



PRESSEMITTEILUNG

Landtagswahlen und Teilzeit-Debatte: Wie flexible Arbeitszeiten zum entscheidenden Faktor im Fachkräftewettbewerb werden

12.03.2026 / Bonn - **Die Landtagswahlen in Baden-Württemberg letzten Sonntag hätten spannender nicht sein können. Grüne und CDU lieferten sich ein Kopf an Kopf Rennen. Es war so knapp, dass beide Parteien mit gleicher Anzahl an Sitzen in den Landtag einziehen. Hat sich die CDU womöglich mit der Forderung auf die Begrenzung von Teilzeitmodellen selbst um den Sieg gebracht? Diese Frage lässt sich nicht klar beantworten. Offensichtlich jedoch ist, dass es in Deutschland ein Problem bei der Gewinnung von Fachkräften (und deren Verfügbarkeit sowie Erhalt) gibt. Ein Problem, das mit den Grundsätzen von New Work und bestimmten Management-Modellen behoben werden könnte.**

2026 ist Landtagswahl-Jahr. Zumindest für fünf Bundesländer. Baden-Württemberg gab am 8. März 2026 den Auftakt, weiter geht es am 22. März 2026 in Rheinland-Pfalz. Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Berlin folgen im September diesen Jahres. Und wie es sich klassisch vor Wahlen verhält, rücken politische Themen verstärkt in den Mittelpunkt der öffentlichen Debatte. Dieses Mal besonders energisch die arbeitsmarktpolitischen Themen. Für Diskussionen sorgte zuletzt ein Vorschlag aus Teilen der CDU, den Anspruch auf Teilzeit stärker zu begrenzen oder neu zu ordnen. Nur noch bestimmten Gruppen solle ein Anspruch auf Teilzeit gewährt werden. Hintergrund dieser Forderung sei unter anderem der Fachkräftemangel und die Einschätzung, in Deutschland werde insgesamt zu wenig gearbeitet.

Teilzeit-Quote so hoch wie nie: Rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit

Die Realität auf dem Arbeitsmarkt zeigt jedoch ein differenzierteres Bild: In Deutschland arbeiten laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) inzwischen rund 16,8 Millionen Menschen in Teilzeit. Damit liegt die Teilzeitquote bei knapp 40 Prozent aller Beschäftigten und ist damit so hoch wie nie zuvor. Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiten reduziert, weil sie anderen, wie zum Beispiel familiären, Verpflichtungen nachkommen. Doch ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten kümmert sich nicht um Kinder, pflegt Angehörige oder bildet sich nebenberuflich weiter. Sie kommunizieren klar den Wunsch nach mehr Freizeit. Und aus welchem Antrieb auch immer, sind flexible Arbeitszeitmodelle für viele Unternehmen längst zu einem zentralen Instrument geworden, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

„Die Diskussion über Teilzeit greift aus unserer Sicht zu kurz“, sagt Prof. Dr. Daniel Keller von KellerPartner. „Organisationen stehen heute vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und gleichzeitig unterschiedliche Lebensrealitäten zu berücksichtigen. Flexible Arbeitszeitmodelle sind dafür kein Randthema, sondern ein zentraler Bestandteil moderner Arbeitsorganisation.“

Mehr Zufriedenheit durch Jobsharing, hybrides Arbeiten und Teilzeitmodelle

Tatsächlich zeigen zahlreiche Studien zur Zukunft der Arbeit, dass Arbeitszeitflexibilität einen wichtigen Einfluss auf Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden hat. Modelle wie Teilzeit, Jobsharing oder hybride Arbeitsformen ermöglichen es Beschäftigten, ihre beruflichen Anforderungen besser mit persönlichen Lebensphasen zu verbinden.

Auch für Unternehmen können flexible Arbeitszeiten strategische Vorteile bieten. Gerade im Wettbewerb um Fachkräfte eröffnet Teilzeit häufig zusätzliche Möglichkeiten, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen oder erfahrene Beschäftigte länger im Arbeitsmarkt zu halten.

„Flexibilität bedeutet nicht weniger Leistung“, so Keller. „Im Gegenteil! Mitarbeitende, die Gestaltungsspielräume bei ihrer Arbeitszeit haben, zeigen häufig eine höhere Motivation und eine stärkere Bindung. Diese Erfahrung mache ich auch in meiner eigenen Organisation.“

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Gestaltung moderner Arbeitsbedingungen nicht nur in Unternehmen, sondern auch in der politischen Diskussion zunehmend an Bedeutung. Die Frage, wie Arbeit künftig organisiert wird, entwickelt sich damit immer stärker zu einer zentralen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Herausforderung. Eine Herausforderung, der wir uns bei KellerPartner gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden stellen, indem wir Organisationen dabei unterstützen, Flexibilität, Verantwortung und wirksame Führung miteinander zu verbinden.

Über KellerPartner

KellerPartner ist eine Beratung für Organisationsentwicklung und moderne Führung. Das Unternehmen unterstützt Organisationen dabei, ihre Strukturen, Führungsmodelle und Formen der Zusammenarbeit an die Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt anzupassen.

Mehr zum Thema New Work finden Sie auch in unserem **Positionspapier** „Die Brücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist ein Systemmodell. Ein strategischer Zugang zu New Work mit dem St. Gallen Management Modell“

www.keller-partner.de/positionspapier-new-work

und auf unserem **Blog**

www.keller-partner.de/blog

Für Interviewanfragen, Expertenmeinung und weiteren Fragen stehen wir Ihnen gern telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung.

Experte



Prof. Dr. Daniel Keller

CEO

dk@keller-partner.de

[linkedin.com/in/prof-dr-daniel-keller](https://www.linkedin.com/in/prof-dr-daniel-keller)

Koordination

Für Ihre Fragen
und die
Koordination



Katja Kranz

Managerin Sales & Marketing

kkr@keller-partner.de

Tel.: 0228 - 387 580 267

KellerPartner GmbH

Adenauerallee 121

53113 Bonn

www.keller-partner.de