

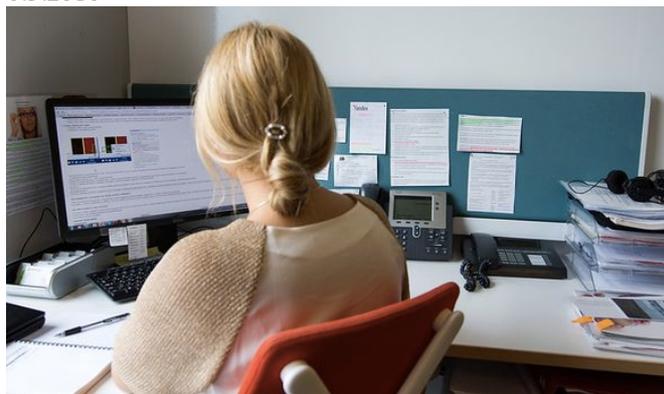
## Teilzeitarbeit

### Schweizer Firmen vergraulen Frauen

Gut ausgebildete Mütter finden wegen veralteter Arbeitsmodelle nur schwer einen Job. Deren Ausbildung hat den Staat aber 5,75 Mrd. Fr. gekostet. Auch Männer leiden unter unflexiblen Arbeitgebern.

von Ueli Kneubühler

6.3.2016



**Viele gut ausgebildete Mütter finden keine passende Arbeit. (Bild: Sigi Tischler / Keystone)**

Bundesrätin Simonetta Sommaruga fordert die Wirtschaft seit Jahr und Tag auf, stärker auf gut ausgebildete einheimische Frauen zu setzen, um den Fachkräftemangel zu mildern. Auch Wirtschaftsminister Johann Schneider-Ammann möchte Unternehmen verpflichten, mehr Teilzeitstellen anzubieten.

Die Unternehmensberatung Boston Consulting Group (BCG) hat nun in einer Studie unter dem Titel «Steinzeit Teilzeit – der ungenutzte Talentpool der Schweiz» erhoben, weshalb Frauen mit Hochschulbildung dem Arbeitsmarkt entzogen werden und ausgerechnet, was der Staat in deren Ausbildung investierte. Dazu befragte BCG 24 kотиerte Unternehmen mit Schweizer Sitz sowie 135 Akademikerinnen und führte zahlreiche Einzelgespräche.

Eine erste Erkenntnis: Die Ausbildung der 50 000 Akademikerinnen, die heute gemäss Bundesamt für Statistik zu Hause bleiben, hat den Staat laut BCG-Studie 5,75 Mrd. Fr. gekostet. Diese Investitionen fliessen nicht in den Wirtschaftskreislauf zurück.

#### Baby-Knick

Auslöser, dass sich gut ausgebildete Frauen gegen einen Job entscheiden, ist meist die Geburt eines Kindes. Einher geht ein Knick in der Karriereplanung. Ist das erste Kind da, gehen Frauen oft den Weg in die Teilzeitbeschäftigung und bleiben oftmals ein Erwerbsleben lang darin hängen. «Das Gros der Frauen will nach der Schwangerschaft wieder arbeiten, allerdings in der Regel vorerst für ein bis zwei Jahre mit einem reduzierten Pensum», sagt Pia Tischhauser, Studienverfasserin und Mitglied des Global Executive Committee von BCG. Das liege zu Beginn näher bei 60% und nicht bei einem 80–100%-Pensum. «Bei diesem Pensum erhalten sie aber meist keinen Job, der ihrem Ausbildungsstandard entspricht», so Tischhauser.

Abschreckend für Frauen, die nach der Geburt aktiv in einen aussichtsreichen Job zurückkehren möchten, sei der mangelnde Enthusiasmus des Arbeitgebers beim Aufzeigen von Perspektiven während der Schwangerschaft, heisst es in der Studie. Auch die Vernachlässigung des Informationsflusses an die frischgebackenen Mütter

während des Mutterschaftsurlaubs und ein schlecht orchestrierter Wiedereinstieg nach der Babypause werden genannt. Firmen würden sich zu wenig bemühen, für Frauen, die während einer Zeit nicht mehr Vollzeit arbeiten wollen, ein attraktives Umfeld zu bieten. Viele Frauen würden dies aber auch zu wenig einfordern.

Das Hauptproblem sieht Studienverfasserin Tischhauser in der «wohlgemeinten Rücksichtnahme». Diese äussert sich etwa darin, dass, wenn Frauen ihre Schwangerschaft bekanntgeben, sie nicht mehr gefragt seien und von Projekten ausgeschlossen würden. Dies alles unter dem Deckmantel, dass schwangere Frauen nicht zusätzlich belastet werden dürften. «Dies verhindert, dass Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub wieder auf dem gleichen Niveau einsteigen können», sagt Tischhauser.

Auch die männlich geprägte Firmen- sowie die Präsenz- und Anwesenheitskultur erschweren den Wiedereinstieg. Viele Chefs würden sich auch schwertun mit flexiblen Arbeitszeiten oder Home-Office.

## Männer ohne Mumm

Nicht anders sieht die Situation für Männer aus, die eine Pensenreduktion wünschen. Theoretisch seien Teilzeitjobs bei internationalen Konzernen oft möglich, so Tischhauser. Trotzdem sind teilzeitarbeitende Väter rar. «Männer scheinen sich oft nicht zu getrauen, den Chef nach einer Pensumreduktion zu fragen.»

Die Studienautoren kommen zum Schluss, dass 80% der hiesigen Unternehmen noch grossen Handlungsspielraum haben, um mehr Frauen in Führungsetagen zu bringen. Tischhauser appelliert an die Manager, die den Kulturwandel nicht nur fördern, sondern auch vorleben sollten. Denn «Frauen, denen der Arbeitgeber ein Teilzeitpensum mit Perspektiven anbietet, sind viel engagierter und auch loyaler».

Kommentare:  
Urs Hartmann

Ich habe den Eindruck, dass uns hier versucht wird weis zu machen, dass die Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen diesen genehmen Job anbieten müssten - ich denke aber, es verhält sich, wie auch bei anderen Dienstleistungsanbietern, eher umgekehrt - Fr. Sommaruga mag vielleicht Mühe haben dies zu verstehen, was aber nichts ändert. Zur Erinnerung, am Marktstand kaufe ich den Apfel der MIR gefällt, desgleichen auch die Arbeitgeber und auch die Arbeitnehmer nehmen den Job an der IHNEN am besten gefällt, falls mehrere Arbeitgeber ihnen einen anbieten, alles klar jetzt Fr. BR, Fr. Tischhauser und auch Hr. Kneubühler? Denn unter dem Strich müssen auch Arbeitgeber sehen, dass die Firma bestmöglich funktioniert dh. Kunden mit besserer Leistung überzeugen kann, damit diese freiwillig etwas kaufen, nicht wie beim Staat wo befohlen werden kann. Kunden kaufen Produkte nicht Teilzeitpensen und vorbildliche Arbeitsplätze mit Wellnessbereich. Übrigens, bei höherer Selbstbeteiligung an den Kosten der Ausbildung würden sicher auch mehr berufstätig bleiben und wäre es gegenüber zBsp. Lehrlingen, denen niemand alles bezahlt, wesentlich gerechter, sonst doch ein Lieblingswort der Linken, nicht wahr.

Lukas Christen

Unflexible Arbeitgeber?! Ein etwas übler Scherz und eine übertriebene Anfeindung.

Wären Arbeitgeber unflexibel, dann könnten sie im Markt nicht lange bestehen. Dass sie dabei auf flexible Arbeitnehmer angewiesen sind, ist Teil der Partnerschaft.

Mitarbeitende hätten gerne das volle Programm: Sichere Stelle, guter Lohn, Kündigungsschutz, Sozial- und Unfallversicherung, Absicherung, bezahlte Weiterbildung, Mitspracherecht, Weisungsbefugnis - und im Gegenzug bitte kein finanzielles Risikon, Stressreduktion, angenehme Arbeitsbedingungen und natürlich eine "familienfreundliche Firma". Die "firmenfreundliche Familie" ist leider noch weniger verbreitet, als die "familienfreundliche Firma", denn dort entsteht mehr Stress, als am Arbeitsplatz. Das muss zu denken geben. Die Forderungen nach flexiblen Arbeitgebern sind legitim, doch je länger je unrealistischer. Das scheinen die Mitarbeiter genau zu erkennen, denn es ist wahrscheinlich der Hauptgrund, weshalb sie einen Weg nicht gehen, der ihnen die volle Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeit geben würde: Den Weg in die eigenen Selbständigkeit.

Warum nicht mit zwei, drei Kolleginnen und Kollegen eine eigene Firma gründen? Dann kann man es sich selbst einrichten und die eigene Flexibilität voll zu seinen Gunsten zelebrieren. Dann würde ihnen auf bewusst, wie notwendig die "firmenfreundliche Familie" tatsächlich ist!

Sokrates pyr

5.75 Mrd.CHF, "jährlich" oder was ?

Die gut ausgebildeten Frauen können aber bei den heutigen schulischen Anforderungen unterstützend wirken und die Erziehung zur Gehorsamkeit in Schweizer "Monokultur" und Arbeitsmoral um Bildung ergänzen. [Geistig] lebendige und neugierige Kinder, nicht Hörige, sind "der" Erfolgsfaktor für die Zukunft. Diese Leistungen von in diesem Sinn gebildeten Müttern sind sicher viel schwerer quantifizierbar. Da ist es viel einfacher die Mütter in toten Firmenprozessen zu verheizen.

Durchaus mit der kapitalistischen Methode der Ressourcen-Allokation wäre zu prüfen, in welchem Bereich Mütter, deren Kinder in Zukunft und WIE, vermutlich die grösste Produktivität für die gesamte Gesellschaft erbringen werden. Das nicht nur in Finanzzahlen, sondern auch in Lebensqualität..

Kein Unternehmer oder Manager "hat die Absicht" Mütter/Frauen zu vergraulen.

Die auf die einzig wahre und höchste Monokultur (swissness) gezogen Menschen können und wollen keinen "Kulturwandel". Wer eine "Pensenreduktion" wünscht, fällt in den allermeisten Fällen auf der "besch. Hühnerleiter der Karriere" subtil einige Stufen herunter und die Wiederaufstiegschancen haben sich drastisch verschlechtert. Man muss schon nach wie vor seine SEELE verkaufen oder zumindest ein guter, aber trotzdem ein 100%-fleissiger Schauspieler sein.

NOCH sorgt die altväterliche, patriarchalische Schweizer Monokultur am besten für die Machteliten und das eingespurte/integrierte Fussvolk lässt sich mit materiellem Konsum betäuben und wird "Glauben" gemacht, dass es dank der "direkten Demokratie" auch Macht hätte.

Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Machteliten versuchen weiterhin gut gehaltene, gehorsame, leicht programmierbare, hoch spezialisierte, natürliche Roboter haben möchten. Deshalb sind gerade lebendige Mütter, die sich natürlicherweise lebendige Kinder wünschen, in die wesentlich/substanziell immer noch monokulturelle Arbeitswelt zu integrieren.

Roger Walser

Ich arbeite an einem Ort wo wesentlich mehr Frauen als Männer arbeiten und die Meisten Frauen arbeiten dort Teilzeit. Das erschwert für mich die Zusammenarbeit wesentlich. Da man vieles nur per E-Mail erledigen kann ohne direkte Kommunikation. Man braucht auf Problem X nur schnell eine Antwort, da aber die Kollegin die das Beantworten kann heute nicht im Büro ist, kann man sie nicht fragen und muss die angefangene Arbeit auf die Seite legen. Das Beste was ich mal erlebt habe als mir die Kollegin ein Mail schreibt sie möchte mir den Fall x noch besprechen. Da ich gerade Zeit hatte habe ich keine Minute später sie versucht per Telefon zu erreichen, da kam schon die Commbbox, dass sie in ihrer Teilzeit sei und erst am Montagnachmittag wieder zu erreichen sei, dass war an einem Donnerstag. Wenn ein Chef solche Übungen zwei - drei Mal durchexerziert hat ist er definitiv nicht mehr für Teilzeit.