

Teilzeitarbeit auf dem Vormarsch – Ängste und Chancen der Arbeitgeber

Autorin:

Claudia Ackle (Integral Coach und eidg. dipl. HR-Fachfrau i.A.)
arbeitet Teilzeit bei **HR Andrist GmbH**.



Aktuell brauchen Schweizer/innen einen guten Grund, nicht Vollzeit erwerbstätig zu sein – bis jetzt ist dieses Privileg vor allem berufstätigen Müttern vorbehalten. Plötzlich möchte die 32-jährige kinderlose Wirtschaftsstudium-Absolventin und der 47-jährige Kadermitarbeiter Teilzeit arbeiten – was soll denn das jetzt?

Welche Ängste und Chancen sehen Arbeitgeber in Bezug auf Teilzeitarbeit? Eine Umfrage in unserem beruflichen Umfeld hat zu nachfolgendem, wohlwissend subjektivem und nicht repräsentativem, Ergebnis geführt, das wir gerne näher beleuchten:



Teilzeit bedeutet ungünstige Ansprechzeiten und Informationsverzögerung/-verlust.

Immer wenn man sie braucht, sind Teilzeitangestellte nicht da, sie hinken den Informationen hinterher; lange Wartezeiten und keine tägliche oder ganztägige Präsenz am Arbeitsplatz – die Angst der Arbeitgeber bei Teilzeitangeboten scheint berechtigt. Böse Zungen bezeichnen sie als verstaubt – schliesslich ist der Informationsaustausch dank digitaler Unterstützung heute überall und jederzeit möglich. Gearbeitet wird längst nicht mehr nur an einem festen Arbeitsplatz. Und macht die Arbeit Spass, hat man auch in der Freizeit mal 5 Minuten Zeit für die Arbeit. "

*Teilzeit ist für viele Arbeitgeber immer noch ein unbeliebtes Thema.
(Quelle: Freepik.com)*



Mehr Köpfe bedeuten höhere Kosten und Mehraufwand. Wirklich? Ein Beispiel – Job Sharing mit zwei 50% Pensen: Ausgehend davon, dass der Lohn auf der Funktion basiert, entstehen hier keine zusätzlichen Kosten. Die Sozialversicherungskosten fallen sogar eher tiefer aus dank BVG-Eintrittsschwelle. Zugegeben, Personal ist einer der grössten Kostenblöcke in jeder Unternehmung. Durch gegenseitige Vertretung im Jobsharing können jedoch kurzfristige Rekrutierungen und der dadurch entstehende Einarbeitungsaufwand und Wissensverlust umgangen werden. Ein Punkt, der sich nicht wegdiskutieren lässt, ist der höhere administrative Aufwand – so verursacht das Beispiel statt einem zwei Mitarbeitergespräche, Lohnzahlungen, etc. Der

Anspruch an die Führungsperson wie auch an die Teilzeitmitarbeitenden ist hoch, um diese Arbeitsform gewinnbringend für alle Beteiligten (auch das Unternehmen) zu gestalten.



Schlüsselpositionen setzen ein Vollzeitpensum voraus. Führungspersonen müssen ihren Bereich im Griff haben, für ihre Leute da sein – und deshalb Vollzeit arbeiten. Als Unternehmen erwarte ich von meinem Kader nebst fachlicher Kompetenz auch überdurchschnittliches Engagement und hohe Verfügbarkeit. Spannend: eine hohe Reisetätigkeit und die daraus entstehenden Abwesenheiten werden ohne Probleme akzeptiert – man tut es ja für das Unternehmen. Die Zauberworte heissen Kommunikation, ICT-Lösungen, Vertrauen und – klar – regelmässige Anwesenheit vor Ort, um stabile Beziehungen und die Nähe zum Team zu ermöglichen.



Getragen vom Unternehmen bieten Teilzeitangebote grosses Potential für verschiedene Lebenssituationen. (Quelle: Freepik.com)



Teilzeitangebote sind hervorragendes Employer Branding. Vereinbarkeit von Beruf mit Familie, Studium, Zweitjob, Hobby – die Gründe für Teilzeitpensum sind vielfältig, der positive Effekt für Arbeitgeber riesig: mehr Leistung in weniger Zeit, höhere Motivation und Innovation, weniger Abwesenheiten. Die persönliche Entfaltung und Zufriedenheit im Job ist genauso wichtig wie Flexibilität und Autonomie in der Gestaltung von Arbeit und Freizeit. Die (bereits heute stark umkämpften) Talente

möchten selber wählen und ihre Karriere entsprechend ihren Bedürfnissen planen. Zudem erschliesst sich für Unternehmen das grosse Potenzial von gut ausgebildeten (vermehrt auch weiblichen) Fachkräften und älteren Mitarbeitenden, die eine Teilzeitanstellung suchen. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung und die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ein nicht zu unterschätzender Faktor.



Jobsharing = doppeltes Wissen und umfassende Erreichbarkeit. Wird Teilzeit als Jobsharing umgesetzt, profitiert der Arbeitgeber ganz direkt: In einem gut funktionierenden Job Sharing existiert bei Abwesenheiten ein Backup. Die Erreichbarkeit ist sichergestellt und je nach Flexibilität können besondere Belastungsspitzen mit zusätzlichen Anwesenheiten abgedeckt werden. So kann rasch auf Kundenbedürfnisse reagiert werden. Die Aufteilung der verschiedenen Aufgaben kann abgestimmt werden auf die Fähigkeiten und Interessen der Beteiligten.



Der klassische Weg von Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Pensionierung vermischt sich immer mehr. Künftig sind Modelle gefragt, die Timeouts, Aus- und Weiterbildungen, einen flexiblen Berufsausstieg im Alter und Raum für persönliche Entwicklung zulassen. Der Aufbruch in diese neue Art von Arbeiten hat bereits begonnen und das Potential ist gross: Mitarbeitenden lebenslanges Lernen zu ermöglichen erhöht die Wettbewerbsfähigkeit und Innovation im Unternehmen, ein Sabbatical fördert

ausserfachliche Kompetenzen und stärkt die Zugehörigkeit zum Unternehmen, die Erfahrung von älteren Mitarbeitenden ergänzt Wissen und Tatendrang von jüngeren Generationen.

Als Teilzeitangestellte – kinderlos, notabene – kann ich eine Befangenheit im Thema nicht abstreiten – und eine gewisse Ernüchterung, was das Thema Teilzeitarbeit in der Schweiz zum jetzigen Zeitpunkt angeht. So schaue ich sehr positiv auf die künftige Entwicklung in diesem Bereich und die Chancen die sich dadurch Arbeitgebern wie Arbeitnehmenden bieten werden.