

## Teilzeit ist kein Lifestyle. Teilzeit ist Realität – gerade in sozialen Berufen.

Stand: 13.02.2026

Langfassung

### Ein Blick aus dem QuerWege-Kosmos – mit Zahlen, Hintergründen und einer klaren Haltung.

In der öffentlichen Debatte stehen Teilzeitwünsche vieler Menschen gerade stark in der Kritik. Da ist von "Lifestyle" und "Freizeitmentalität" die Rede- und schnell entsteht der Eindruck: Menschen arbeiten weniger, weil sie es sich leisten können. Auf Kosten eines Staates, der nicht mehr weiß, wie er seine Sozialsysteme auskömmlich finanzieren soll.

Doch was ist dran an dieser Erzählung- und was bedeutet sie für soziale Berufe? Genau dort, wo verlässliche Beziehungen, Kontinuität und Qualität entscheidend sind.

Wir schauen auf das Thema aus dem QuerWege-Kosmos: nah dran an Teams, die täglich mit hoher Verantwortung arbeiten- und nah dran an Finanzierungslogiken, die oft so tun, als gäbe es nur Vollzeit.

### Was die Zahlen wirklich zeigen

Teilzeit ist in Deutschland kein Randphänomen. Laut Destatis arbeiteten 2024 insgesamt 30,6 % aller Erwerbstätigen in Teilzeit. Bei Frauen lag die Teilzeitquote bei 49,5 %, bei Männern bei 13,9 %.

Auch die Gründe sind deutlich vielfältiger als das Klischee "weniger arbeiten wollen". Destatis nennt für 2024 als Hauptgründe (Selbsteinschätzung): 27,9 % eigener Wunsch nach Teilzeit; 23,5 % Betreuung von Kindern, Menschen mit Behinderungen oder pflegebedürftigen Angehörigen; 11,6 % Aus- und Fortbildung/Studium; 4,9 % eigene Krankheit/Behinderung; 4,8 % fehlende passende Vollzeitstelle.

### Teilzeit ist in sozialen Berufen besonders verbreitet

In der professionellen Kinderbetreuung und -erziehung (Kitas) gab es 2024 bundesweit mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte: 490.000 Teilzeitkräfte gegenüber 288.000 Vollzeitkräften. Der Teilzeitanteil lag bei 63 % (alle Berufe: 44 %). Für Thüringen weist die Bundesagentur für Arbeit für März 2024 eine Teilzeitquote von 69 % aus.

In der Sozialen Arbeit (akademisches Feld) beschreibt die Bundesagentur für Arbeit für 2024 eine Teilzeitquote von 55 %.

In der Pflege weist das IAB (Forschungsbericht 8/2023) für den Stichtag 31.12.2022 Teilzeitanteile von rund 44 % (Gesundheits- und Krankenpflege, Fachkräfte) und 46 % (Altenpflege, Fachkräfte) aus.

## Was unsere eigenen Zahlen bei QuerWege zeigen

Wir haben die Vertragsformen im QuerWege e.V. auf Basis einer internen Auswertung (n = 321; in der vorliegenden Tabelle ausgewiesen nach den Kategorien "männlich" und "weiblich") zusammengefasst.

- » Insgesamt arbeiten 305 von 321 Beschäftigten in Teilzeit (95.0 %). Vollzeit machen 16 Personen aus (5.0 %).
- » Befristete Verträge machen 173 Fälle aus (53.9 %), unbefristete 148 Fälle (46.1 %).
- » Auffällig: Befristungen sind in dieser Auswertung fast vollständig Teilzeitverträge (98,3 % der befristeten Verträge sind Teilzeit).

Vertragsform	Anzahl gesamt	Anteil an Gesamt	davon männlich	davon weiblich
Befristet in Teilzeit	170	53.0 %	64	106
Befristet in Vollzeit	3	0.9 %	2	1
Unbefristet in Teilzeit	135	42.1 %	29	106
Unbefristet in Vollzeit	13	4.0 %	6	7
<b>Gesamt</b>	<b>321</b>	<b>100 %</b>	<b>101</b>	<b>220</b>

Einordnung: Diese Zahlen sind ein organisationsinterner Ausschnitt (keine bundesweite Statistik) und sagen zunächst nur etwas über unsere aktuelle Struktur in den betrachteten Arbeitsfeldern aus. Sie machen aber sichtbar, wie stark Teilzeit und Befristung im Alltag sozialer Träger mit der Realität der Leistungserbringung und der Finanzierung verknüpft sind.

## Warum ist Teilzeit in sozialen Berufen so häufig?

### 1. Vereinbarkeit: Care-Arbeit ist ein zentraler Treiber

Fast ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten nennt Betreuungspflichten als Hauptgrund (23,5 %). Dabei zeigen die Destatis-Zahlen auch: Wer wegen Betreuungspflichten Teilzeit arbeitet, tut dies überwiegend auf eigenen Wunsch (65,3 % wollten die Betreuung selbst übernehmen).

### 2. Arbeitszeitlogik: Öffnungszeiten, Randzeiten, Peaks

Viele soziale Felder haben Zeitlogiken, die sich schwer in klassische Vollzeit pressen lassen: Öffnungszeiten, Früh- und Spätdienste, wechselnde Bedarfe, kurzfristige Ausfälle. Die Bundesagentur für Arbeit weist zudem darauf hin, dass im Kita-Feld offen bleibt, wie stark flexible und bedarfsorientierte Betreuungszeiten den hohen Teilzeitanteil erklären- oder ob er stärker aus Wünschen der Beschäftigten entsteht.

### 3. Gesundheit: Teilzeit als Schutzfaktor in belastenden Berufen

Belastung ist in sozialen Berufen kein Gefühlsthema, sondern messbar. Eine Auswertung der Bertelsmann Stiftung auf Basis von DAK-Daten zeigt für 2023 bundesweit 29,6 Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) bei Kita-Personal gegenüber 20,1 AU-Tagen in allen Berufsgruppen (Differenz 9,5 Tage).

In derselben Auswertung wird außerdem ein Anstieg der AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen beim Kita-Personal von durchschnittlich 5,2 (2020) auf 6,0 (2023) beschrieben.

Teilzeit kann unter solchen Bedingungen eine individuelle Gesundheitsstrategie sein, um überhaupt dauerhaft im Beruf zu bleiben. Das ist keine Garantie und keine einfache Lösung, aber ein realistischer Mechanismus- besonders in Zeiten knapper Personaldecken.

#### **4. Arbeitsmarkt & Förderung: Stellen werden häufig befristet und in Teilzeit angeboten**

Auch Angebotsstrukturen wirken: Die Bundesagentur für Arbeit beschreibt für die Soziale Arbeit, dass Stellen häufig befristet und in Teilzeit angeboten werden; ein Grund ist projektförmige öffentliche Förderung.

### **Unsere Haltung bei QuerWege: Teilzeit ist Stärke - wenn wir sie gut gestalten**

Wir positionieren uns klar: Teilzeitmöglichkeiten sind für uns kein "Nice-to-have". Sie sind ein Baustein betrieblicher Gesundheit und einer zeitgemäßen, individuellen Lebensführung.

Gleichzeitig ist uns wichtig, ehrlich über die Kehrseite zu sprechen: Teilzeit heißt nicht automatisch "weniger Arbeit" für eine Organisation- sondern häufig mehr Koordination. Und genau diese Koordinations- und Leitungszeit wird in vielen Finanzierungslogiken zu wenig abgebildet.

#### **Der blinde Fleck: Viele Finanzierungslogiken denken in Vollzeit**

Ein einfaches Organisationsbild (keine Statistik, sondern Alltag): Wo eine Vollzeitstelle steht, stehen bei gleicher Gesamtstundenzahl oft zwei Teilzeitverträge. Das erhöht Einarbeitung, Übergaben, Abstimmungen, Dienstplanaufwand, Personalgespräche, Fortbildungscoordination und Dokumentation. .

#### **Kita-Finanzierung: Leitungszeit ist anerkannt – aber nicht dynamisch nach Teamkomplexität**

Im Thüringer Kindergartengesetz (ThürKigaG) ist Leitung als Aufgabe klar beschrieben (u. a. Personalführung, Qualitäts- und Organisationsentwicklung). Die Leitungstätigkeit ist außerdem mit zusätzlichen Arbeitskraftanteilen zu berücksichtigen: 0,01 Vollzeitbeschäftigteneinheiten je betreutem Kind, mindestens 0,2 und maximal 1,5 je Kindertageseinrichtung.

Gleichzeitig orientiert sich diese Logik primär am Kind bzw. an der Belegung. Teamkomplexität- etwa eine hohe Zahl an Teilzeitverträgen- erhöht in der Praxis oft die Koordinationslast, ohne dass Leitungsressourcen automatisch mitwachsen.

#### **Eingliederungshilfe: Leitung/Verwaltung sind im System bekannt - aber nicht immer auskömmlich**

In Thüringen gibt es einen Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX (Bundesteilhabegesetz-Umsetzung). Er regelt u. a. Grundsätze, Inhalte und Verfahren zu Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen.

Unsere Erfahrung (und die vieler Träger) ist: Zwischen realem Koordinationsaufwand und pauschalen bzw. standardisierten Leitungsanteilen entstehen häufig Passungslücken- vor allem, wenn Personalstrukturen kleinteiliger werden und gleichzeitig Anforderungen steigen (QM, Dokumentation, IT/Datenschutz, Compliance). Wie groß diese Lücke ist, hängt stark vom jeweiligen Setting und der konkreten Vereinbarung ab.

### **Freie Schulen: Overhead wird sichtbarer - aber die Debatte bleibt umkämpft**

Im Diskussionsforum des Thüringer Landtags wird zur Änderung des Thüringer Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft erläutert, dass künftig bis zu fünf Prozent der staatlichen Finanzhilfe für Verwaltungs- und Leitungskosten des Trägers verwendet werden dürfen (geplantes Inkrafttreten: 1. Januar 2026).

Die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen begrüßt die Anerkennung von Overhead/Leitung, verweist aber darauf, dass der tatsächliche Verwaltungsaufwand bei komplexen Trägerstrukturen auch höher liegen könne. Das ist politisch strittig- und wird in den kommenden Jahren eine zentrale Frage für Qualitäts- und Finanzierungsdebatten bleiben.

### **Was aus unserer Sicht hilft: Komplexität mitfinanzieren**

Wenn Teilzeit Realität ist (und in sozialen Berufen häufig sogar Voraussetzung, um Fachkräfte zu halten), muss die Finanzierung nicht nur die direkte Leistung, sondern auch die Organisationsrealität abbilden.

Ein gangbarer Weg sind Komplexitätspauschalen bzw. strukturbezogene Zuschläge in Kostensätzen, die Leitung und Koordination realistisch einpreisen.

### **Mögliche, nachvollziehbare Treiber für eine solche Pauschale (Beispiele):**

- » Kopffzahl der Beschäftigten im Verhältnis zu Vollzeitäquivalenten (VZÄ)
- » Anteil Teilzeit (z. B. unter 75 % Stellenumfang) und daraus resultierende Schnittstellen
- » Anzahl der Einsatzorte/Standorte und Schicht-/Randzeitenbetrieb
- » Komplexität der Dokumentations- und Qualitätssicherungsanforderungen

Wichtig ist dabei: Eine Komplexitätspauschale ist kein "Bonus" für Verwaltung. Sie ist ein Instrument, um betriebliche Gesundheit, Qualität und Verlässlichkeit abzusichern- und um Führung nicht dauerhaft in unbezahlte Mehrarbeit zu drängen.

### **Unser Schluss: Teilzeit braucht Rückenwind - und ehrliche Rahmenbedingungen**

Wir stehen bei QuerWege für Teilzeitmöglichkeiten, weil sie Menschen im Beruf hält und Gesundheit schützt. Wir stehen genauso klar dafür, dass Leitung, Koordination und Qualität in der Finanzierung sichtbar werden müssen. Denn gute soziale Arbeit entsteht nicht nur "am Menschen"- sie braucht auch tragfähige Strukturen im Hintergrund.

## Quellen (Auswahl)

- » Statistisches Bundesamt (Destatis): Pressemitteilung Nr. N007 vom 30.01.2026 - "28 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf eigenen Wunsch reduziert". [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26\\_N007\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/01/PD26_N007_13.html)
- » Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt - "Arbeitsmarkt Kinderbetreuung und -erziehung", Nürnberg, Februar 2025. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Kinderbetreuung-erziehung.pdf>
- » Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker - Kapitel 2.7 Sozialwesen, August 2025. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/AkademikerInnen/Berufsgruppen/Generische-Publikationen/2-7-Sozialwesen.pdf>
- » Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Forschungsbericht 8/2023 - "Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege" (21.08.2023). <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0823.pdf>
- » Bertelsmann Stiftung: "Krankenstand in Berufen der Kinderbetreuung und -erziehung" (Auswertung von Krankenkassendaten, 2024). [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand\\_Kindertagesbetreuung\\_Publikation\\_CC\\_final\\_01.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Krankenstand_Kindertagesbetreuung_Publikation_CC_final_01.pdf)
- » Freistaat Thüringen: Thüringer Kindergartengesetz (ThürKigaG) - Nichtamtliche Lesefassung unter Berücksichtigung des Vierten Änderungsgesetzes vom 02.07.2024 (gilt ab 01.01.2025). [https://bildung.thueringen.de/fileadmin/bildung/kindergarten/recht/2024-07-02\\_ThuerKigaG\\_Lesefassung.pdf](https://bildung.thueringen.de/fileadmin/bildung/kindergarten/recht/2024-07-02_ThuerKigaG_Lesefassung.pdf)
- » TMASGFF Thüringen: Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX (BTHG), PDF. [https://www.tmasgff.de/fileadmin/user\\_upload/Soziales/Dokumente/Menschen\\_mit\\_Behinderungen/Landesrahmenvertrag\\_BTHG\\_2019.pdf](https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Soziales/Dokumente/Menschen_mit_Behinderungen/Landesrahmenvertrag_BTHG_2019.pdf)
- » Thüringer Landtag (Diskussionsforum): "Fünftes Gesetz zur Änderung des Thüringer Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft" (u. a. 5 % für Verwaltungs- und Leitungskosten). <https://forum.thueringer-landtag.de/diskussionen/diskussion/aenderung-des-thueringer-gesetzes-ueber-schulen-in-freier-traegerschaft>
- » LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Thüringen: Stellungnahme zur Änderung des Thüringer Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (24.10.2025), PDF. [https://liga-thueringen.de/stellungnahmen?file=files%2Fliga-content%2FStellungnahmen%2F2025%2FLIGA+FW\\_STN+++%C3%84nderung+des+Th%C3%BCr.+Gesetzes+%C3%BCber+Schulen+in+freier+Tr%C3%A4gerschaft+%28web%29.pdf](https://liga-thueringen.de/stellungnahmen?file=files%2Fliga-content%2FStellungnahmen%2F2025%2FLIGA+FW_STN+++%C3%84nderung+des+Th%C3%BCr.+Gesetzes+%C3%BCber+Schulen+in+freier+Tr%C3%A4gerschaft+%28web%29.pdf)