

Teilzeit hat es in Männerberufen schwer

Viele Firmen begrüßen die Vorteile der Teilzeitarbeit – doch oft nur, solange die Angestellten mindestens 80 Prozent arbeiten.

Ann-Kathrin Amstutz

Wie offen sind Schweizer KMU für Teilzeitarbeit? Eine Sozialarbeiterin sollte wenig Probleme haben, eine 50-Prozent-Stelle zu finden. Doch für einen Bauarbeiter wird das ziemlich schwierig. Zu diesem Schluss kommt eine neue Arbeitsmarktstudie, die der Versicherungskonzern AXA mit dem Forschungsinstitut Sotomo durchgeführt hat. Dazu wurden 301 KMU aus der deutsch- und der französischsprachigen Schweiz befragt. Eine der Hauptkenntnisse aus der Studie ist: Es hängt mitunter von Geschlechterstereotypen ab, wie positiv und realistisch Firmen die Möglichkeit für Teilzeitarbeit einschätzen.

Doch von Anfang an. Der Arbeitsmarkt befindet sich im Umbruch. Die Zahl der neu Pensionierten hat erstmals die Zahl jener überschritten, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Folge ist ein gravierender Fachkräftemangel. Das verschafft den Arbeitnehmenden eine Position der Stärke: Die Unternehmen müssen mehr Rücksicht nehmen auf ihre Bedürfnisse. Ein wichtiges Bedürfnis ist die Option auf Teilzeitarbeit. Das haben die Schweizer KMU akzeptiert – und sehen darin laut der Studie auch Vorteile. Demnach sehen neun von zehn Firmen einen Nutzen in einem 80-Prozent-Pensum gegenüber einer Vollzeitstellung. Insbesondere die bessere Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Motivation der Angestellten werden von den Firmen positiv beurteilt. Denn es kämpfen auch zwei Drittel der KMU mit Ausfällen aufgrund psychischer Erkrankungen, was «in der Regel zu einer spürbaren Belastung» führe.

Ausgeprägter Gendergraben

Doch Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Wenn es um tiefere



Hoher Männeranteil, hohe Pensen: In männerdominierten Branchen ist Teilzeitarbeit weniger verbreitet.

Bild: iStock

Pensen geht, nimmt die Akzeptanz der Teilzeitarbeit ab. Dabei gibt es bedeutende Unterschiede je nach Grösse der Firma und nach Branche, in der das KMU

tätig ist. Im Finanz- und Versicherungswesen, in der IT-Branche, im Handel und im Baugeerbe geben die Firmen an, die Angestellten müssten mindes-

tens 80 Prozent arbeiten, um ihre Aufgaben und Pflichten «vollumfänglich erfüllen zu können». Einen deutlich tieferen Wert nennen Firmen, die im Detailhandel, Erziehungs- und Unterrichtswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind: Dort wird das notwendige Mindestpensum mit 50 Prozent angegeben. Es ist ein ausgeprägter Gendergraben: In typischerweise männerdominierten Berufen werden von den Firmen höhere Pensen gefordert als in den klassischen «Frauenberufen».

Politologe Michael Hermann, Geschäftsführer von Sotomo, erklärt dies folgendermassen: «Die anhaltende Rollenverteilung der Haushalts- und Erziehungsarbeit führt dazu, dass Teilzeitarbeit in typischen Frauenberufen verbreitet und institutionalisiert ist.» Dagegen

sei die Möglichkeit in typischen Männerberufen nach wie vor beschränkt. «Man kann sich fragen, wie sehr dies mit der Tätigkeit an sich zu tun hat und wie sehr mit den Rollenbildern», so Hermann.

Dies legen auch die Gründe nahe, welche die Firmen für das notwendige Mindestpensum nennen. Firmen, die mindestens 60- oder 80-Prozent-Pensen fordern, begründen dies primär mit der Erwartung der Kundenschaft. Diese wünsche eine höhere Präsenzzeit. Laut Hermann hat dies «viel mit gesellschaftlichen Vorstellungen zu tun».

Bei niedrigen Pensen unter 40 Prozent steigt für die Unternehmen der Planungs- und Koordinationsaufwand. Dies wird als Hauptgrund gegen niedrige Pensen eingewendet. Der administrative Mehraufwand wiegt schwerer in kleinen KMU mit

weniger als zehn Mitarbeitenden. Dies dürfte mit ein Grund sein, warum sie ein Mindestpensum von 80 Prozent erwarten. Bei mittleren und grossen KMU wird auch ein Pensum von 60 Prozent als akzeptabel eingestuft. Nicht nur um Teilzeitarbeit, sondern auch um die Viertagewoche ist eine gesellschaftliche Debatte entbrannt. Doch diese hat bei den Schweizer KMU einen schweren Stand – schwerer noch als vor einem Jahr: Laut der Studie ist der Anteil KMU, welche die Einführung einer allgemeinen Viertagewoche befürworten, von 39 auf 31 Prozent gesunken.

Viertagewoche: Weniger Arbeit zu gleichem Lohn?

Laut den Studienverfasserinnen und -verfassern dürfte dies mit der medialen Berichterstattung zusammenhängen. Die Viertagewoche sei gepriesen worden – als ideales Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit und damit zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, aber auch als Beitrag gegen den Klimawandel. Diese sehr positive Darstellung habe offenbar die Skepsis unter den Firmen geschürt. Fast die Hälfte der KMU lehnt die Viertagewoche eher ab. Etwas gesunken ist jedoch der Anteil der KMU, welche die Viertagewoche stark ablehnen.

Was die ganze Diskussion erschwert: Laut der Studie herrscht wenig Klarheit darüber, was die Einführung einer Viertagewoche genau bedeuten würde. Nur eine Minderheit der Befragten, nämlich 39 Prozent, versteht darunter eine Reduktion der Arbeitszeit bei gleichem Lohn. 32 Prozent der Befragten gehen stattdessen davon aus, dass in einer Viertagewoche die gleiche Stundenzahl geleistet wird, einfach verteilt auf vier statt auf fünf Tage. Weitere 30 Prozent denken, dass zwar weniger Stunden gearbeitet werden, zugleich aber auch der Lohn sinkt.

Erwünschte Mindestpensen nach Branche

Median-Antwort auf die Frage, wie viel Angestellte mindestens arbeiten müssen, um ihre Aufgaben vollumfänglich zu erfüllen.

	Mindestpensum	Frauenanteil
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	80%	41,7%
Information und Kommunikation	80%	28,2%
Handel	80%	38,3%
Baugewerbe und Bau	80%	12,4%
Industrie	60%	30,5%
Gastgewerbe und Hotellerie	60%	52,6%
Detailhandel	50%	66,1%
Erziehung und Unterricht	50%	63,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	50%	75,9%

Umfrageantworten von 301 Betrieben; Frauenanteil: Beschäftigungsstatistik (Q1-2023). Quelle: AXA-KMU-Arbeitsmarktstudie/BFS

Der Arbeitsmarkt gerät aus dem Gleichgewicht

Die Pensionierungswelle der Babyboomer «bedroht den Wohlstand», sagen die Wirtschaftsverbände. Es rücken zu wenig Junge nach.

Chiara Stäheli

Die Rede ist von «düsteren Aussichten», einer «negativen Entwicklung» und davon, dass «keine Entspannung in Sicht» ist. Gestern Vormittag warnten der Wirtschaftsdachverband Economiesuisse sowie der Arbeitgeberverband einmal mehr vor den Folgen des Arbeitskräftemangels, der hiesigen Unternehmen seit geraumer Zeit Bauchschmerzen bereitet.

Denn: Der Schweizer Wirtschaft gehen die Leute aus, derzeit sind rund 130 000 Stellen offen. Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt bezeichnet diese Entwicklung als «grössten Bremsklotz für die Schweizer Wirtschaft». Und die Situation

dürfte sich noch verschlimmern. Verantwortlich dafür ist laut Economiesuisse-Präsident Christoph Mäder «die demografische Wende, an deren Beginn die Schweiz momentan steht». Diese bedrohe den Schweizer Wohlstand.

Das Grundproblem: Es werden Jahr für Jahr mehr Menschen pensioniert, als junge Personen in den Arbeitsmarkt eintreten. Die tiefe Geburtenrate vermag die zahlreichen Austritte aus dem Erwerbsleben nicht zu kompensieren. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass sich der Arbeitskräftemangel weiter verschärft. Und zwar in allen Branchen, wie Mäder ausführte: «Es fehlt überall an Arbeitskräften – unabhängig von der Branche, der Region oder dem Qua-

lifikationsgrad. Das ist ein regelrechter Flächenbrand.»

Zuwanderung entschärft Situation teilweise

Zahlen zur demografischen Entwicklung verdeutlichen den Engpass: In den nächsten zehn Jahren gehen eine Million Babyboomer in Pension. Economiesuisse rechnet damit, dass der Höhepunkt dieser Entwicklung in sechs Jahren erreicht sein dürfte. Dann wird die Lücke zwischen den ins Erwerbsleben eintretenden Jungen und den Frischpensionierten besonders gross sein. Gemäss Prognosen werden 2029 über 30 000 Personen mehr pensioniert als neu zu arbeiten beginnen.

Abhilfe schafft hier – zumindest teilweise – die Zuwande-

rung, wie Vogt betont: «Die Zuwanderer sind eine wichtige Stütze der Wirtschaft. Ohne sie wäre die Schweiz längst nicht so erfolgreich, wie sie heute da steht.» Manche Baustelle stünde still, manches Restaurant wäre geschlossen, hätte die Schweiz keine Arbeitskräfte aus dem Ausland, so Vogt.

Die Personenfreizügigkeit sei deshalb zwingend beizubehalten, bekräftigt Mäder – und spielt damit auf die sogenannte Nachhaltigkeitsinitiative an, welche die SVP kommende Woche lancieren will. Diese sieht vor, dass die Schweiz bis 2050 die Schwelle von zehn Millionen Einwohnern nicht überschreiten darf. Wird das nicht eingehalten, müsste der Bundesrat unter anderem das Personenfreizü-

gigkeitsabkommen mit der EU kündigen. Das käme für die Wirtschaftsverbände einer Katastrophe gleich, entsprechend versuchen sie bereits jetzt, der Initiative mit ökonomischen Argumenten entgegenzuhalten.

Kita-Plätze ausbauen, aber gemässigt

Unabhängig davon ist klar: Die Zuwanderung allein vermag den Arbeitskräftemangel nicht gänzlich zu beseitigen. Die Wirtschaftsverbände fordern deshalb weitere Massnahmen. Während Economiesuisse das Stellenwachstum beim Staat bremsen, die Produktivität steigern und bei den staatlichen Vorschriften deregulieren will, plädiert Vogt in erster Linie dafür, das inländische Potenzial

besser auszunützen. Dazu soll etwa die Heiratsstrafe abgeschafft, die flexible Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus gestärkt, und die Zulassungskriterien für Personen aus Drittstaaten sollen «hinterfragt», sprich gelockert werden. Zudem brauche es genügend bezahlbare Kitaplätze.

Dass gemäss Beschluss des Nationalrats allerdings über 700 Millionen Franken jährlich für die familienexterne Betreuung aufgewendet werden sollen, hält Vogt für übertrieben: «Der Nationalrat hat komplett überbordert, der Ständerat muss den Betrag nach unten korrigieren.» Laut Vogt könnten mit solchen Massnahmen 300 000 Vollzeitstellen durch inländische Arbeitskräfte besetzt werden.