

Wer will, kann ab sofort bei den SBB nur noch 60 Prozent arbeiten

Teilzeit Während des aktuell grossen Fachkräftemangels fordern immer mehr Angestellte kleinere Pensen. Unternehmen können profitieren, doch der Boom birgt auch Risiken.



Er arbeitet 70 Prozent, sie 40 Prozent: SBB-Kadermitglied Stefan Furrer (l.) und Karin Mehr, die in einem Malergeschäft in Luzern arbeitet. Fotos: Marco Zanoni, Stefano Schröter

Simone Luchetta

«Ich will kein Wochenend-Papa sein» – das war für Stefan Furrer schon als Student klar. Heute ist er 41 Jahre alt, Vater einer eineinhalbjährigen Tochter und eines halbjährigen Sohns und arbeitet in der Unternehmensentwicklung im Kader bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB). Angestellt ist er zu 70 Prozent, zwei Tage die Woche führt er daheim den Haushalt und schaut zu den Kids.

Mit diesem Arbeitszeitmodell liegt Furrer im Trend. In der Schweiz sind laut Bundesamt für Statistik derzeit rund 37 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit angestellt, also mehr als ein Drittel arbeitet weniger als 90 Stellenprozent. Im europäischen Vergleich liegt die Schweiz damit hinter den Niederlanden an zweiter Stelle.

Doch die Geschlechterunterschiede sind gross: Bei den Frauen gehen 58 Prozent einer Teilzeitarbeit nach; bei den Männern sind es nur 18 Prozent. Diese Zahl hat sich in den letzten 20 Jahren indes mehr als verdoppelt, während der Anteil bei den Frauen seit 2010 etwa gleich geblieben ist.

Die Gründe für den Teilzeittrend liegen nahe: Zum einen achtet die jüngere Generation gemäss Umfragen mehr auf ihre Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zum anderen wünschen sich neun von zehn Vollzeit-Männern ein tieferes Arbeitspensum.

Wie SBB-Mann Stefan Furrer, der seinen Wunsch bereits umsetzen konnte. Um mehr Zeit mit

der Familie verbringen zu können, beteiligt sich der Walliser zu gleichen Teilen wie seine Frau an der Erziehung und am Haushalt. Nur so konnte auch seine Frau ihre Karriere weiterverfolgen. Dieses Modell habe zudem den Vorteil, dass sie Lebenswelten wirklich teilen. Dass beide mitdenken, den «Mental Load» teilen und Arzttermine und Kindergeburtstage auf der Agenda haben, empfindet er als Gewinn.

Sind Teilzeitmitarbeitende die besseren Angestellten?

Doch die Umsetzung des Modells ist anspruchsvoll: «Ich muss mich gut und genau absprechen, damit die Übergaben klappen – daheim und am Arbeitsplatz», sagt Furrer. Zudem ist von ihm Effizienz gefragt, weil die Zeit knapper geworden ist. Trotz dieser Herausforderungen will Furrer es genau so – wie viele andere auch.

Die Wirtschaft bewegt sich. Immer mehr Firmen gehen unter dem wachsenden Druck des Personal Mangels auf die Bedürfnisse von Bewerberinnen und Angestellten ein, locken mit Homeoffice, kaufbaren Ferien und mit flexiblen Arbeitszeiten. Offene Stellen werden, wie ein Blick auf Jobportale zeigt, mehrheitlich als 80- bis 100-Prozent-Pensen ausgeschrieben.

Das bestätigen auch Nachfragen bei grossen Firmen: Bei den SBB liegt der Teilzeitanteil zurzeit bei 23 Prozent, bei Swisscom bei 21,7, und bei Novartis arbeiten 19,3 Prozent Teilzeit. Verglichen mit dem schweizerischen Anteil von 37 Prozent, ist da noch Luft nach oben.

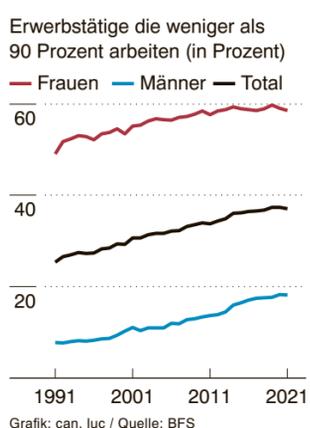
Das hat sich auch Furrers Ar-

beitgeberin, die SBB, gedacht: Ab sofort schreiben die Schweizerischen Bundesbahnen die Stellen ab 60 Prozent allesamt aus, ausgenommen sind aber Zweit- ausbildungen, wie etwa zum Lokführer. Topkader- und CEO-Stellen fallen ebenfalls nicht unter die neue Ausschreibungspraxis, da sie nicht ausgeschrieben werden.

«Wir hoffen, so mehr potenzielle Kandidaten und Kandidatinnen anzuziehen. Insbesondere wollen wir auch mehr Kolleginnen und Kollegen ansprechen, die schon bei uns arbeiten, aber bestimmte Funktionen nicht übernehmen konnten oder wollten, weil für sie das hohe Arbeitspensum nicht infrage kam», sagt Corinne Kuhn, Leiterin des HR-Marketing bei den SBB.

Dass Teilzeit für Unternehmen eine Chance ist, zeigt eine neue, im Auftrag der SBB verfasste Studie zum Stellenwert von

Immer mehr Männer arbeiten in Teilzeit



Teilzeitarbeit: Fachkräfte würden einfacher rekrutiert, weil sich der Pool an möglichen Bewerberinnen und Bewerbern vergrössere. Zudem komme es zu weniger Kündigungen, Mitarbeitende blieben langfristig angestellt, seien weniger krank, und ihr Wissen bleibe dem Unternehmen erhalten.

Sind Mitarbeitende mit Teilzeitpensum also die besseren Angestellten? Das will Gwendolin Mäder, Co-Autorin der Studie, so nicht bejahen: «Studien zeigen, dass Mitarbeitende, die den Beschäftigungsgrad frei wählen können, zufriedener und weniger gestresst sind.» Das wiederum wirke sich positiv auf die Motivation der Angestellten aus und auf die Qualität und Effizienz der Arbeit.

Das alles zahle sich für Unternehmen letztlich aus, «sogar monetär, auch für kleinere und mittelgrosse Betriebe», sagt die Geschlechterforscherin. Allein die Tatsache, dass weniger Leute eingestellt werden müssten, schlage positiv zu Buche, wie sie aus Gesprächen mit KMU erfahren habe.

Damit der Umstieg und die Einführung von Teilzeitmodellen klappt, müssen Unternehmen allerdings einige Hürden nehmen. Verlangt sei eine Unternehmenskultur, die unterschiedliche Lebensformen anerkenne. «Zudem braucht es gegenseitige Rücksichtnahme, eine gewisse Flexibilität in der Arbeitsplanung und eine klare Kommunikation und Absprachen, damit es funktioniert», sagt Mäder.

Eine zentrale Rolle komme dabei den Vorgesetzten zu, sagt Rita Buchli, Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Ar-

beits- und Organisationspsychologie: «Der Aufwand für diese ist höher, da die Arbeit auf mehr Leute verteilt ist.» Viele Führungskräfte der alten Garde seien es gewohnt, alle Mitarbeitenden jederzeit verfügbar und abrufbar zu haben: «Mit mehr Teilzeitstellen ist eine gute Planung wichtiger.»

Teilzeitpensen mit prekären Arbeitsverhältnissen

Das bestätigt auch die ausgebildete Malerin Karin Mehr aus Ballwil LU. Sie arbeitet Teilzeit in der Baubranche, wo unabhängig vom Geschlecht nach wie vor kaum jemand in einem Teilpensum angestellt ist. Bis das vierjährige Projekt Teilzeitbau die Betriebe zum Umdenken brachte. Lanciert haben es 2018 der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmer-Verband, die Gewerkschaften Unia und Syna sowie der Verein Pro Teilzeit, im Frühling 2022 wurde es abgeschlossen. Mit Erfolg: Im ganzen Maler- und Gipsergewerbe hat sich seit 2017 der Anteil der Teilzeitstellen von vier auf über acht Prozent verdoppelt.

Davon profitierte auch Karin Mehr. Ihre Chefin Larissa Frey, Mitinhaberin der Maler Stutz AG in Luzern, wollte die langjährige Mitarbeiterin nach der Babypause behalten und kam ihrem Wunsch nach einem reduzierten Pensum nach. «Hätte ich diese Möglichkeit nicht gehabt, hätte ich dem Malerberuf wohl den Rücken gekehrt», sagt Karin Mehr.

Seit Anfang 2022 arbeitet die junge Mutter nun 40 Prozent: «Ich arbeite wahrscheinlich schneller als früher, weil ich in

den zwei Tagen möglichst viel schaffen will.»

Doch hier kommen die Risiken für Arbeitnehmende zum Vorschein. So besteht laut Organisationspsychologin Rita Buchli zum einen die Gefahr, dass man, gerade bei hohen Pensen, die gleiche Arbeit in weniger Zeit und für weniger Geld leistet. Aufgrund der geringeren zur Verfügung stehenden Zeit sei es auch nicht möglich, den gleichen Output zu haben wie Vollzeitangestellte. Das müsse man aushalten können.

Zudem geht Teilzeitarbeit häufig auch mit prekären Arbeitsverhältnissen einher, etwa für Beschäftigte in Tieflohnbranchen wie dem Detailhandel oder im Gastgewerbe: «Stellen mit tiefen Löhnen auch noch Teilzeit auszusprechen, kommt häufig den Arbeitgebern und nicht den Arbeitnehmerinnen zugute», sagt Unia-Sprecherin Elisabeth Fannin.

«Für Frauen, aber auch Männer mit Betreuungspflichten besteht auch die Gefahr, auszubrennen, weil sie daheim und am Arbeitsplatz stark gefordert sind», sagt Fannin. Eine generelle Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit könnte dem entgegenwirken. In Skandinavien sei das bereits Realität, und in Grossbritannien liefen grosse Versuche.

Der Gefahr auszubrennen, sind sich Stefan Furrer und Karin Mehr bewusst. Beide sind dennoch überzeugt, im Moment den besten Job der Welt zu haben, der zu ihrer aktuellen Lebenssituation passt. Furrer: «Unsere Generation muss jetzt zeigen, dass Teilzeit funktioniert. Für uns und unsere Kinder.»