in Vollzeit arbeiten.

Theoretisch ja, praktisch nein

46 Prozent der Befragten können sich prinzipiell vorstellen, für eine bestimmte Phase ihres Lebens in Teilzeit zu arbeiten, doch nur ein Bruchteil nimmt ein diesbezügliches Angebot wahr.

Neben den finanziellen Einbußen nennen 56 Prozent als Grund, mit einer Teilzeitstelle automatisch auf bestimmte Karrieremöglichkeiten verzichten zu müssen.

Zudem sagt ein Fünftel, dass Teilzeit in ihrem eigenen Arbeitsbereich nicht machbar sei, da die Rahmenbedingungen fehlten.

Umgekehrt finden etwas mehr als die Hälfte der Führungskräfte, dass es nicht aufwendiger sei, Teilzeitkräfte zu führen. Es klappe, sagt Kreitmayer, wenn Mitarbeiter eigenmotiviert arbeiten. „Die Terminfindung ist hingegen manchmal schon eine Herausforderung.“

Vor die Entscheidung gestellt, es sich aussuchen zu können – bei gleicher Qualifikation und gleichen Rahmenbedingungen –, eine Vollzeitkraft oder zwei Teilzeitkräfte, die sich das Stundenausmaß teilen, im Team zu haben, würden 44 Prozent die Vollzeitkraft favorisieren. Für 41 Prozent würde es keinen Unterschied machen, 15 Prozent würden zwei Teilzeitkräfte präferieren.

Für die Studienautoren ist das erstaunlich, weil Studien bereits vielfach die höhere Effizienz von Mitarbeitenden in Teilzeit belegt hätten. (mhk)

ZUR PERSON



Michaela Kreitmayer

leitet seit November 2016 das Hernstein Institut, das mit dem

„Management Report“ in Kooperation mit Vieconsult regelmäßig Führungskulturen untersucht. [Hernstein/Philipp Tomschik]