

# Teilzeitarbeit Chancen und Risiken

Teilzeitarbeit – da denken wir vor allem an Frauen mit Familienpflichten. In Liechtenstein sind über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Für viele Mütter ist diese Arbeitsform die einzige Möglichkeit, um an der Erwerbsarbeit teilzunehmen. Ist Teilzeit auch für Männer ein Thema? Warum stösst die Einführung von Teilzeit in der Praxis auf Schwierigkeiten? Wie schätzt die Wirtschaft Teilzeitarbeit ein? Welche Chancen eröffnen sich und mit welchen Risiken ist zu rechnen? Über alle diese wissenswerten Aspekte informiert Sie das infra Spezial.

## Inhalt

<b>Arbeitswelt im Umbruch</b>	<b>1</b>
<b>Situation in Liechtenstein</b>	<b>1</b>
<b>Was ist flexible Arbeit?</b>	<b>1</b>
<b>Teilzeit – verschiedene Motive</b>	<b>2</b>
<b>Teilzeit – gleiche Rechte</b>	<b>2</b>
<b>Soziale Sicherheit</b>	<b>3</b>
<b>Chancen der Teilzeitarbeit</b>	<b>5</b>
<b>Teilzeitarbeit – viele Risiken</b>	<b>5</b>
<b>Ein Beispiel aus der Praxis</b>	<b>6</b>
● <b>Kind und Karriere unter einem Hut</b>	<b>6</b>
● <b>Nur positive Erfahrungen</b>	<b>7</b>
<b>Teilzeitarbeit auch für Männer</b>	<b>8</b>
● <b>Teilzeit-Schreiner und Vater im Glück</b>	<b>8</b>
● <b>Ungleiche Verteilung – Konsequenzen</b>	<b>9</b>
<b>Blickwinkel der Wirtschaft</b>	<b>10</b>
● <b>Sind qualifizierte Aufgaben teilbar?</b>	<b>10</b>
● <b>Hürden im Betriebsalltag</b>	<b>11</b>
<b>Erfahrungen aus dem Projekt SCHATZ</b>	<b>12</b>
<b>Resümee und Forderungen</b>	<b>13</b>
<b>Adressen</b>	<b>14</b>
<b>Quellen, Literaturhinweise, Websites</b>	<b>16</b>

# Arbeitswelt im Umbruch

**Flexible Arbeitsmodelle finden immer mehr Verbreitung. In 20 Jahren wird nur mehr ein Drittel der Erwerbstätigen eine fixe Vollzeitstelle haben und zwar junge, hochqualifizierte Arbeitskräfte. Davon geht die Arbeitswissenschaft aus.**

Ein Grossteil der Erwerbstätigen wird sich im Jahr 2025 auf flexible Verhältnisse einstellen müssen. Die sogenannte Lebensstelle ist heute schon passé. Arbeitstätige durchleben verschiedene berufliche Karrieren, müssen immer wieder um- und dazulernen. Auch die «normale» Arbeitszeitstruktur löst sich zunehmend auf, flexible Arbeitszeitmodelle halten Einzug. Einkaufen bis in die späten Abendstunden, Restaurantbetrieb rund um die Uhr, Läden, die sieben Tage in der Woche offen haben und Produktionsstrassen, die Tag und Nacht laufen – all das ist heute schon Realität. In den meisten Branchen hat die Zahl der flexiblen Arbeitsverhältnisse zugenommen. Bei den Frauen nimmt der Anteil an Teilzeitarbeitsverhältnissen laufend zu. Die Interessen der Arbeitgebenden können den Arbeitnehmenden zwar entgegenkommen, decken sich aber keineswegs in allen Fällen. Bis jetzt war für Frauen mit Familienpflichten Teilzeit fast die Norm, während es für die meisten Männer heute noch selbstverständlich ist, ein Berufsleben lang Vollzeit zu arbeiten. Es ist zu erwarten, dass wegen der zunehmend rascheren Flexibilisierung auch Männer zunehmend «flexibel» arbeiten werden und das nicht unbedingt freiwillig.

Nicht zuletzt, weil sich verschiedene Interessen überlagern, macht die konkrete Umsetzung Schwierigkeiten:

- Interessen der ArbeitnehmerInnen
- Interessen der ArbeitgeberInnen
- Anliegen der Gleichstellung von Frauen und Männern

# Situation in Liechtenstein

**Von den rund 27.000 Beschäftigten sind 15,8% teilzeitbeschäftigt. Rund 84% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen und 16,4% Männer. Mehr als jede dritte Frau arbeitet Teilzeit (34,7%), während das nur auf weniger als jeden zwanzigsten Mann (4,2%) zutrifft.**

Die meisten Teilzeitarbeitsplätze finden sich erwartungsgemäss im Dienstleistungssektor. Auch hier ist ein Blick auf die Geschlechterstatistik eindrucklich. So sind von den 539 im Gesundheits- und Sozialwesen Teilzeitbeschäftigten 498 Frauen (92,4%) und 41 Männer (7,6%). Dass Teilzeitarbeit bei Frauen vor allem mit der Familienarbeit zu tun hat, zeigt die Altersstatistik: Während nur 5% der Frauen bis 25 Jahre Teilzeit arbeiten, sind es bei der Altersgruppe von 26 bis 50 Jahren 72%. Frauen wählen bis jetzt also häufig das Drei-Phasen-Modell: Nach der ersten Phase der Erwerbstätigkeit folgt eine mehr oder weniger intensive Familienphase, gefolgt vom Wiedereinstieg.

Für Väter ist Teilzeitarbeit in Liechtenstein noch weit weg von der Selbstverständlichkeit. Das Beispiel der nordischen Länder zeigt ein wesentlich anderes Bild: Teilzeitstellen gehören für Mütter und Väter auf allen Hierarchiestufen zum gewohnten Bild, sie sind eine Selbstverständlichkeit und haben ein höheres Ansehen als in unseren Breiten. Es gilt gesellschaftspolitisch als unkorrekt, teilzeitarbeitende Eltern wegen ihrer Familienpflichten in den Berufschancen zu beschneiden. Bei uns wird

die Kinderbetreuung noch weitgehend als Privatsache eingestuft, mit sehr nachteiligen Folgen vor allem für die Frauen und Familien.

*«Die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben werden wir erreichen, wenn Arbeitszeitmodelle geschaffen werden, die es beiden Geschlechtern ermöglichen, Verantwortung für die Familien- und Erwerbsarbeit zu übernehmen.»*

Bernadette Kubik-Risch,  
Leiterin des Gleichstellungsbüros  
der Regierung des Fürstentums  
Liechtenstein

## Was ist flexible Arbeit?

**In der Praxis sind viele Varianten von flexibler Arbeit und Teilzeit anzutreffen, oft in vermischter Form. Das schweizerische Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) bezeichnet Arbeitsverhältnisse unter 90% der Normalarbeitszeit als Teilzeit.**

### Feste Teilzeit

Das Arbeitspensum und die Arbeitszeit sind festgelegt und bleiben über längere Zeit unverändert.

## Flexible Teilzeit

Das Arbeitspensum und die Arbeitszeit sind nicht festgelegt, sondern ändern sich je nach den Bedürfnissen des Betriebes. Kritisch sind die «Arbeit auf Abruf» und die «Kapazitätsorientierte Arbeitszeit» (Kapovaz) zu beurteilen. Dies, weil damit kein festes monatliches Einkommen garantiert ist (siehe Kapitel «Teilzeitarbeit – gleiche Rechte»). Bei der flexiblen Teilzeit gibt es in der Praxis auch Mischformen, bei denen ein gewisses Mindestpensum garantiert ist.

## Jahresarbeitszeitmodelle

Es wird ein jährlich zu erbringendes Arbeitspensum vereinbart. Je nach betrieblichen Erfordernissen und persönlichen Bedürfnissen kann die Arbeitszeit zum Teil autonom gewählt werden.

## Job Sharing-Modelle

Zwei Personen (oder mehrere) übernehmen eine Stelle. Sie übernehmen gemeinsam die Verantwortung für die Aufgaben, sie sorgen selbständig für die Arbeitsaufteilung und Regelung der Präsenzzeiten.

Teilzeitarbeit ist kein klar definiertes Phänomen, obwohl die meisten Menschen bei Teilzeitarbeit an die klassische 50%-Stelle denken. Es macht jedoch bezüglich Arbeitsmarktchancen einen grossen Unterschied, ob jemand einer «vollzeitnahen» Beschäftigung nachgeht oder nur ein kleines Pensum (20%) übernehmen kann.

🔔 **Tip:** Die Teilzeitarbeit ist in praktisch unbegrenzter Form gestaltbar. Von Modellen reduzierter Lebensarbeitszeit bis zur Gruppenteilzeitarbeit ist vieles denkbar. Einen guten Einblick in eine Vielzahl von Modellen gibt das Buch «Chance Teilzeitarbeit» (siehe «Quellen, Literaturhinweise, Websites»).

## Teilzeit – verschiedene Motive

**Teilzeitstellen sind vor allem von Frauen gesucht. 50 oder noch mehr Bewerbungen auf Stellenausschreibungen sind keine Seltenheit. Das Angebot an Teilzeitstellen ist viel zu klein. Dennoch wählen bei weitem nicht alle freiwillig diese Arbeitsform.**

## Fehlende Alternativen

Ein Teil der Teilzeitbeschäftigten – vorwiegend ungenügend qualifizierte Menschen – sehen sich gezwungen, mangels Alternativen auf die Wünsche der Betriebe einzugehen. Dazu gehören Migrantinnen und Migranten mit schlechten Deutsch-

kenntnissen oder mit Berufsausbildungen, die nicht anerkannt werden.

## Einzigste Alternative

Frauen mit Familienpflichten sehen in der Teilzeitarbeit oft die einzige Möglichkeit, Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen. Ihre privaten Aufgaben schaffen ebenfalls Sachzwänge, die Frauen dazu bringen, Bedingungen zu akzeptieren, die nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Flexibilität ist eine weibliche Qualität, die es ermöglicht, verschiedene Ansprüche unter einen Hut zu bringen. Das wird zwar geschätzt, wirkt sich aber bei weitem nicht immer zum Vorteil der Frauen aus.

## Bewusste Entscheidung

Arbeiten «nach Mass» kann je nach Lebenssituation sehr attraktiv sein. Eine Stelle zu 30, 50 oder 70% kann Chancen eröffnen, Familie und Beruf zu verbinden, eine umfassende Ausbildung berufsbegleitend zu absolvieren oder sich noch weiteren Aufgaben intensiv zu widmen.

## Teilzeit – gleiche Rechte

**Teilzeitarbeitende sind keine Angestellten zweiter Klasse. Grundsätzlich haben sie die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat.**

**Arbeitsvertrag:** Häufig werden bei Teilzeitarbeit keine Arbeitsverträge abgeschlossen, sondern nur mündliche Abmachungen getroffen. Daraus können sich viele Probleme ergeben. Es empfiehlt sich daher, das Arbeitsverhältnis in einem schriftlichen Arbeitsvertrag zu regeln. Darin sollte das Arbeitspensum, die Arbeitszeit, der Lohn, die Gratifikation, der Urlaubsanspruch und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall festgehalten werden. Auch mündliche und stillschweigende Absprachen begründen ein Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Wenn nichts Schriftliches vorliegt, gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechtes.

🔔 **Tip:** Wenn Sie keinen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten, können Sie die mündlichen Vereinbarungen in einem eingeschriebenen Brief an Ihre Chefin/Ihren Chef festhalten.

**Überstunden:** Arbeitsstunden, die über das vertraglich vereinbarte Pensum hinaus geleistet werden, gelten grundsätzlich als *Überstunden*. Wer also ein Pensum von 30 Stunden pro

Woche vereinbart hat, leistet ab der 31. Stunde Überstunden. Diese müssen laut Gesetz entweder kompensiert werden können oder sind sonst mit einem Zuschlag von 25% zu vergüten.

▼ **Achtung:** Es ist auch zulässig, im Arbeitsvertrag andere Regelungen zu treffen. Unternehmen machen beispielsweise von ihrem Recht Gebrauch, den Zuschlag erst ab dem Überschreiten der betrieblichen Normalarbeitszeit (*Überzeit*) zu entschädigen. Solche Abmachungen müssen schriftlich vereinbart werden. Im Gegensatz zu den Überstunden ist bei der *Überzeit* der Zuschlag von 25% zwingend vorgeschrieben. Angestellte sind zur Leistung von Überstunden verpflichtet, sofern ihnen dies zumutbar ist und die Überstunden nicht dauernd verlangt werden.

**Ferien:** TeilzeitmitarbeiterInnen haben Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat. Für ein unvollständiges Dienstjahr sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Es ist nicht erlaubt, den Ferienanspruch analog des Beschäftigungsgrades zu kürzen. Grundsätzlich ist der gleiche Lohn geschuldet, wie wenn gearbeitet worden wäre. Für Beschäftigte im Stundenlohn beträgt die Ferienentschädigung 8,3% (bei vier Wochen Ferien) bzw. 10,6 % (bei fünf Wochen Ferien) vom Bruttolohn. Klauseln im Arbeitsvertrag wie «Urlaub inklusive» sind nicht korrekt.

**Feiertage:** Teilzeitbeschäftigte im Monatslohn haben Anspruch auf alle gesetzlichen Feiertage, im Stundenlohn ist eine Feiertagsentschädigung von 3% zu bezahlen.

**Krankheit:** Teilzeitmitarbeitende, die wegen Krankheit oder Unfall nicht arbeiten können, haben unabhängig von ihrem Arbeitspensum einen Anspruch auf Lohnfortzahlung (wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat). Im ersten Dienstjahr besteht eine Fortzahlungsfrist von drei Wochen, danach eine angemessen längere Zeit.

Es besteht die Pflicht, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens acht Stunden beträgt. Die Prämien sind hälftig zu tragen (ArbeitgeberIn/ArbeitnehmerIn).

**Schwangerschaftsurlaub:** Genau wie bei Vollzeitmitarbeiterinnen haben in Teilzeit beschäftigte Frauen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und den damit verbundenen Kündigungsschutz. Die Bedingungen im Detail sind in der Broschüre «Schwangerschaft und Mutterschutz» im Detail beschrieben (siehe «Quellen, Literaturhinweise, Websites»).

**Kündigungsschutz:** Teilzeitarbeitende können nicht beliebig geholt und freigestellt werden. Wenn kein Arbeitsvertrag vorliegt, ist von beiden Seiten die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten. Im ersten Dienstjahr beträgt diese beispielsweise einen Monat. Für die Kündigung während der Probezeit gelten wie bei der Vollzeitarbeit besondere Vorschriften.

**Besonders problematisch:** Arbeit auf Abruf ist arbeitsrechtlich als problematisch einzustufen. Dies vor allem, weil kein Lohn geschuldet ist, wenn jemand zum Beispiel über Wochen nicht zur Arbeit aufgeboten wird. Es kann also nicht verbindlich mit einem Einkommen gerechnet werden und auch bei Krankheit oder Unfall besteht keine ausreichende soziale Absicherung.

**Schutz vor Diskriminierung:** Auch das Gleichstellungsgesetz bietet Schutz vor Benachteiligung. So dürfen MitarbeiterInnen aufgrund ihres Geschlechtes nicht benachteiligt werden. Das Diskriminierungsverbot betrifft nicht nur den Lohn, sondern erstreckt sich auf das ganze Arbeitsverhältnis (Anstellung, Weiterbildung, Beendigung, Schutz vor sexueller Belästigung). Das Gleichstellungsgesetz verbietet ausdrücklich jede Form von direkter und indirekter Diskriminierung.

#### **Beispiel:**

*Eine indirekte Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn Weiterbildung nur Vollzeitkräften offen steht und der Grossteil der Teilzeitkräfte Frauen sind. Eine solche Benachteiligung ist nach dem Gleichstellungsgesetz verboten.*

► **Tipp:** Ausführliche Informationen zum Gleichstellungsgesetz finden Sie in der Broschüre «Gleichstellung im Erwerbsleben – Gleichstellungsgesetz» (siehe «Quellen, Literaturhinweise, Websites»).

**Hinweis:** Hier wurden lediglich die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen angesprochen. Im Einzelfall sind genaue Abklärungen zu treffen (siehe «Adressen/ArbeitnehmerInnenverband»).

*Teilzeitmitarbeitende sind keine Angestellten zweiter Klasse. Häufig sind sie jedoch über ihre Rechte zu wenig informiert.*

# Soziale Sicherheit

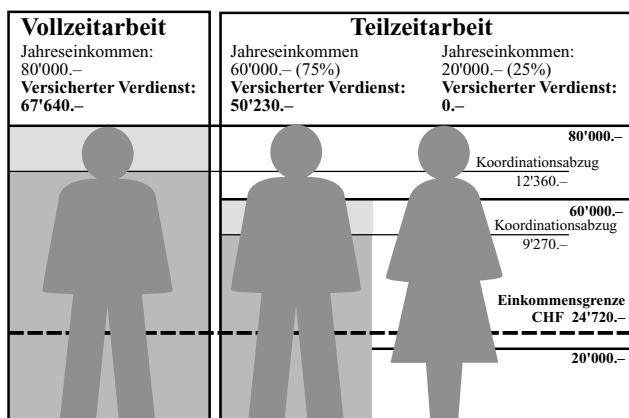
**Auch für Teilzeitarbeit sind die Mindestbestimmungen zu erfüllen: Teilzeitkräfte müssen genau so wie Vollzeitkräfte bei der AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung), der IV (Invalidenversicherung) und der Arbeitslosenversicherung (ALV) angemeldet werden.**

**AHV/IV (1. Säule):** Grundsätzlich besteht für alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad oder Einkommen eine Beitragspflicht.

**Berufliche Vorsorge (BPV, 2. Säule):** Als gravierend fällt bei der Teilzeitarbeit ins Gewicht, dass über die Jahre ein geringeres Vorsorgekapital in der betrieblichen Personalvorsorge angespart wird, ohne dass beispielsweise für die Familienarbeit im Alter ein entsprechender Versorgungsausgleich vorgesehen ist. Frauen erreichen nach Jahren des Berufsunterbruchs und/oder anschliessender Teilzeitarbeit meist keine eigenständige existenzsichernde Altersvorsorge. Sie sind häufig auf eine ausreichende Altersvorsorge des Ehemannes angewiesen.

**▼ Achtung:** Besonders benachteiligt sind Teilzeitpensen mit einem Jahresverdienst unter CHF 24.720.–\*. Ein Verdienst unter dieser Grenze muss laut Gesetz wohl in der AHV, aber nicht in der beruflichen Vorsorge versichert werden. Auch wenn eine Person mehrere Stellen hat und das Einkommen zusammen über dieser Grenze liegt, fällt sie nicht unter die Versicherung der 2. Säule (Ausnahme: Pensionskasse des Staates). Geringfügig Beschäftigte, die ohnehin meist schon schlechter entlohnt sind, haben so auch keine zufrieden stellende soziale Absicherung. Der Vorsorgeschutz (Alter, Invalidität, Hinterlassenenleistung) ist beeinträchtigt. Auch Paare, die wegen der Familienarbeit einer Teilzeitarbeit nachgehen, sind aufgrund des Freibetrages benachteiligt (siehe Beispiel).

## Beispiel Betriebliche Personalvorsorge (2. Säule)



- Gesetzlicher Koordinationsabzug
- Versicherter Verdienst für Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenversicherung

Beim Mann mit Vollzeitbeschäftigung sind CHF 67'640.– in der 2. Säule versichert. Beim in Teilzeit arbeitenden Paar (75% + 25% Arbeitspensum) fallen CHF 50'730.– (AHV-pflichtiger Lohn abzüglich 75% des gesetzlichen Freibetrages) unter die Versicherungspflicht in der 2. Säule. Die Frau liegt mit ihrem Verdienst unter der Grenze von CHF 24'720.–\*. Deshalb besteht für ihren Verdienst von Gesetzes wegen keine Pflicht zur Versicherung in der 2. Säule. Sie kann höchstens versuchen, mit der Arbeitgeberseite und der Pensionskasse eine freiwillige Versicherung auszuhandeln. Während also bei der 100%-Stelle CHF 67'640.– in der 2. Säule versichert sind, fallen beim Teilzeit arbeitenden Ehepaar nur CHF 50'730.– unter die Versicherungspflicht, obwohl der Bruttolohn in beiden Fällen gleich hoch ist.

**► Tipp:** Auch wenn für Einkommen unter CHF 24'720.–\* keine Versicherungspflicht in der Pensionskasse besteht, lohnt es sich, bei der Firma nachzufragen, ob eine freiwillige Versicherung in der zweiten Säule möglich ist.

\* Eintrittsschwelle gemäss Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge, Stand 2002

**Krankenversicherung:** Für alle Personen mit Wohnsitz in Liechtenstein besteht eine obligatorische Krankenpflegeversicherung. Der ArbeitgeberInnenbeitrag zur Prämie wird jährlich durch das Amt für Volkswirtschaft festgelegt und reduziert sich bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Es besteht für Teilzeitmitarbeitende ausserdem die Pflicht, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen (siehe «Krankheit»).

**Unfallversicherung:** Gemäss dem Gesetz für die Unfallversicherung (UVG) sind alle Teilzeitbeschäftigten obligatorisch versichert gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Unfälle auf dem Arbeitsweg. Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit wöchentlich mindestens acht Stunden beträgt, sind auch für Nichtbetriebsunfälle versichert.

**Arbeitslosenversicherung:** Teilzeitbeschäftigte sind gegen Arbeitslosenversicherung (ALV) versichert. Wenn eine Person die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, erhält sie im Falle der Arbeitslosigkeit Taggelder als Einkommensersatz. Als Voraussetzungen gelten beispielsweise, dass eine Person während der vergangenen zwei Jahre mindestens sechs Monate erwerbstätig war und Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt hat. Daneben gibt es noch eine Reihe weiterer Voraussetzungen. Auskünfte darüber erhalten Sie vom Amt für Volkswirtschaft, Abteilung Arbeit (siehe «Adressen» und «Quellen, Literaturhinweise, Websites»).

## Chancen der Teilzeitarbeit

- Die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, wird von vielen Frauen überhaupt als Voraussetzung gesehen, um am Erwerbsleben teilzunehmen. Für viele ist Teilzeitarbeit die einzige Chance zum Wiedereinstieg.
- Sie bietet die Möglichkeit, den Erwerb besser auf die privaten Bedürfnisse abzustimmen.
- Das Potential und die Berufsausbildung der Familienfrauen und -männer kann genutzt werden.
- Sie stellt die Existenz der Familie auf mehr als ein Bein.
- Teilzeitarbeit ermöglicht es Männern, ihre Rolle als Familienväter stärker wahrzunehmen. Frauen und Männer können so Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich teilen. Allerdings stossen Väter im Berufsleben mit diesem Anliegen immer noch auf Unverständnis.
- Teilzeitarbeit ermöglicht es, Zeit, Kraft und Energie auch in andere Lebensbereiche zu investieren. Neben der Familie sind hier die Aus- und Weiterbildung, die Betreuung von Angehörigen, ehrenamtliche Engagements und Hobbys zu nennen.
- Sie bietet Frauen die Möglichkeit, die finanzielle Eigenständigkeit beizubehalten und dies wiederum steigert das Selbstwertgefühl.

### Was ist Work Life Balance?

Krankmachender Stress am Arbeitsplatz spielt bei Unfällen und Krankheiten eine grosse Rolle. Die damit entstehenden Kosten sind horrend. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geht von 50 bis 60% stressbedingten Fehlzeiten aus. Diese Fehlzeiten kosten den Betrieben in der Schweiz gemäss seco (schweizerisches Sekretariat für Wirtschaft) jedes Jahr mindestens 4 Milliarden Franken. Auch vor diesem wirtschaftlichen Hintergrund wurde in den letzten Jahren nach Modellen für den besseren Ausgleich von Erwerbs- und Privatleben gesucht und dafür der Begriff «Work Life Balance» kreiert. Eine sinnvolle Balance zwischen Berufs- und Privatleben hilft langfristig, die Gesundheit und damit die Schaffenskraft zu erhalten. Verschiedene Firmen in der Schweiz (Credit Suisse, SBB) lancierten Work Life Balance Modelle, deren Kernpunkt eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist (siehe «Quellen, Literaturhinweise, Websites»).

*Hervorragende Arbeit kann auch dann geleistet werden, wenn Arbeit nicht der einzig zentrale Lebensinhalt ist.*

## Teilzeitarbeit – viele Risiken

**Nicht umsonst arbeitet nur ein Bruchteil der Männer Teilzeit. In ihrer heutigen Form birgt sie eine Reihe von Risiken. Männer mit Teilzeitwünschen haben zudem auf der ArbeitgeberInnenseite grosse Hürden zu überwinden. Daher ist Teilzeit für Arbeitnehmer wenig attraktiv, sie ist in ihrer heutigen Form ein klares Frauenphänomen. Frauen sind bereit, Nachteile in Kauf zu nehmen, um trotz Familienpflichten am Erwerbsleben teilnehmen zu können.**

- Teilzeitarbeitsplätze werden vor allem in der unteren Hierarchiestufe angeboten, diese Positionen sind eher schlechter bezahlt und bieten wenig Entwicklungschancen.
- Teilzeitarbeit ist häufig mit wenig herausfordernden und eintönigen Tätigkeiten verbunden.
- Teilzeitarbeit dient der Wirtschaft als konjunkturelle Puffermasse. In Zeiten des Aufschwungs werden vor allem Frauen als Teilzeitkräfte angeworben. In wirtschaftlich schwierigen Phasen werden diese Arbeitsplätze als erste abgebaut.
- Teilzeitarbeit erscheint Frauen oft als der Ausweg, Mehrfachbelastungen in Grenzen zu halten. Doch Vorsicht: Gerade von Teilzeitarbeitenden wird oft grosse Flexibilität erwartet. Familienfrauen übernehmen meist höchstens soviel an Erwerbsarbeit, dass sie noch den Grossteil der Hausarbeit zusätzlich bewältigen können. Die Aufgaben zwischen Mann und Frau werden meist nicht grundsätzlich neu verteilt. Erwerbstätige Mütter sind so häufig mehrfach belastet. Die Aufgabe der Kinderbetreuung lastet grösstenteils auf ihren Schultern. Die Väter und auch die ArbeitgeberInnen sind so nicht gezwungen, ihre Einstellung zu überdenken und mehr Verantwortung wahrzunehmen. Hier gilt es, sich abzugrenzen und die eigenen Rechte geltend zu machen.
- ExpertInnen warnen deswegen davor, dass Teilzeit die traditionelle Rollenverteilung sogar zementiere. Dies vor allem, solange der Teilzeitverdienst der Frau lediglich als «Zustupf» gesehen wird.
- In Kaderpositionen ist Teilzeitarbeit nach wie vor ein Tabu, beruflicher Aufstieg ist daher mit einer Teilzeitstelle kaum möglich. Der Umstieg von Vollzeit auf Teilzeit bringt fast immer einen Tritt weg von der Karriereleiter oder zumindest eine Verzögerung der Karriere mit sich.
- Auch in Bezug auf die rechtliche und soziale Absicherung (siehe auch Kapitel «Soziale Sicherheit») bringt Teilzeitarbeit eine Benachteiligung.
- Es besteht die Gefahr, dass aus Goodwill eher mehr als das vereinbarte Arbeitspensum geleistet wird, ohne dass dies honoriert wird.

# Ein Beispiel aus der Praxis

## Kind und Karriere unter einem Hut

**Eine Teilzeitarbeit mit einem kleinen Pensum zu finden, gleicht der berühmten Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen: Dagmar Bühler und Sabine Oberhöller hatten Glück. Sie arbeiten in der Firma ITEC (siehe Kasten) im Job Sharing mit einem Pensum von je 25% und sind mit ihrer Arbeit rundherum zufrieden.**

Beide finden das Pensum ideal, um die Familie mit dem Erwerbsleben unter einen Hut zu bringen. Dagmar Bühler-Nigisch ist Mutter des zweieinhalbjährigen Fabian und wohnt in Triesenberg. Die Vorarlbergerin Sabine Oberhöller findet die Arbeit in Triesen als geradezu ideale Abwechslung zum Familienleben mit ihrer dreieinhalbjährigen Tochter Elena. «Ich freue mich immer auf den Arbeitstag, ich bin mit vollem Einsatz und Konzentration dabei und gehe sehr zufrieden nach Hause» erzählt sie. Während

die Feldkircherin an einem Tag pro Woche arbeitet, leistet Dagmar Bühler ihr Pensum an zwei halben Tagen. Von der Aufgabe in dem jungen Unternehmen sind beide begeistert, sie finden es spannend, den Aufbau mitzuerleben. «Unser Aufgabengebiet ist abwechslungsreich und interessant, es ist unsere Sache, wie wir uns organisieren, dies erfordert allerdings auch Flexibilität» erläutert Dagmar Bühler.

### Eigenverantwortung und Fachkompetenz

Obwohl sich die beiden Job Sharing-Partnerinnen sehr selten sehen, klappt der Arbeitsablauf bestens. Das braucht eine disziplinierte, konsequente Arbeitsweise, gelegentlich sprechen sich die Kolleginnen telefonisch ab. Beide staunen selbst, wie gut sich das eingespielt hat. «Es kam eigentlich noch nie zu Missverständnissen und Doppelspurigkeiten» berichtet Dagmar Bühler. Beide können grundsätzlich alle administrativen Bereiche abdecken. Sie betonen, wie wichtig es ist, fachlich à jour zu sein. Schon alleine wegen der sich rasch ändernden Computerprogramme wird es schwierig, wenn die Babypause zu lang ist, geben die Fachfrauen zu bedenken. Der Arbeitsalltag ist jeweils so ausgefüllt, dass es beispielsweise nicht drin läge, jemand Neuem Computerkenntnisse beibringen zu müssen. Auch untereinander sind die beiden Frauen flexibel,

sie sprechen sich kurzfristig ab, wenn mal ein Kind krank ist und die andere einspringen soll.

Was ist an Organisation zu leisten, damit die beiden Frauen überhaupt erwerbstätig sein können? Die Vorarlbergerin bringt ihre Tochter jeweils am Vorabend zur Grossmutter. Auch Dagmar Bühler ist dankbar für die Unterstützung ihrer Eltern. Ihr Sohn verbringt die zwei Halbtage bei ihnen in Schaan. Der Fahraufwand ist für die junge Familie natürlich

riesig, einen Teil davon übernimmt der Vater. Während das Netz der ausserhäuslichen Kinderbetreuung in Vorarlberg schon recht dicht ist, bereitet dieses Thema in Liechtenstein noch grosse Probleme: Kinderhorte und Kindertagesstätten haben lange Wartezeiten. «Der Aufwand ist recht gross, bis ich nur am Arbeitsplatz bin. Es braucht viel mehr Plätze für Kinder jeden Alters, vor allem in der Wohngemeinde. Das würde das Leben sehr erleichtern. Hier erwarte ich mir mehr Unterstützung für die Familien»

bekräftigt Dagmar Bühler ihre Forderung. Wie sie sich organisieren wird, wenn mal das zweite Kind da ist, weiss die junge Mutter noch nicht.

### Nicht aussteigen!

Durch das Arbeitszeitmodell bei ITEC können sich die beiden Fachfrauen beruflich weiter entwickeln, und der Wirtschaft bleiben wertvolle Fähigkeiten erhalten. Dauert die Babypause erst mal ein paar Jahre, braucht es grosse Anstrengungen, um wieder einzusteigen. Welchen Tipp haben die beiden für andere junge Mütter? Für Dagmar Bühler ist es ganz klar folgender: «Bei einer Schwangerschaft ja nicht zu schnell kündigen! Ich dachte damals auch, ich würde mich erst mal ganz dem Kind widmen. Schnell merkte ich, dass mir etwas fehlte. Zudem gibt es mir auch Befriedigung, finanziell eigenständig zu bleiben. Viel besser ist es, erst mal den Schwangerschaftsurlaub abzuwarten.» Sie empfiehlt Frauen in ähnlicher Situation, selber initiativ zu werden und der Firma zu signalisieren, dass sie nicht aussteigen wollen, sondern an einem kleineren Pensum interessiert sind. Sie ist sich ganz sicher: «Auf keinen Fall ganz aussteigen, auch junge Mütter haben das Recht, am Erwerbsleben teilzunehmen!»



*Sabine Oberhöller (li.) und Dagmar Bühler (re.) teilen sich eine 50%-Stelle im Job Sharing.*

## Nur positive Erfahrungen

**Wir unterhielten uns mit dem Inhaber der Firma ITEC, Dipl. Ing. Herbert Fleischmann, über seine Erfahrungen mit dem Job Sharing-Modell.**

### **Wie kam es zu den Job Sharing-Arbeitsplätzen?**

Teilzeitarbeit kombiniert mit flexiblen Arbeitsmodellen bietet sich geradezu an, um eine Firma aufzubauen und hochzufahren. Die Arbeitspensen können sich mit dem Unternehmen entwickeln. Es begann 2000 mit mir als Firmengründer und einer Mitarbeiterin, die damals stundenweise kam. Nach und nach kamen weitere Mitarbeiter und die zweite Dame in der Administration dazu. Demnächst brauchen wir wieder Verstärkung und ich habe aufgrund meiner guten Erfahrungen vor, in der Administration nochmals einen Arbeitsplatz mit 50% zu besetzen.

### **Die Mitarbeiterinnen sind mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden, wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit dem Job Sharing aus der Sicht des Vorgesetzten?**

Ich bin mit der Situation hoch zufrieden. Mir ist es sehr wichtig, in einem guten Team zu arbeiten. Da gilt es anzuerkennen, dass nicht nur die Firma, sondern auch die Mitarbeitenden Bedürfnisse haben und sich aus der jeweiligen Lebenssituation neue Erfordernisse ergeben. Es ist ein Geben und Nehmen. Ich finde das stimmt bei uns. Ich sehe auch für das Unternehmen viele Vorteile. Die Mitarbeiterinnen haben an ihrem Arbeitsplatz grosse Freiheiten, aber auch eine grosse Eigenverantwortung. Sie sind auch so flexibel, um mal an einem anderen Tag zu arbeiten, wenn es nötig ist.

### **Immer wieder wird ins Treffen geführt, der administrative Aufwand für Teilzeitstellen sei für das Unternehmen zu gross und mit der Ansprechbarkeit gäbe es Probleme, was sagen Sie dazu?**

Ich finde, so manches Argument wird vorgeschoben. Bei der Ansprechbarkeit sehe ich mit den heutigen Kommunikationsmitteln kein Problem. Ich verbringe die meiste Zeit bei meinen Kunden, da müssen wir den Informationsfluss ohnehin orga-

nisieren. Es ist eher eine Frage, ob man offen genug ist, um sich auf ein neues Arbeitsmodell einzustellen und als Chef bereit ist, sich damit auseinanderzusetzen.

### **Worauf führen Sie das Gelingen dieses Modells in Ihrer Firma zurück?**

Erste Voraussetzung ist natürlich, dass sich die Job Sharing-PartnerInnen gut verstehen, sonst wird's schwierig. Grundbedingungen sind ausserdem Selbstverantwortung, Vertrauen und Engagement. Ich will und kann mich auf meine Leute verlassen. Was bei uns noch erleichternd dazu kommt – wir kennen uns alle vom früheren Arbeitsplatz her. Von daher gibt es sicher grosse Übereinstimmung in der Arbeitshaltung und von gewissen Abläufen.



Der Unternehmer  
Dipl. Ing. Herbert Fleischmann  
ist von der Machbarkeit  
flexibler Arbeitsmodelle überzeugt.

### **Ihre Fachspezialisten haben Vollzeitstellen. Hand aufs Herz, was würden Sie sagen, wenn einer von Ihnen sein Pensum gerne reduzieren würde, etwa um mehr Zeit der Familie zu widmen?**

Auch da wäre ich sehr offen. Allerdings wird es bei den Consultern bei einem Pensum unter 70% schon schwieriger, weil die Projektbearbeitung bei den Kunden gewährleistet sein muss. Wir müssen immer schauen, wie ist die Situation in der Firma und wie können wir diese mit den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang bringen.

## **ITEC: Aufstrebende Firma mit europaweiten Verbindungen**

Die ITEC AG ist ein junges modernes Unternehmen mit Sitz in Triesen, das aktuelle Themen des operativen und strategischen Innovations- und Technologiemanagements in den Feldern Unternehmensberatung, Schulung und Weiterbildung mit Lehraufträgen sowie Produkt-Engineering, von der Idee bis zum fertigen Produkt, erfolgreich umsetzt. Die Firma wurde 2000 von Dipl. Ing. Herbert Fleischmann gegründet, heute beschäftigt sie drei Fachexperten und zwei Mitarbeiterinnen in der Administration.



# Teilzeitarbeit auch für Männer

**Für die meisten Männer sind Leitbilder wie die lebenslange Vollzeit-Erwerbstätigkeit und das Bild des Familienernährers sehr prägend. Dennoch denken immer mehr Arbeitnehmer über einen anderen Umgang mit ihrer Lebenszeit nach. Viele wünschen sich grösseren Raum für Lebensbereiche ausserhalb der Arbeit, sehen aber bei der Realisierung grosse Hindernisse:**

- In den Betrieben herrscht eine grosse Präsenzkultur nach dem Motto: Gute Arbeitnehmer sind möglichst viele Stunden für den Betrieb da.
- «Teilzeitmänner» sind immer noch ungewohnt und exponieren sich deutlich. Es taucht schnell die Frage auf, ob mit dem «Teilzeitmann» beruflich «gerechnet» werden könne, ob er motiviert sei und den Beruf genügend ernst nähme.
- Männer erwarten negative Reaktionen und Widerstände von Vorgesetzten und Kollegen und Nachteile für ihre Karriere.
- Diese Ängste sind natürlich nicht unbegründet, es herrscht im Gegensatz zu den Frauen aber auch eine nur sehr geringe Bereitschaft, Nachteile in Kauf zu nehmen.

Den Wunsch der Männer nach einer neuen Bewertung der Lebensfelder gilt es zu fördern und zu unterstützen. Könnten und würden Männer die verschiedenen Formen von Teilzeitarbeit mehr nutzen, profitierten alle davon: die Männer selbst, die Familien und die Betriebe.

## Teilzeit-Schreiner und Vater im Glück

**In der Tür steht ein Bild von einem Mann: Glänzende Augen, ein strahlendes Lachen auf dem Gesicht – schnell wird spürbar, Edgar Bargetze ist zufrieden mit seinem Leben. Fröhliches Kinderlachen schallt durchs Haus. Der 35-jährige Triesner arbeitet als Teilzeit-Schreiner und widmet sich an zwei Tagen in der Woche dem zweijährigen Sohn Eden. Möglich wurde das letztendlich durch den Schritt in die Selbständigkeit.**

Mit 60% Erwerbsarbeit und zwei Tagen Familienarbeit pro Woche hat er seinen idealen Lebensstil gefunden. Auch seine Frau Helen Konzett-Bargetze könnte es sich nicht vorstellen, alleine fürs Kind zuständig zu sein. Ein Handwerker, der Teilzeit arbeitet, ist bei uns nicht alltäglich. Wie kam es dazu? Als sich Eden ankündigte, musste das Paar die Frage lösen, wie Helen als Mutter ihr Studium fortsetzen kann. Für Edgar

Bargetze war ausserdem klar, dass er genügend Zeit mit dem Kind verbringen will. Er hat bereits eine siebenjährige Tochter aus erster Ehe, die jedes zweite Wochenende bei der Familie verbringt. Als sie einjährig war, arbeitete der junge Vater ein paar Monate lang von frühmorgens bis spätabends, er sah das Kind fast nur am Wochenende. Die Kleine begann dem eigenen Vater gegenüber zu fremdeln. Das war eine bittere Erfahrung. «Dieses Mal wollte ich daraus lernen. Der Vater ist fürs Kind genauso wichtig wie die Mutter» ist Edgar Bargetze überzeugt.

Der Holzfachmann arbeitete während 13 Jahren in einer grossen Schreinerei. Der werdende Vater erklärte dem damaligen Chef seinen Teilzeitwunsch. Sie einigten sich auf ein 60%-Pensum, das Edgar an drei fixen Arbeitstagen leistete. Die Offenheit seines damaligen Chefs weiss der Schreiner noch heute zu schätzen. Was vielversprechend begann, entwickelte sich in der Realität leider enttäuschend. Die Firma konnte sich nicht auf seine Teilzeit einstellen, immer wieder gab es Probleme mit der Arbeitseinteilung. Nach einem Jahr musste sich Edgar eine neue Arbeit suchen.

*«Es fehlen Bilder von Männern, Vätern, die ganz selbstverständlich in beiden Lebensbereichen tätig sind.»*

Bernadette Kubik-Risch,  
Leiterin des Gleichstellungsbüros  
der Regierung des Fürstentums  
Liechtenstein

## Selbständigkeit war die Lösung

Keine Probleme damit hat er in der eigenen Firma. Er konnte vor einem Jahr in die Schreinerei/Zimmerei seines Bruders miteinsteigen. Es hat sich für Edgar so alles perfekt ergeben. «Es ist mir bewusst, dass das ein Idealfall ist» meint er dazu. Mit einem 160%-Pensum sind die Brüder ihre eigenen Chefs.

## Bilanz nach zwei Jahren Teilzeit-Hausmann

Am Anfang war das Zuhausebleiben eine grosse Umstellung für den Berufsmann, der jahrelang die ganze Woche schwere Arbeit gewohnt war. Er behielt auch als Hausmann einen konsequenten Tagesablauf mit Tagwache am frühen Morgen bei. So kann er die Hausarbeit erledigen, solange der Kleine noch schläft. Seine Frau geht an diesen Tagen an die Uni. Edgar geniesst heute die Familientage: «Es ist eine Supererfahrung, mehr Zeit mit dem Sohn zu verbringen. Man erlebt das Kind ganz anders, wie als Wochenendvater. Diese Möglichkeit müsste jeder Vater haben» überlegt er. Er freut sich genauso auf die Arbeitstage ausser Haus. Er findet es auch nicht richtig, Frauen mit der Mutterschaft über Jahre ans Haus zu binden. Viele sind dabei über längere Zeit nicht glücklich und können sich nicht entfalten. Genauso wie Männern viel verloren geht, wenn sie nur auf den Beruf fixiert sind.

## Mehr Teilzeitstellen im Gewerbe!

Edgar Bargetze findet, dass auch im Gewerbe mehr Teilzeitstellen angeboten werden müssten. Er vermutet, dass es einfach an Offenheit und Interesse für dieses Arbeitsmodell fehlt. «Jeder Chef hätte sicher mehr Vor- als Nachteile davon, ganz einfach weil die Leute motivierter bei der Arbeit wären» gibt er zu bedenken. Edgar Bargetze findet es in dem Zusammenhang wichtig, den Betrieben praktikable Lösungen zu präsentieren.

## Den Vätern Mut machen

Dem Teilzeitpionier ist es ein Anliegen, andere Männer zu ermutigen, ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit umzusetzen. Warum machen diesen Schritt so wenige? «Für viele Männer ist das ein zu grosser Schritt» vermutet er. Viele wollen den Einkommensverlust nicht in Kauf nehmen. Ausserdem würden es die meisten scheuen, überhaupt zu fragen.

Ängste, nicht gut dazustehen oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren, spielen da eine Rolle. Finanzielle Gründe sind natürlich nicht von der Hand zu weisen. Auch das Ehepaar Bargetze-Konzett muss im Moment genau rechnen. Aber in absehbarer Zeit wird seine Frau in einem qualifizierten Beruf arbeiten können. Das Paar will das Modell halbe-halbe auf jeden Fall beibehalten. «Dieser Schritt hat sich trotz aller Ungewissheiten voll und ganz gelohnt» meint Edgar Bargetze zufrieden und wirft Eden den Ball zu.



*An zwei Wochentagen übernimmt Edgar Bargetze die Betreuung von Eden, das ermöglicht es seiner Frau Helen Konzett-Bargetze ihr Studium fortzusetzen.*

## Ungleiche Verteilung – Konsequenzen

Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und der nicht erfüllte Wunsch der Männer nach mehr Lebenszeit ausserhalb des Berufes hat negative Folgen:

- Bei Männern führt die einseitige Konzentration auf den Beruf zu nachteiligen Folgen für die Gesundheit und Lebenszufriedenheit.
- Die Betriebe verlieren wichtiges Potential – erstens das der Frauen, wenn sie durch die einseitige Bindung an die Familie ihre Fähigkeiten nicht entfalten können, zweitens das der Männer, die durch die einseitige Lebensführung ihre Sozialkompetenzen nicht entwickeln können.
- Die traditionelle Rollenverteilung der Geschlechter wird zementiert. Die Männer stehen unter dem hohen Druck der «Ernährerrolle», die beruflichen Chancen der Frauen werden eingeschränkt.
- Kinder können zu wenig Zeit mit ihren Vätern verbringen.

# Blickwinkel der Wirtschaft

Firmen sind mit Teilzeitstellen zurückhaltend, insbesondere in qualifizierten Funktionen. Als Nachteile werden vor allem der höhere Koordinationsaufwand und die schwierigere Ansprechbarkeit erwähnt. Das allein erklärt den massiven Widerstand gegen Teilzeitarbeit auf der Führungsetage nicht. Dahinter stehen tief verankerte Wertvorstellungen, die von Führungskräften uneingeschränkte Präsenz verlangen. Wichtig ist jedoch zu sehen, dass für die ArbeitgeberInnen durch die Teilzeitarbeit keine Mehrkosten entstehen. Im Gegenteil: Ist dieses Arbeitsmodell gut organisiert, rechnet es sich unter dem Strich auch für die Firmen, weil die Vorteile bei weitem überwiegen.

- Teilzeitmitarbeitende sind überdurchschnittlich effizient und motiviert. Mehrere Untersuchungen belegen, dass sich Teilzeit für die Betriebe mehr als lohnt.
- Krankheits- und Fluktuationskosten können reduziert werden.
- Die Arbeitsproduktivität ist höher als bei Vollzeitkräften.
- Jeder Personalwechsel verursacht hohe Kosten. Es ist daher auch wirtschaftlich von Vorteil, Mütter durch attraktive Arbeitsbedingungen im Erwerbsleben zu halten.
- Es gelingt besser, Kapazitätsschwankungen auszugleichen.
- Wer Verantwortung in der Betreuung von Kindern übernimmt, macht Erfahrungen und trainiert Fähigkeiten, die im Erwerbsleben als sehr wichtig eingestuft werden. *Schlusskompetenzen*, wie die Fähigkeit zum Mehrfachhandeln, Belastbarkeit, Einfühlungsvermögen, Konflikt- und Kompromissfähigkeit sind auch für die Arbeitswelt zunehmend wertvoll.
- Das Unternehmen gewinnt an Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

## Sind qualifizierte Aufgaben teilbar?

Im Management sind Teilzeitstellen die absolute Ausnahme. Dabei bringen flexible Arbeitszeitmodelle wie etwa das Modell des Job Sharing für beide Seiten einen grossen Gewinn:

- Zwei mal 50% bringen den Unternehmen eine höhere, differenziertere Leistung als einmal 100%.
- Vier Augen sehen mehr als zwei, es fließt eine breitere Lebens- und Berufserfahrung ein («Diversity Management»).
- Denk- und Konzeptarbeit von zwei Köpfen ist origineller, kreativer und besser durchdacht.
- Teamarbeit erfordert starke Kommunikation, was sich auf das Ergebnis in der Regel positiv auswirkt.
- Ineffiziente Präsenzkultur wird durch ergebnis- und zielorientiertes Arbeiten abgelöst.

(Quelle: Wirtschaftsmagazin «Trend»  
des Radio DRS, Nov. 2001)

Teilzeitarbeit bringt für die Betriebe insgesamt also *mehr Vorteile als Nachteile*. Sie ist daher eine ausbaufähige Arbeitsform, auch in qualifizierten Positionen. Sicher gibt es keine Rezepte, wie Teilzeitmodelle erfolgreich eingeführt werden können. Und es sind auch nicht per se alle Arbeitsplätze teilbar.

*«Um die Teilzeitarbeit aufzuwerten sind vermehrt Teilzeitstellen zu schaffen und zwar über alle Hierarchiestufen hinaus auch in den sogenannten typischen Männerberufen.»*

Bernadette Kubik-Risch,  
Leiterin des Gleichstellungsbüros  
der Regierung des Fürstentums  
Liechtenstein

## Hürden im Betriebsalltag

**Wie stellt sich die Wirtschaft zum Thema Teilzeitarbeit? Einerseits ist von einer immer rascheren Flexibilisierung die Rede, andererseits sind Arbeitsplätze mit flexibler Arbeitszeit rar. Warum wird das strategische Potential der Teilzeitarbeit von der Wirtschaft nicht mehr genutzt? Wir unterhielten uns dazu mit dem Unternehmer und Präsidenten der Gewerbe- und Wirtschaftskammer (GWK), Arnold Matt.**

*Untersuchungen haben ergeben, dass sich Teilzeit auch für die Betriebe unter dem Strich rechnet, weil Teilzeitkräfte besonders effizient und motiviert arbeiten. Trotzdem haben Männer gerade im Gewerbe kaum Chancen, einen Teilzeitarbeitsplatz zu finden. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?*

*In den meisten Betrieben hat man sich sicher schon mit dem Gedanken der Teilzeitarbeit befassen müssen. Der Wunsch nach flexibler Arbeitszeit wird vor allem bei der jüngeren Generation immer mehr sichtbar. Wenn man sich dann aber mit der Umsetzung z. B. des Job Sharing näher befasst, stellen sich doch einige Probleme, die für manche Unternehmer unüberwindbar scheinen. Die Teilzeitarbeit für Frauen hat in der Wirtschaft in verschiedenen Sektoren schon Einzug gehalten. Was die Teilzeitarbeit für Männer betrifft, glaube ich, dass wir noch ein paar Jahre brauchen, nicht weil die Unternehmer nicht mitspielen, sondern weil die gesellschaftliche Entwicklung noch nicht so weit fortgeschritten ist, dass der Mann und die Frau sich die Hausarbeit und das «Geldverdienen» teilen. Für mich ist also die Nachfrage von Männern nach Teilzeitarbeitsplätzen noch zu wenig gross und die Not der Arbeitgeber Arbeitskräfte zu finden, noch zu klein.*

*Der betriebswirtschaftliche Nutzen von Teilzeitarbeit wurde verschiedentlich belegt. Mit einem gut geplanten Einsatz von Teilzeitkräften können zum Beispiel Schwankungen im Auftragsvolumen besser bewältigt werden. Es gelingt, mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit Kapital- und Lohnkosten zu optimieren. Warum nützt das Gewerbe die Vorteile der Teilzeitarbeit nicht mehr?*



Arnold Matt, Präsident der Gewerbe- und Wirtschaftskammer GWK

*Der Nutzen der Teilzeitarbeit ist, glaube ich, jedem Unternehmer klar. Es ist aber nicht in jedem Betrieb möglich, diese Kräfte auch einzusetzen oder eben zu finden. Es gibt Situationen in den Betrieben, die auftragsbezogen sind und daher mit Temporärpersonal ausgeführt werden.*

**Herr Matt, Sie betreiben selber eine Druckerei. Haben Sie Erfahrungen mit Teilzeitarbeit zum Beispiel im Bereich der Fachkräfte?**

*In meinem Betrieb arbeitet seit fast fünf Jahren eine männliche Fachkraft an einer 50%-Stelle. Ein Drucker hat stundenweise in unserem Betrieb gearbeitet, das Pensum ist gewachsen bis es eine 100%-Stelle wurde. Das Problem war, noch einen*

*Drucker für die restlichen 50% zu finden. Da niemand verfügbar war, diese Stelle zu übernehmen, musste der Arbeitnehmer Flexibilität beweisen. Einige Daueraufträge werden mit Hausfrauen, die gerne bereit sind, stundenweise zu arbeiten, ausgeführt.*

**Über die Vorteile der Teilzeitarbeit für die Wirtschaft müsste in den Betrieben gezielt informiert werden. Sind seitens der GWK Massnahmen in diese Richtung geplant?**

*Massnahmen von Seiten der GWK sind in naher Zukunft keine geplant.*

**Können Sie sich vorstellen, innerhalb der GWK eine Teilzeitoffensive oder Informationskampagne zu starten?**

*Wenn dies dem Wunsch einiger Sektionen oder Unternehmer entspricht, kann ich mir sehr wohl vorstellen, dieses Thema aufzugreifen.*

# Erfahrungen aus dem Projekt SCHATZ

**Für jeden Betrieb sind Formen zu suchen, bei denen sowohl die Mitarbeitenden als auch der Betrieb gewinnen. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft, Bekanntes in Frage zu stellen. Neue Ansätze sind Chancen, es braucht auch auf der ArbeitgeberInnenseite den Mut, innovative Modelle zu wagen.**

Das Schweizer Projekt SCHATZ (Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit) hat sich zum Ziel gesetzt,

- die Sensibilität für Teilzeitarbeit zu fördern
- praxisbezogene Möglichkeiten aufzuzeigen und
- Barrieren bei der Einführung von Teilzeitarbeit abzubauen.

Im Rahmen des Projektes SCHATZ wurde ein sehr hilfreiches Buch «Chance Teilzeitarbeit» mit ergänzender CD-Rom für Verantwortliche erarbeitet. Es beleuchtet alle wichtigen Aspekte der Teilzeitarbeit, vor allem auch aus betrieblicher Sicht. Verantwortliche aus Betrieben finden wichtige praxisnahe Hinweise für die Überwindung von Hindernissen und die Einführung von Teilzeitarbeit.

Teilzeitarbeit kann nicht mal so schnell eingeführt werden. Soll dieses Modell erfolgreich sein, braucht es eine sorgfältige Auseinandersetzung mit den Chancen, Risiken und Rahmenbedingungen, eine saubere Klärung der Ausgangslage und eine sorgfältige Projektplanung.

**Tip:** Informationen zur Förderung von Teilzeitmodellen am Beispiel des Inselspitals Bern, des Kaufmännischen Verbands Bern und der Gemeinde Köniz finden Sie auf der Website des Projektes SCHATZ (siehe «Quellen, Literaturhinweise, Websites»).

*«Die Gesundheitskosten, verursacht durch Stress, sind enorm. Stress als Ursache für Erkrankungen aller Art nimmt laufend zu. Wir müssen dem entgegensteuern, zum Beispiel durch moderne Arbeitsmodelle.»*

Prof. Norbert Semmer,  
Professor für Arbeits- und  
Betriebspsychologie, Uni Bern

## Zentrale Erfahrungen des Projektes SCHATZ

- Die Einführung von Teilzeitarbeit ist nur dann erfolgversprechend, wenn die Unternehmensleitung einer reduzierten Arbeitszeit mit einer positiven Grundhaltung gegenübersteht.
- Insbesondere darf auf der Seite der Unternehmensleitung nicht die Meinung vertreten werden, dass qualifizierte Arbeit nicht teilzeitlich erfüllt werden kann.
- Eine offene Kommunikation und ein gutes Vertrauensverhältnis sind der Teilzeitarbeit förderlich.
- Führungskräfte sollen vermehrt delegieren und weniger kontrollieren, damit die Selbständigkeit der Mitarbeitenden gefördert wird.

(Vgl. *Chance Teilzeitarbeit*, S. 88)

# Resümee und Forderungen

- Die Teilzeitarbeit in ihrer heutigen Form ist wenig attraktiv, sodass sich Männer kaum darum bemühen oder sich selbst «Speziallösungen» gestalten müssen (Umstieg in die Selbständigkeit etc.). Teilzeitarbeit fristet ein Schattendasein, sie wird häufig schlechter entlohnt als Vollzeitarbeit. Deshalb gilt es, **Teilzeitarbeit als gleichwertige Arbeitsform aufzuwerten** und sie auch in qualifizierten Funktionen und leitenden Positionen anzubieten.
- Während ein Teil der Bevölkerung vor lauter Arbeit gesundheitlich gefährdet ist, wird einem anderen Teil Erwerbsarbeit erschwert oder unmöglich gemacht (z. B. Menschen mit Betreuungspflichten). Das ist ein Risiko für die Volksgesundheit, eine Gefahr für den Zusammenhalt der Familien und volkswirtschaftlich fragwürdig. **Mit Teilzeitmodellen können Erwerbs- und Teilzeitarbeit sinnvoll und gerechter verteilt werden.**
- Auf den ersten Blick bringt Teilzeitarbeit für Frauen durchaus Chancen. Sie kann aber auch zur Falle werden: Frauen übernehmen mangels Alternativen mitunter Stellen unter ihrer Qualifikation mit wenig Aufstiegschancen.
- Das Teilzeitpensum zwingt Paare nicht grundsätzlich zu einer neuen, gerechteren Verteilung von Familien- und Hausarbeit. Dabei eröffnen familienfreundliche innovative Arbeitszeitmodelle sowohl für die Firmen als auch für die Mitarbeitenden neue Chancen.
- Damit Teilzeitarbeit von Firmen und von Arbeitnehmerinnen genutzt werden kann, muss sie vom Staat und von den Wirtschaftsverbänden **propagiert und gefördert** werden.
- Bei FirmeninhaberInnen und ChefInnen muss Überzeugungsarbeit geleistet werden. Dabei ist **Wissen über Teilzeitarbeit** (Rahmenbedingungen, Vor- und Nachteile, Potenzial, Abbau von Vorurteilen, Modelle etc.) zu vermitteln. Zur Einführung von Teilzeitarbeit sind Projekte notwendig, die eine positive Grundeinstellung und Know How erfordern.
- Zu fordern ist der weitere **Ausbau der familienexternen Kinderbetreuung**. Genügend Betreuungsplätze in den Wohngemeinden sind eine Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.
- Die **Einführung eines Elternurlaubes** ist eine wichtige familienpolitische Forderung, die ebenfalls auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt.
- **Sozialversicherungsrechtlich muss die Teilzeitarbeit besser gestellt werden.** Insbesondere ist die Eintrittsschwelle in der 2. Säule herabzusetzen, damit auch kleinere Einkommen nicht durch das Netz der Altersvorsorge fallen und teilzeitarbeitende Paare nicht weiter benachteiligt werden.

*Teilzeitarbeit ist als vollwertiges Arbeitsmodell für Frauen und Männer anzuerkennen. Sie ist ein Weg, um die Schaffenskraft zu erhalten und die Lebensqualität zu entfalten.*

# Adressen

## Anlaufstellen, Beratung, Auskünfte

### AHV/IV/FAK

(Liechtensteinische Alters- und Hinterlassenenversicherung,  
Invalidenversicherung, Familienausgleichskasse)  
Gerberweg 5  
9490 Vaduz  
238 16 16  
postmaster@ahv.li  
www.ahv.li

### Amt für Volkswirtschaft

**Abteilung Arbeit**  
Gerberweg 5  
9490 Vaduz  
236 68 88, 236 68 84

### Amt für Volkswirtschaft Abteilung Sozialversicherung

Austrasse 15  
9490 Vaduz  
236 62 94  
info@avw.llv.li

### Amt für Berufsbildung

Postgebäude  
9494 Schaan  
236 72 12  
www.berufsbildung.li

### Berufsinformationszentrum (BIZ)

der Berufsberatungsstelle  
Postgebäude  
9494 Schaan  
Öffnungszeiten:  
Mi und Do 14.00 bis 18.00 Uhr

### Gleichstellungsbüro der Regierung

Äulestrasse 51  
9490 Vaduz  
236 60 60  
gleichstellungsbuero@llv.li  
www.3laenderfrauen.org

### infra

(Informations- und Kontaktstelle für Frauen)  
Landstrasse 92  
9494 Schaan  
232 08 80  
infra@schaan.lol.li  
www.3laenderfrauen.org

### Kinder- und Jugenddienst

#### Amt für Soziale Dienste

Postgebäude  
9494 Schaan  
236 72 72  
asd@firstlink.li

### Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (LANV)

Dorfstrasse 24  
9495 Triesen  
399 38 38  
lanv@supra.net;  
www.lanv.li

### Fachstelle UND

Familien- und Erwerbsarbeit  
für Frauen und Männer  
Postfach 9422  
8036 Zürich  
01 462 71 23  
info@und-online.ch  
www.und-online.ch

### Verein Frau und Beruf

Frauenzentrale des  
Kantons St. Gallen  
Bleichstrasse 11  
9000 St. Gallen  
071 222 22 33  
fz.sg@paus.ch

### WEFA

Universitätsstrasse 9  
8006 Zürich  
043 244 91 91  
www.wefa.ch  
Unterstützung von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg,  
Kurse und persönliche Beratung

## Berufs- und Laufbahnberatung

### Berufsberatungsstelle

Postgebäude  
9494 Schaan  
236 72 00  
BIZ@bb.llv.li

### Freiberufliche Laufbahnberaterinnen

www.berufsberatung.ch

## Finanzen

### Stipendienstelle

Austrasse 79  
9490 Vaduz  
236 67 78  
stipendienstelle@sa.llv.li

## Kinderbetreuung

### Eltern Kind Forum

Landstrasse 170  
9494 Schaan  
233 24 38  
welcome@elternkindforum.li  
www.elternkindforum.li  
(Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern;  
Familien- und Erziehungsberatung)

### Mütterzentrum Rapunzel

Schmedgässle 6  
9494 Schaan  
233 33 03  
www.3laenderfrauen.org  
(Kinderfreundlicher Treffpunkt und Arbeitsplatz)

### Verein Kindertagesstätten Liechtenstein

Schliessa 6  
9495 Triesen  
390 05 95  
verein.kitafl@adon.li  
www.3laenderfrauen.org

### Kindertagesstätte Balzers

Bim Züghüsle 2  
9496 Balzers  
384 16 30

### Kindertagesstätte Tabaluga

Im Riet 36  
9495 Triesen  
392 16 13

### Kindertagesstätte Vaduz

Weiherweg 15  
9490 Vaduz  
232 66 26

### Kindertagesstätte Schaan

Bahnhofstrasse 19  
9494 Schaan  
232 74 54

### Kindertagesstätte Eschen

Brunnenweg 291  
9492 Eschen  
373 24 13

### Kindertagesstätte LLV

Erikaweg 8  
9490 Vaduz  
233 29 38

### Kindertagesstätte Pimbolino

Bühl 88  
9487 Gamprin  
373 74 75  
(Besonderheit: auch stundenweise Betreuung)

### Verein für Kinderbetreuung

Dorfstrasse 29  
9498 Planken  
373 72 67

## Kurse für Familienfrauen und Wiedereinsteigerinnen

### Balance-Netz

Neugasse 43  
9000 St. Gallen  
071 223 15 31  
www.balance-netz.ch

### BZB Interstaatliches Berufsbildungszentrum

Hanflandstrasse 17  
CH-9470 Buchs  
081 755 52 52  
administration@bzbuchs.ch  
www.bzbuchs.ch

### Arbeitsstelle für Erwachsenenbildung

Haus Stein-Egerta  
In der Stein-Egerta 26  
9494 Schaan  
232 48 22  
info@stein-egerta.li  
www.stein-egerta.li

### Kaufmännischer Verband Zürich

Pelikanstrasse 18  
8023 Zürich  
01 211 33 22  
www.kvz.ch

### Weiterbildung Schweiz

www.w-a-b.ch



# Quellen, Literaturhinweise, Websites

## Literatur

### **Alles Wissenswerte über Teilzeitarbeit**

Claudia Studer, Seminarunterlagen, Basel 2001

### **Arbeitslosenwegweiser**

Amt für Volkswirtschaft (Hrsg.), 1998 (kostenlos erhältlich)

### **Beschäftigungs- und Arbeitsplätzestatistik 2000**

Amt für Volkswirtschaft (Hrsg.), 2002

### **Chance Teilzeitarbeit – Argumente und Materialien für Verantwortliche**

Baillod Jürg (Hrsg.), vdf-Verlag 2002

### **Gleichstellung im Erwerbsleben – Gleichstellungsgesetz**

Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Hrsg.), 1999 (kostenlos erhältlich)

### **infra Spezial – Wiedereinstieg ins Erwerbsleben**

infra (Hrsg.), 2000 (kostenlos erhältlich)

### **Merkblätter der AHV**

diverse

### **Merkblätter des Amtes für Volkswirtschaft**

diverse

### **Qualifikation: Flexibel**

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.), Zürich 2001

### **Schwangerschaft und Mutterschutz**

Amt für Soziale Dienste (Hrsg.), 1999 (kostenlos erhältlich)

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Tipps und Facts**

Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Hrsg.); Aarau 2000, Telefon 062 835 12 11, Mail: fgfm@ag.ch

### **Wirtschaftsmagazin «Trend»**

des Radio DRS, Nov. 2001

## Interessante Websites

### **<http://www.teilzeitprojekt-bern.ch>**

Homepage des Projekts SCHATZ (Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit), Informationen zum Projekt und zu den Trägerschaften, Studienresultaten, Links und anderes mehr.

### **<http://www.teilzeit-info.de>**

Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA); bietet sehr viele Informationen rund um Teilzeitarbeit (Literaturangaben, Links, Downloads, Beispiele von Teilzeitarbeitenden usw.).

### **<http://www.iab.de>**

Auf der Homepage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bundesanstalt für Arbeit, finden Sie sehr viele Literaturangaben (mit Kurzzusammenfassungen) über die Teilzeitarbeit (mittels «Suche» oder unter der Rubrik «Service und IT»).

### **<http://www.allgaeu.org/fraunet>**

Homepage von und für Frauen, enthält u. a. Informationen zum Thema Teilzeitarbeit.

### **<http://www.und-online.ch/>**

Beratungsstelle Vereinbarkeit Familie und Beruf, bietet Informationen und Unterstützungsangebote für Betriebe und Mitarbeitende zu verschiedenen Themen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf der Homepage sind Leitfäden, eine ausführliche Literaturliste und Links direkt zugänglich.

### **[http://w4.siemens.de/de/career/country/6/Work\\_Life\\_Balance/](http://w4.siemens.de/de/career/country/6/Work_Life_Balance/)**

Informationen zur Work Life Balance bei Siemens.

### **<http://www.und-online.ch/Materialien/NZZ>**

Beitrag aus der NZZ im Format PDF zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, März 2002

© infra, Oktober 2002

# ♀ **infra** spezial

## **Impressum:**

infra **spezial**

Teilzeitarbeit – Chancen und Risiken

## **Herausgeberin:**

infra (Informations- und Kontaktstelle für Frauen)

Landstrasse 92, 9494 Schaan

Telefon +423 - 232 08 80 / Fax +423 - 232 08 87

infra@schaan.lol.li

Text: Mag. Gabi Jansen

Juristische Beratung: lic. iur. Bettina Kaiser

Fotos: Ingrid Delacher, Gabi Jansen

Gestaltung: Sabine Bockmühl

Druck: satz+druck ag, balzers

Oktober 2002

Die Herausgabe dieser Broschüre wurde mit Mitteln der Finanzhilfe aus dem Gleichstellungsgesetz unterstützt.