

Diplomarbeit

Teilzeitmitarbeitende

~~Vollzeit~~

~~Mo Di Mi Do Fr~~

Teilzeit

Jacqueline Portmann

Kandidatennummer 2107MM

6. Januar 2021/Ergänzungen Februar 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort.....	2
2	Einleitung.....	3
3	Teilzeitarbeit heute.....	4
3.1	Allgemeinen Zahlen und Fakten	4
3.2	Branchenspezifische Zahlen und Fakten.....	5
3.2.1	Angebot von Teilzeitstellen in der Malerbranche.....	8
3.3	Gründe für Teilzeitarbeit und deren Auswirkungen	8
3.3.1	Jobsharing und Jobsplitting	9
3.4	Frauenanteil im Malergewerbe	10
4	Monetäre und nicht-monetäre Aspekte	12
4.1	Personalkosten.....	12
4.2	Organisatorischer Mehraufwand.....	15
4.2.1	Fallbeispiel.....	15
4.3	Altersvorsorge	16
4.3.1	Die AHV und Pensionskasse.....	16
4.3.2	Das VRM (Vorruhestandsmodell)	17
5	Die Interviews:	19
5.1	Interview Firma Maler Hoffmann.....	19
5.2	Interview Firma Maler Steinmann AG	20
5.3	Interview Firma Meier Schmocker AG:.....	22
5.4	Interview Firma Malermeister Wilhelm GmbH:.....	24
5.5	Auswertung der Interviews.....	26
6	Schlussfolgerung	28
7	Quellenverzeichnis	30
8	Verzeichnis Verwendeter Abkürzungen.....	32
9	Reflexion der Arbeitsweise	33

I Vorwort

Sich für ein Thema zu einer Abschlussarbeit zu entscheiden, fällt einem nicht immer leicht. Die Auswahl, die man bei der Themenfindung hat, scheint schier unendlich. Der Hauptgrund, warum ich mich für die Teilzeitarbeit in der Malerbranche entschieden habe, ist, dass wir eine Teilzeitangestellte in unserer Firma beschäftigen. Ich wollte die Erfahrungen, die wir in Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit gemacht haben, teilen. Zudem war die Arbeitsform Teilzeit ein ständiger Begleiter in meiner Weiterbildung zur Malermeisterin. Während des Unterrichts hat ein reduziertes Arbeitspensum oft zu Gesprächsstoff geführt und ich fand das sehr spannend. Ein weiterer Punkt war, ob man überhaupt Teilzeitangestellte einstellen soll und ob sich das lohnt.

Teilzeitarbeit wird oder ist bereits sehr präsent.

In dieser Arbeit werde ich mich mit diesem Thema auseinandersetzen und verschiedene Aspekte dazu darlegen.

Um eine solche Arbeit schreiben zu können, ist Unterstützung sehr wichtig. Deshalb möchte ich mich insbesondere bei Markus Wilhelm und Gisela Maranta für die Betreuung und die Begutachtung sowie für die konstruktive Kritik bedanken. Ein besonderer Dank geht auch an meine Interviewpartner Pascal Bühler, Simon Steinmann, Simon Schmocker und Ariana Lüthi, ohne die diese Arbeit nicht so entstanden wäre.

2 Einleitung

Die Zeit ist im Wandel.

Ich denke, dies ist ein Satz, der in jedem Jahrhundert, Jahrzehnt oder Jahr gesagt und verwendet werden kann. Dieser Wandel betrifft auch die Arbeitszeitgestaltung in der Arbeitswelt. In vielen Branchen wird die Möglichkeit der Teilzeitanstellung schon angeboten. In der Malerbranche ist diese Form der Arbeit jedoch noch nicht sehr verbreitet. Das Bedürfnis der Arbeitnehmenden, Teilzeit zu arbeiten, ist jedoch vorhanden. Dies wird im Abschnitt Zahlen und Fakten weiter erläutert.

Ich möchte herausfinden, warum es in der Malerbranche weniger Teilzeitstellen gibt. Dazu habe ich mir folgende Fragen gestellt: Wird die Form der Teilzeitanstellung noch nicht genügend angeboten, weil:

- Teilzeitangestellte möglicherweise teurer sind?
- Der Planungsaufwand enorm grösser ist?
- Das Altbewährte bis jetzt immer gut funktioniert hat und man nichts Neues ausprobieren möchte?

Diese Fragen gilt es so gut wie möglich zu beantworten.

In dieser Arbeit wird eine Aufstellung der Personalkosten gezeigt, auf Mehraufwände eingegangen, die durch die Teilzeitarbeit entstehen können, sowie auf die Altersvorsorge. Zudem werden Punkte angesprochen, die sich positiv auf ein Unternehmen auswirken können. Es werden Vergleiche aufgestellt zwischen einzelnen Unternehmen aus dem Aargau, um herauszufinden, wie sich Teilzeitstellen bewähren. Dazu werde ich mit drei Gesprächspartnern aus Malerfirmen ein Interview führen. Als vierte Vergleichsfirma greife ich auf die Erfahrungen meines eigenen Arbeitgebers zurück. Wir beschäftigen seit 2018 eine Teilzeitangestellte. Ich werde auch ihre Erfahrungen aufzeigen bei der Stellensuche nach einer Teilzeitarbeit und wie sie die Situation heute sieht. Zudem zeige ich auf, wie sich die Teilzeitarbeit in unserer Firma ausgewirkt hat. Ich werde Startschwierigkeiten aufzeigen, wie wir damit umgegangen sind und werde auch auf die Rückmeldung von Kunden eingehen.

Die Geschlechterfrage kann im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit nicht ausser Acht gelassen werden. Da dieses Thema so umfangreich ist, dass man eine separate Arbeit darüber schreiben könnte, werden nur die relevantesten Aspekte für die Teilzeitarbeit kurz aufgeführt.

Für die bessere Lesbarkeit werde ich auf die gleichzeitige Verwendung der weiblichen und männlichen Sprachform verzichten. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermassen für beide Geschlechter, ausser es wird explizit anders erwähnt.

3 Teilzeitarbeit heute

Der in der Einleitung erwähnte Wandel der Arbeitszeit bezieht sich vor allem auf die geleisteten durchschnittlichen Arbeitsstunden. In den 1950er Jahren waren viel höhere Wochenarbeitszeiten als heute normal. In der Gastronomie arbeitete mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden 58 Stunden oder mehr. In der Landwirtschaft sowie in der Baubranche lag die durchschnittliche Arbeitszeit klar bei über 50 Stunden pro Woche. Ein durchschnittliches Wochenpensum von über 55 Stunden war nicht unüblich.

Seit dieser Zeit haben die durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Jahr markant abgenommen. Während in den 1950er Jahren die Erwerbstätigen im Durchschnitt knapp 2400 Stunden pro Jahr arbeiteten, waren es im Jahr 2015 noch 1500 Stunden. Gründe für diesen Rückgang sind einerseits der oben erwähnte allgemeine Rückgang der Arbeitszeit, aber auch die Tatsache, dass in vielen Branchen die Teilzeitarbeit Einzug gehalten hat.¹

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, folgen nun einige Zahlen und Fakten zur Teilzeitarbeit in der Schweiz. In einem ersten Schritt wird die allgemeine Situation beleuchtet. Danach erfolgt eine Darlegung der branchenspezifischen Informationen

3.1 Allgemeinen Zahlen und Fakten

Als Teilzeit angestellt gilt: Wer einer Tätigkeit mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90% nachgeht.² Im europäischen Vergleich befindet sich die Schweiz mit einem Anteil von 36,7% Teilzeiterwerbstatigen an zweiter Stelle hinter den Niederlanden. Allgemein waren in der Schweiz im Jahr 2017 59% der Frauen und 18% der Männer in Teilzeit angestellt.

Als wichtigsten Grund Teilzeit zu arbeiten, erwähnen Frauen die Familienzeit. An zweiter Stelle folgen andere familiäre Verpflichtungen. Über 80% der Teilzeit angestellten Frauen sind Mütter mit kleinen Kindern. Mütter mit einem Kind unter 4 Jahren sind in der Teilzeitstatistik am stärksten vertreten.

Bei Männern ist der erste Grund für eine Teilzeitarbeit eine Ausbildung oder ein Studium. Als zweiter Grund für eine reduzierte Stelle wurde mangelndes Interesse an einer Vollzeitstelle genannt.³

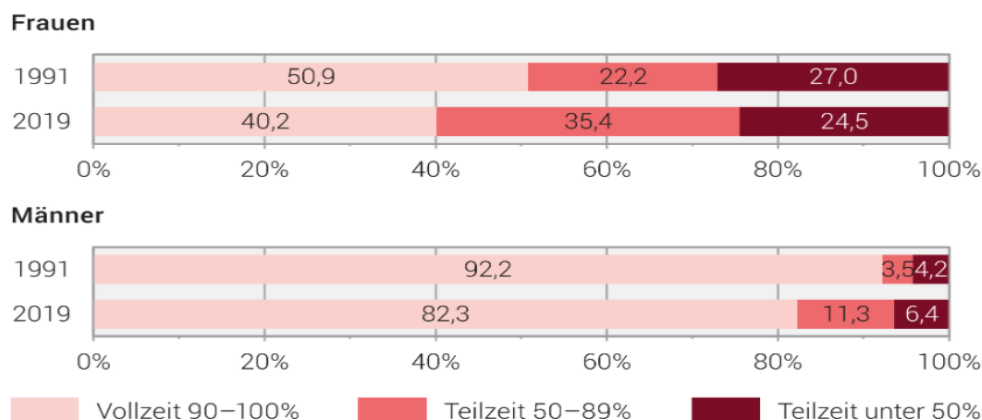
¹ Vom Nachkriegsboom zum Jobwunder – der starke Rückgang der Arbeitszeit in der Schweiz seit 1950, Juni 2017, S.4

² Bundesamt für Statistik, Vollzeit und Teilzeit 2020

³ Bundesamt für Statistik, Teilzeiterwerbstatigkeit in der Schweiz 2017

Laut Bundesamt für Statistik arbeiteten 2019 über alle Branchen hinweg 6 von 10 Frauen Teilzeit. Bei den Männern waren es knapp 2 von 10. Das bedeutet, dass mehr als dreimal so viele Frauen Teilzeit arbeiten wie Männer. Die nachfolgende Grafik zeigt die Zunahme in den Jahren 1991 bis 2019 nach Geschlechtern.⁴

Beschäftigungsgrad



3.2 Branchenspezifische Zahlen und Fakten

Die Veränderungen der Arbeitsmodelle sind auch an der Malerbranche nicht vorbeigegangen.

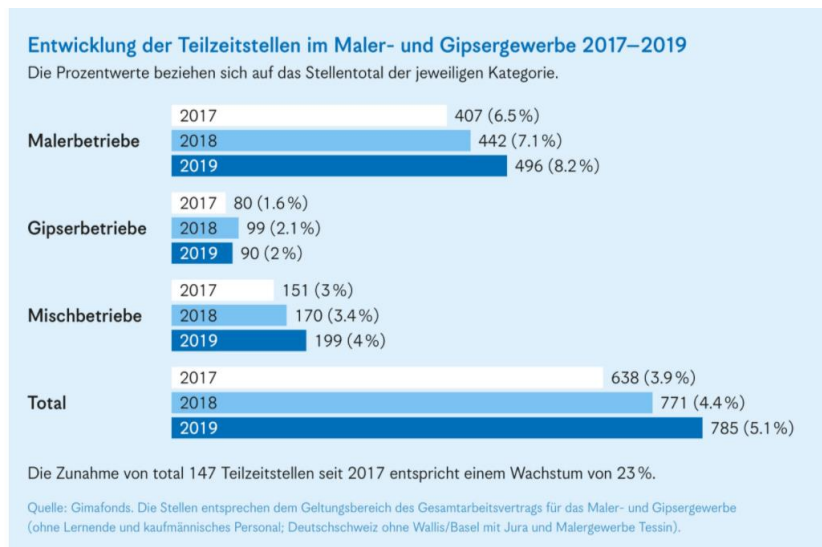
Das Projekt Teilzeitbau wurde vom Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verbandes, den Gewerkschaften Unia und Syna und dem Verein Pro Teilzeit ins Leben gerufen und hat zum Ziel, Teilzeit in der Baubranche zu fördern.⁵ Mittel- bis längerfristig geht es darum, Teilzeitarbeitsmodelle in der Baubranche zu etablieren und somit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben beizutragen.⁶ Die folgenden Grafiken stammen hauptsächlich aus einer Umfrage des Projekts und sind sehr aufschlussreich.

⁴ Bundesamt für Statistik, Teilzeitarbeit, 2020

⁵ SMGV Teilzeitstellen haben zugenommen, 16. Januar 2020

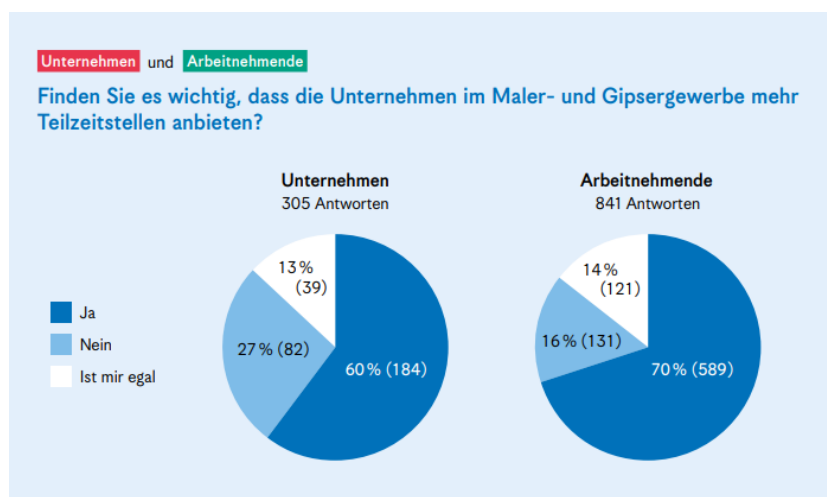
⁶ SMGV Teilzeitstellen haben zugenommen, 16. Januar 2020

Die Anzahl der Teilzeitstellen im Maler- und Gipsergewerbe betrug im Jahr 2019 gemäss folgender Grafik 5%. Jede 20. Stelle ist also eine Teilzeitstelle. 2 Jahre davor, also 2017, war es noch jede 25. Stelle. Dies entspricht einer Zunahme von 147 Teilzeitstellen.



Das Bedürfnis nach Teilzeitstellen ist auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschiedlich. Das Projekt Teilzeitbau hat sich mit den Bedürfnissen beider Seiten auseinandergesetzt und diese in einem ausführlichem Bericht «Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe» zusammengetragen.

Die Mehrheit der befragten Unternehmen und Arbeitnehmenden gaben an, dass ein Bedürfnis nach Teilzeitarbeit besteht. Auf die Frage: «Finden Sie es wichtig, dass die Unternehmen im Maler- und Gipsergewerbe mehr Teilzeitstellen anbieten?» haben 60% der Unternehmen und 70% der Arbeitnehmenden mit Ja geantwortet, wie man in der nachfolgenden Grafik erkennen kann.⁷

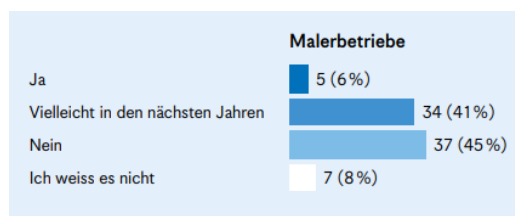


⁷ Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler und Gipser Gewerbe April 2019 S. 6

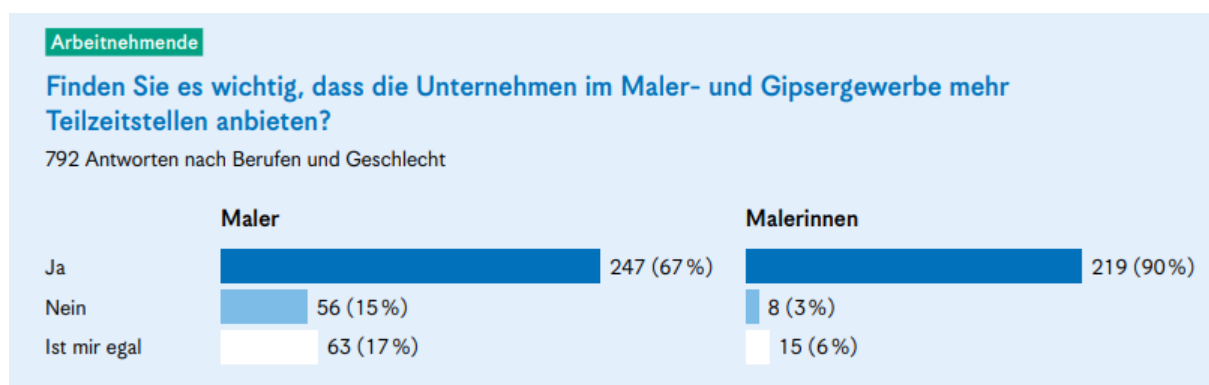
In einer spezifischen Befragung bei Unternehmen, die momentan keine Teilzeitmitarbeitenden beschäftigen, fiel das Ergebnis anders aus. Knapp die Hälfte der Malerbetriebe, welche nur Vollzeitstellen anbieten, gab an, dass das Bedürfnis nach Teilzeitstellen nicht besteht. Nur 5% sagten, dass ein Bedürfnis besteht, und 37% sehen ein Bedürfnis in den nächsten paar Jahren.⁸

Unternehmen

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Bedürfnis von Maler/Gipser/innen nach Teilzeitarbeit?



Bei Arbeitnehmenden hingegen ist das Bedürfnis nach Teilzeitstellen sehr gross. 90% der Malerinnen und 67% der Maler finden es wichtig, dass Unternehmen mehr Teilzeitstellen anbieten.⁹



In der Umfrage gaben 71 von total 700 Befragten in Vollzeit an, dass sie am liebsten sofort eine Teilzeitstelle hätten. Im Dezember 2018 gab es laut Gimafonds 711 besetzte Teilzeitstellen. Um die Nachfrage der Umfrageteilnehmenden zu stillen, wäre also eine Erhöhung der Teilzeitstellen um 10% notwendig.¹⁰

Um zu überprüfen, ob auf herkömmlichen Jobportalen überhaupt ein Angebot an Teilzeitstellen besteht, habe ich entsprechende Anfragen gemacht. Der nachfolgende Abschnitt enthält die Ergebnisse dieser Suche.

⁸ Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019 S. 17

⁹ Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019 S.6

¹⁰ Resultate der Umfrage Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019 S. 13

3.2.1 Angebot von Teilzeitstellen in der Malerbranche

Wie ist es, wenn ich eine Teilzeitstelle suche? Die einschlägigen Jobportale hatten zum Zeitpunkt meiner Suche lediglich Stellen von 80-100% ausgeschrieben. Eine Teilzeitstelle unter 80% tauchte nicht auf. Oftmals waren es Temporärstellen, die keine Angaben zum Beschäftigungspensum enthielten. Da diese Stellen meist auf Stundenbasis sind, ist dies nicht weiter erstaunlich.

Als persönliches Fazit aus diesen branchenspezifischen Zahlen und Fakten sehe ich, dass vor allem aus Sicht der Arbeitnehmenden ein grosses Bedürfnis an Teilzeitstellen besteht. Zu bedenken gibt mir, dass Unternehmen, welche nur Vollzeitstellen anbieten, das Bedürfnis nach Teilzeitstellen der Arbeitnehmenden noch nicht erkannt haben. Als einen möglichen Grund dafür sehe ich einen Generationenwechsel, der allenfalls noch nicht stattgefunden hat.

Damit ein Bedürfnis entsteht, braucht es einen Grund. Im nächsten Abschnitt werden Gründe betrachtet, wieso man sich für eine Teilzeitstelle entscheiden könnte.

3.3 Gründe für Teilzeitarbeit und deren Auswirkungen

Es gibt verschiedene Gründe, Teilzeit arbeiten zu wollen. Laut den Resultaten der Umfrage Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe ist die Familie der wichtigste Grund für Arbeitnehmende. Als zweitwichtigster Grund wurde die Gesundheit, danach Weiterbildungen sowie Hobby und Sport angegeben. Unternehmen geben die Familienfreundlichkeit als wichtigsten Grund an und als zweiten Grund den Erhalt von Fachkräften.¹¹ Aus dem Artikel «Teilzeitstellen sollen Malerinnen im Beruf halten» geht ebenfalls hervor, dass vor allem jüngere Arbeitnehmende vermehrt Teilzeit arbeiten wollen.¹² Zum gleichen Ergebnis kommt die bereits erwähnte Umfrage.¹³

Nicht nur die hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeit ist interessant, es gilt auch zu betrachten, welche Auswirkungen die gearbeiteten Stellenprozente auf die Arbeitnehmenden haben. Es gibt diverse Studien, welche die negativen Auswirkungen einer Vollzeitanzstellung – wie Überarbeitung oder Übermüdung – untersuchen. Laut dem Trendbeobachtungsunternehmen Statista Research Department ist 78% der Frauen und 75% der Männer eine gute Work-Life-Balance wichtiger als eine hohe berufliche Stellung oder Karriere.

Work-Life-Balance ist in Bezug auf Teilzeitarbeit ein wichtiges Stichwort. Es geht um das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben, die Ausgewogenheit in sämtlichen Lebensbereichen. Eine hohe Arbeitsbelastung, Erfolgsdruck und grosse Verantwortung, ständige Erreichbarkeit und auch fachliche oder organisatorische Anforderungen oder sogar eine Überforderung können zu Stress führen.¹⁴ Ein reduziertes Arbeitspensum kann also zu einer guten Work Life Balance beitragen. Einerseits kann die so gewonnene freie Zeit für

¹¹ Resultate der Umfrage Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019 S.10

¹² Berner Zeitung, «Teilzeitstellen sollen Malerinnen im Beruf halten 27.10.2020

¹³ Resultate der Umfrage Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019 S. 9

¹⁴ Statista.com: Ist Ihnen eine gute Work Life Balance wichtiger als eine hohe Stellung? 29.11.2019

andere Bereiche wie Familie, Weiterbildung, Hobby eingesetzt werden, andererseits kann ein angepasstes Pensum auch dazu beitragen, dass die Freude an der Arbeit erhalten bleibt.¹⁵

Als zweiter wichtiger Grund zeigt sich in den Ergebnissen der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe die Gesundheit als Motivation für ein reduziertes Pensum.¹⁶ Dieser Punkt ist auch speziell für Führungspositionen nicht unwesentlich. Darum soll noch kurz auf den Unterschied zwischen Jobsharing und Jobsplitting eingegangen werden.

3.3.1 Jobsharing und Jobsplitting

Jobsharing ist ein moderner Begriff, der in den letzten paar Jahren aufgekommen ist. Grundsätzlich geht es hier darum, eine Vollzeitstelle mit zwei oder mehr Arbeitnehmenden zu besetzen. So entsteht ein flexibles Arbeitsmodell.¹⁷

Gemeinsam haben das Jobsharing und Teilzeitarbeit, dass das Arbeitspensum der einzelnen Arbeitnehmenden reduziert wird. Beim Jobsharing geht es explizit darum, eine 100%-Stelle aufzuteilen, also die Arbeit, die bei einer Stelle anfällt, auf zwei oder mehrere Personen aufzuteilen. Das Pflichtenheft der 100%-Stelle bleibt bestehen, liegt aber in der Verantwortung von mehr als einer Person. Mit diesem Modell kann auch eine Führungsposition mit reduziertem Pensum wahrgenommen werden.

Im Jobsplitting wird eine Stelle effektiv in zwei voneinander unabhängige Teilzeitstellen geteilt.

¹⁵ Onpulson, Work Life Balance 2020

¹⁶ Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019 S.10

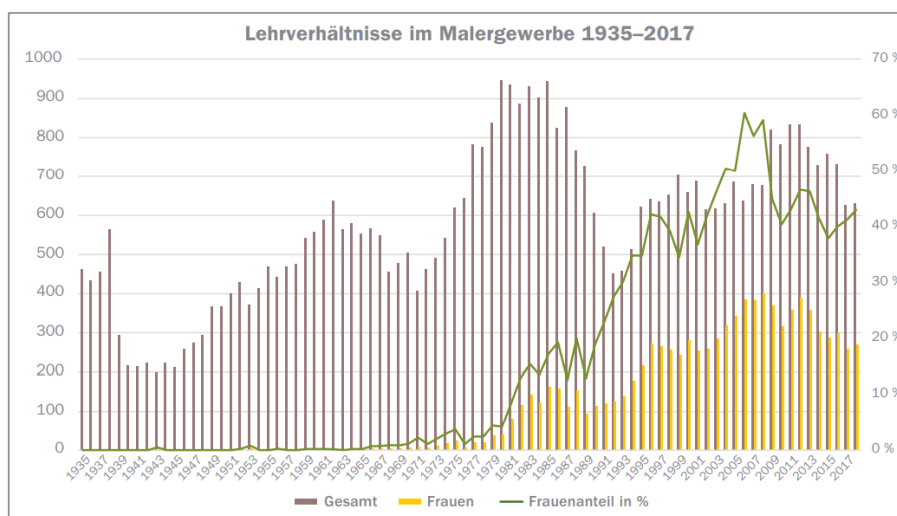
¹⁷ Tandemploy: Was ist Jobsharing? Die wichtigsten Fakten 21.2.2019

3.4 Frauenanteil im Malergewerbe

Eine grundlegende Analyse der Geschlechterfrage im Beruf würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Dennoch gibt es im Zusammenhang mit der Malerbranche und dem eigentlichen Thema dieser Arbeit einige interessante Fakten, auf die ich kurz eingehen werde.

Nachdem sich immer mehr Frauen für den Malerberuf entscheiden, ist auch das Thema Teilzeitarbeit aktueller geworden. Wie weiter oben ausgeführt, arbeiten sehr viel mehr Frauen Teilzeit als Männer.

In der folgenden Grafik kann man klar erkennen, dass der Frauenanteil bei den Lehrverhältnissen im Malergewerbe seit den 1970er Jahren zugenommen hat, bzw. dass es vor dieser Zeit gar keine / kaum Frauen im Malerberuf gab.¹⁸



In der Malerbranche hat sich die Lage also geändert: Heute sind Frauen im Malerberuf nichts «Spezielles» oder «Neues» mehr. Aus meiner eigenen Erfahrung sind sie gleich anerkannt wie ihre männlichen Arbeitskollegen auch. Fast die Hälfte der Frauen, die den Beruf gelernt haben, wenden sich jedoch im Alter zwischen 27 und 36 Jahren davon ab. Das fehlende Teilzeitstellenangebot dürfte ein wesentlicher Grund dafür sein. Frauen erlernen diesen Beruf zwar, bleiben dann jedoch nicht auf der Branche. Sie lassen sich umschulen oder gehen in Elternzeit.¹⁹

In der Ausbildung zum Malerberuf hat es einen beachtlichen Frauenanteil (in der Schweiz traten 2017 270 weibliche 326 männliche Lernende zur Lehrabschlussprüfung an. Der Frauenanteil lag damit bei rund 47%).²⁰ Leider sinkt dieser Anteil mit den Anzahl Berufsjahren rapide. Dieses Phänomen finde ich persönlich schade und ist auch für den Beruf bedauerlich, denn so geht viel Wissen und Know-how verloren. Auch aus persönlicher Sicht wäre es wünschenswert, dass viele auf dem erlernten Beruf weiterarbeiten und wachsen zu können. Dies ist für Frauen sehr schwierig bis unmöglich, sobald sie eine Familie gründen.

¹⁸ Applica, „Männertypische“ Berufe sollen sich wandeln, 2017

¹⁹ Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler und Gipser Gewerbe April 2019 S. 5.

²⁰ Neue Zürcher Zeitung, Das Malen wird ein Frauenberuf 25.02.2019

Abschliessend zu diesem Kapitel lässt sich sagen, dass das Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach Teilzeitstellen sehr gross ist. Das hat jedoch noch nicht bei genügend Unternehmen Gehör gefunden und dies finde ich schade. Diese Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage ist bedauerndswert, deckt sich aber mit meinen persönlichen Erfahrungen.

Ich fand es nicht erstaunlich, dass die Familie einen solch hohen Stellenwert hat bei Unternehmen, welche Teilzeitstellen anbieten und bei Arbeitnehmenden, die Teilzeit arbeiten. Als jedoch die Arbeitnehmenden die Gesundheit als zweiten Grund angaben, überraschte mich dies schon. Ich hätte an zweiter Position eher die Weiterbildung erwartet. Ich finde die genannte Gesundheit ebenfalls ein Punkt, dem man sehr viel Beachtung schenken sollte. Den Frauenanteil auf unserer Branche finde ich beachtlich, den deutlichen Rückgang mit zunehmendem Alter jedoch bedenklich. Auf dem erlernten Beruf weiterarbeiten oder wachsen zu können finde ich sehr wichtig, dass sich dies mit der Gründung einer Familie jedoch schwierig bis unmöglich gestaltet, ist offensichtlich. Daher finde ich es sehr wichtig, dass das Angebot an Teilzeitstellen weiter ausgebaut wird.

4 Monetäre und nicht-monetäre Aspekte

Anfallende Kosten, Aufwände die man berücksichtigen und einplanen muss sowie finanzielle Nachteile, die nicht erwünscht sind, je nachdem aber trotzdem da sind – dies sind alles Argumente, die in einem Unternehmen immer wieder auftauchen und wichtig sind. All dies ist im Zusammenhang mit einer Teilzeitstelle noch genauer zu betrachten. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, werde ich in diesem Kapitel auf die Kosten eingehen, die bei einer Teilzeitanstellung anfallen.

Die Kosten für Mehraufwände von Planung und administrativem Aufwand sind von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich und schwierig zu quantifizieren. Ich beschränke mich daher bei Planung und administrativem Aufwand auf die nicht-monetären Aspekte und auf eigene Erfahrungen.

Im folgenden Unterkapitel geht es nun zuerst um quantifizierbare Kosten.

4.1 Personalkosten

Ein möglicher Grund für Unternehmer, keine Teilzeitangestellten anzustellen, sind angenommene Mehrkosten, die entstehen können.

Am folgenden Beispiel werden die anfallenden Personalkosten pro Monat erläutert.

Im Beispiel wird eine weibliche Person, welche Malerin EFZ ist und einen Bruttolohn von 5'000.- bezieht, beschäftigt.

Die Beitragssätze sind aus dem Jahr 2020.

Pensum 100%:

Bezeichnung	Prozentsatz	Lohn	Beitrag AN	Beitrag AG
AHV	5,275	5'000.00	263.75	263.75
Brutto Verwaltungskosten	0,800	527.50		4.20
ALV Beitrag	1,100	5'000.00	55.00	55.00
PK Beitrag			200.00	200.00
BU	2,580	5'000.00		129.00
NBU	2,480	5'000.00	124.00	
FAK	1,300	5'000.00		65.00
KTG AN	1,250	5'000.00	62.50	
KTG AG	1,380	5'000.00		69.00
MEK	0,350	5'000.00		17.50
Gimafonds			24.00	
VRM	0,850	5'000.00	42.50	42.50
BBF (60.-/Jahr)				5.00
Überkleider (100.-/ Jahr)				8.35
Total			771.75	859.30

Total betragen die Kosten für Lohn und Sozialleistungen des Arbeitgebers **5'859.30 Fr.**

In der nachfolgenden Tabelle wird ebenfalls eine weibliche Person zu den gleichen Konditionen und im gleichen Alter beschäftigt, jedoch zu einem Pensum von 50% und zu einem Lohn von 2'500.-Fr. (Bruttolohn 100% = 5'000.- Fr.):

Pensum 50%:

Bezeichnung	Prozentsatz	Lohn	Beitrag AN	Beitrag AG
AHV	5,275	2'500.00	131.90	131.90
Brutto Verwaltungskosten	0,800	263.80		2.10
ALV Beitrag	1,100	2'500.00	27.50	27.50
PK Beitrag			100.00	100.00
BU	2,580	2'500.00		64.50
NBU	2,480	2'500.00	62.00	
FAK	1,300	2'500.00		32.50
KTG AN	1,250	2'500.00	31.25	
KTG AG	1,380	2'500.00		34.50
MEK	0,350	2'500.00		8.75
Gimafonds			12.00	
VRM	0,850	2'500.00	21.25	21.25
BBF (60.-/Jahr)				5.00
Überkleider (100.-/ Jahr)				8.35
Total			385.90	436.35

Bemerkung: PK Beitrag ist eine Annahme. Der Beitrag wurde beim 50% Pensum somit halbiert. Je nach Vorsorgeplan, kann der Beitrag tiefer ausfallen. Siehe Kapitel 4.3.

Total sind die Kosten für Lohn und Sozialleistungen des Arbeitgebers bei identischen Bedingungen **2'936.35 Fr.**

Bei zwei 50% Stellen zu den gleichen Bedingungen sind das Kosten von 5'872.70 Fr. Das sind also Mehrkosten von 13.40 Fr. pro Monat. Dies entspricht in etwa 0,2%.

Diese Mehrkosten sind nicht erheblich und sollten keinen Grund darstellen, keine Teilzeitarbeitenden zu beschäftigen.

Nachdem sich gezeigt hat, dass es kaum finanzielle Gründe gibt, keine Teilzeitangestellten zu beschäftigen, werden nun die organisatorischen Mehraufwände aufgezeigt.

4.2 Organisatorischer Mehraufwand

Aus Sicht der Unternehmen ist der grösste Nachteil der Teilzeitarbeit der zusätzliche Aufwand für Planung, Organisation, Administration und Kommunikation. Dies geht aus den Resultaten der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler und Gipsergewerbe vom April 2019 hervor.²¹ In den Interviews werden weitere Unternehmen auf solche Mehraufwände eingehen.

Um eine Variante des organisatorischen Mehraufwandes zeigen zu können, wird dies anhand des Beispiels der Firma Malermeister Wilhelm GmbH erklärt.

4.2.1 Fallbeispiel

Wie schon erwähnt, arbeitet Ariana Lüthi seit 2018 in unserer Firma.

Ariana Lüthi arbeitet Montag und Dienstag den ganzen Tag und jeweils am Mittwoch- und Freitagmorgen. Sie arbeitet in den Schulferien nicht, was eine Anstellung von 52% ergibt. Durch diese Arbeitszeiten war der Planungsaufwand für Ariana Lüthi doppelt so hoch wie bei einem Angestellten, der 100% arbeitet.²² Die Aufteilung der Arbeitszeit stellte sich vor allem am Mittwoch als schwierig heraus. Meistens sind Aufträge nicht am Mittwochmittag mit dem Arbeitsende von Ariana beendet, und wenn Ariana den Auftrag alleine ausführt, benötigt es einen Personalwechsel. Ariana arbeitet jetzt meistens nicht alleine und somit kann der Auftrag von der zweiten Person beendet werden.

Sie führt die Aufträge nur alleine aus, wenn diese effektiv zwei oder zweieinhalb Tag dauern. Ein zusätzlicher Aufwand bei Aufträgen, die sie alleine ausführt, besteht darin, dass sie kein eigenes Geschäftsauto hat. Sie ist jeweils mit ihrem privaten Fahrzeug unterwegs. So ist sie flexibel und kann bei vorzeitiger Fertigstellung des Auftrages den Ort selbstständig wechseln. Der zusätzliche Aufwand besteht darin, das Material auf die Baustelle zu bringen und auch wieder abzuholen. Am Freitagmorgen ist sie vor allem in der Werkstatt und bereitet das Material für die nächste Woche vor. Dies hat sich jedoch erst seit rund einem Jahr (nach unserem Umzug in die neue Werkstatt) so ergeben. Davor hat sie jeweils auf den Baustellen einen halben Tag geholfen. Bis sich das eingependelt hatte, brauchte es seine Zeit. Mittlerweile ist dies normal. Diese Arbeitstage haben sich die letzten 3 Jahre so gehalten und werden sich auch nicht ändern. Der Planungsaufwand bleibt so immer derselbe.

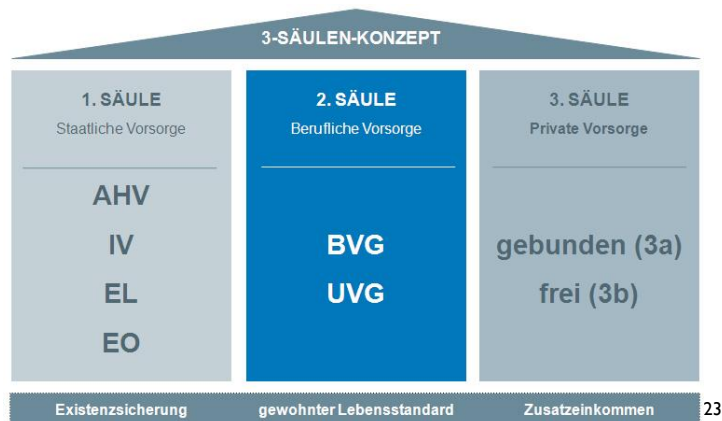
Das Teilzeitpensum von Ariana Lüthi stellte zu Beginn nicht nur für den organisatorischen Aufwand eine Schwierigkeit dar, sondern auch für die weiteren Teammitglieder. Am Anfang gab es einzelne Schwierigkeiten zu akzeptieren, dass sie am Mittag geht. Die Frage: «Kannst du nicht etwas länger bleiben?», vor allem am Freitagnachmittag, ist des Öfteren gefallen. Die meisten in unserer Firma sind kinderlos und mussten sich erst daran gewöhnen, dass Ariana weniger spontan ist. Ariana ist unsere «Springerin». Wir setzen sie dort ein, wo Unterstützung sinnvoll ist. Das System funktioniert so sehr gut. Der Planungsaufwand gegenüber der Anfangszeit hat sich in etwa halbiert. Ein gewisser zeitlicher Mehraufwand bei der Planung bleibt aber bestehen.

²¹ Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler und Gipser Gewerbe April 2019 S.18

²² Markus Wilhelm

4.3 Altersvorsorge

Durch die Teilzeitmitarbeit verändert sich auch die Rentensituation für die Arbeitnehmenden. Das ganze Rentensystem ist davon abhängig, wie viel man in seiner aktiven Arbeitszeit einbezahlt. Das System baut auf dem 3-Säulen-Konzept auf, wobei die erste und zweite Säule obligatorisch ist und in die 3. Säule freiwillig einbezahlt werden kann.



23

4.3.1 Die AHV und Pensionskasse

Die ersten zwei Säulen des Vorsorgesystems sind obligatorisch. Die AHV wird aus Umlagefinanzierung und das BVG aus Kapitaldeckung finanziert. In der Umlagefinanzierung der AHV wird das, was jährlich an Beiträgen eingenommen wird, an die aktuell Rentenberechtigten wieder ausgegeben, also umgelegt.²⁴ Die Sparanteile jedes BVG-Versicherten werden am Kapitalmarkt angelegt. Das so entstehende Vorsorgevermögen, wird dem Versicherten im Alter als Rente und/oder Kapital ausbezahlt.²⁵ Die AHV sowie auch das BVG werden zur Hälfte vom Arbeitnehmenden und zur Hälfte vom Arbeitgeber bezahlt. Die Beiträge sind direkt abhängig von der Höhe des Lohnes.

Das Pensum wirkt sich auch auf die Einzahlung und die Auszahlung der Pensionskasse aus. Eine negative Auswirkung durch die Teilzeit kann die fehlende oder tiefere Einzahlung in die Pensionskasse sein. Dies wird in den folgenden Abschnitten dargelegt:

Die gesetzliche Grundlage für die zweite Säule ist folgende:²⁶

«Es sieht die obligatorische Versicherung von allen Arbeitnehmenden ab dem 1. Januar, der auf den 17. Geburtstag folgt (gegen die Risiken Invalidität und Tod), und ab dem 1. Januar, der auf den 24. Geburtstag folgt (Altersversicherung), vor. Voraussetzung ist ein Minimalverdienst von derzeit 21'330 (2019). Gegen oben ist der obligatorisch versicherte Verdienst auf CHF 85'320 (2019) begrenzt, freiwillig können Unternehmen ihn aber auch höher ansetzen.»²⁷

²³ 3- Säulen- Prinzip, 3- Säulen- Definition

²⁴ Der Bundesrat, EDI, BSV, Leistungen und Finanzierungen der AHV 01.02.2020

²⁵ Schweizerischer Pensionskassenverband, Vorsorgesystem

²⁶ KMU Portal für kleinere und Mittlere Unternehmen, 2. Säule: Pensionskasse 2019

²⁷ KMU Portal für kleinere und Mittlere Unternehmen, 2. Säule: Pensionskasse 2019

Ausgenommen von der Beitragspflicht sind Arbeitnehmende, die innerhalb eines Jahres ein Bruttoeinkommen von 21'330.- Fr. (das entspricht einem Monatslohn von 1'640.75 Fr.) oder weniger haben.²⁸ Wer den vorgeschriebenen minimalen Jahreslohn nicht erreicht, kann sich freiwillig versichern lassen. Diese Gesetze gelten jedoch nur, wenn die versicherte Person auch der AHV unterstellt ist.

Auf mein vorhergehendes Beispiel (Monatslohn 5'000.-Fr. bei einem 100% Pensum) bezogen, wäre bei einer Anstellung unter 30% die Pensionskasse nicht mehr obligatorisch.²⁹

Ausschlaggebend für die Höhe der Pensionskassenauszahlungen ist, was eingezahlt wurde. Wenn durch ein reduziertes Pensum weniger in die Pensionskasse einbezahlt wird, wird im Rentenalter weniger Rente ausbezahlt.

Eine weitere Problematik für Arbeitnehmende im Teilzeitpensum ist der Koordinationsabzug. Der Koordinationsabzug dient dazu, den bei der Pensionskasse versicherten Lohn zu bestimmen und entspricht 7/8 der maximalen AHV Rente. Der Koordinationsabzug beträgt 24'885 Fr. (2019). Der versicherte Lohn ist das, was nach Abzug des Koordinationsabzugs noch übrigbleibt. Da der Koordinationsabzug für alle gleich hoch ist, unabhängig davon, ob jemand Teilzeit oder Vollzeit arbeitet, fällt der versicherte Lohn für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrem Jahreslohn viel geringer aus. Das Projekt Teilzeitbau hat dazu ein entsprechendes Merkblatt aufgeschaltet.³⁰

Die berufliche Vorsorge ist generell ein komplexes Thema, das hier nicht umfassend behandelt werden kann. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass verallgemeinert gesagt der Koordinationsabzug oder ein Einkommen unter dem Mindestbruttoeinkommen für den Arbeitgeber ein finanzieller Vorteil ist, weil seine Beiträge tiefer ausfallen oder ganz wegfallen, für die Arbeitnehmenden jedoch ein Nachteil, weil weniger oder gar kein Rentenkapital entsteht.

4.3.2 Das VRM (Vorruhestandsmodell)

Neben der Pensionskasse bietet das VRM die Möglichkeit, vor dem ordentlichen Pensionsalter reduziert zu arbeiten. Die finanziellen Einbussen werden durch das VRM zum Teil ausgeglichen.

Folgende Bedingungen sind für die Inanspruchnahme der Überbrückungsrenten zu erfüllen:³¹

Art. 14 Anspruchsberechtigte Personen

- 14.1 Anspruchsberechtigt sind Mitarbeitende in einem dem GAV-VRM unterstellten Betrieb, wenn sie kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllen:
- a) sie müssen 5 Jahre oder weniger vor der ordentlichen AHV-Pensionierung stehen und
 - b) ihre Erwerbstätigkeit in Abstimmung mit dem unterstellten Betrieb im erforderlichen Mindestmass reduzieren bzw. pro Jahr für eine minimale Anzahl von Monaten unterbrechen und
 - c) während mindestens 15 Jahren und davon die letzten 7 Jahre vor dem Leistungsbezug ununterbrochen in einem Betrieb gemäss Geltungsbereich GAV-VRM gearbeitet und die Beitragspflicht gemäss GAV-VRM erfüllt haben und
 - d) zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfang des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind.
- Details regelt das Reglement VRM.

²⁸ Dossier: „Anschlusspflicht an eine Vorsorgeeinrichtung gemäss BVG“ 1. Januar 2020

²⁹ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge 26. September 2020

³⁰ www.teilzeitbau.ch/magi/bvg

³¹ Gesamtarbeitsvertrag des VRM Maler Gipser 2017- 2016 S.8

Wenn die Bedingungen für das VRM erfüllt sind, kann man maximal 5 Jahre vor dem ordentlichen Rentenalter ohne Kürzung der Überbrückungsrente in Teilzeit arbeiten. Dies wird in der nachfolgenden Grafik aufgezeigt.³²

Überbrückungsrente gemäss Art. 15 GAV-VRM:

Leistungsbeginn in Jahren und Monaten bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Pensionsalter ¹⁾⁺²⁾		Maximal mögliche Beschäftigungsgradreduktion ohne Kürzung der Überbrückungsrente
von	bis	
5 Jahre	4 Jahre und 1 Monat	40.00%
4 Jahre	3 Jahre und 1 Monat	50.00%
3 Jahre	2 Jahre und 1 Monat	66.67%
2 Jahre	3 Monate ³⁾	100%

(1) gemäss Art. 15.2 GAV-VRM

(2) das ordentliche AHV-Pensionsalter wird am Monatsersten nach demjenigen Monat erreicht, in welchem das entsprechende Lebensalter erreicht wird (bei Abschluss dieses Vertrages 65 Jahre bei Männern bzw. 64 Jahre bei Frauen)

(3) eine Bezugsdauer von weniger als 3 Monaten ist nur im Jahr 2018 (Eintrittsgeneration) möglich

Die Überbrückungsrenten werden individuell auf jeden Antragsteller nach Beschäftigungsgrad und Alter ausgerechnet.

³² Gesamtarbeitsvertrag des VRM Maler Gipser 2017- 2016 S.13

5 Die Interviews:

Um einen Eindruck der jetzigen Situation zu bekommen, habe ich mich dazu entschieden, vier Interviews führen.

Ich habe mich für eine Firma ohne Teilzeitstellen und zwei mit Teilzeitstellen entschieden. Als weiteren Vergleich werde ich die Eindrücke unserer Firma mit einfließen lassen.

Die Firma ohne Teilzeitmitarbeitende wollte ich in die Arbeit aufnehmen, um auch diese Perspektive darzulegen.

5.1 Interview Firma *malerhoffmann.ch*

Interview mit Pascal Bühler, Geschäftsinhaber³³

Anzahl Angestellte: 5

Keine Teilzeitangestellten

Interview angepasst und überarbeitet am 20.2.2022.

Warum haben Sie in Ihrer Firma keine Teilzeitangestellte?

«Ich habe den Malerbetrieb im Herbst 2019 übernommen. Viele Jahre zuvor hatte mein früherer Arbeitgeber eine Mitarbeitende mit einem Pensum von 90% eingestellt. Freitag nachmittags frei, das lief eigentlich ganz gut. Nachdem sie Mami geworden ist, hat sich bisher keine neue Situation ergeben, ein solches Arbeitsverhältnis einzugehen.»

Gibt es Ängste, Teilzeitstellen anzubieten (Kosten, übermässige Planung)?

«Ängste? Da die Arbeitsplanung durch kurzfristige Änderungen, Terminverschiebungen und Covid19 sowieso sehr flexibel gehalten werden muss, mache ich mir deswegen wenig Sorgen. Vielleicht haben einige Unternehmen Bedenken, dass mit einem Teilzeit-Pensum die Projekte nicht rechtzeitig beendet werden können. Natürlich müssen die Schnittstellen sauber kommuniziert werden. Was vermutlich gerade am Anfang nicht immer ganz einfach ist.»

Würden Sie Teilzeitstellen in Betracht ziehen, wenn Sie mehr Informationen dazu haben?

«Ja. Abgeneigt bin ich so oder so nicht. Momentan ist es aber nicht geplant, so eine Stelle auszuschreiben. Ich kenne mittlerweile einige Firmen, die schon lange auf Teilzeitarbeit setzen und gute Erfahrungen gesammelt haben.»

Haben Ihre Mitarbeiter schon einmal den Wunsch dazu geäussert, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren?

«Bisher ist dieser Wunsch nicht geäussert worden. Da wir aber dem VRM (Vorruhestandsmodell im Schweizerischen Maler- und Gipsergewerbe) unterstellt sind, kann es sein, dass in absehbarer Zeit davon Gebrauch gemacht wird. Es gibt die Möglichkeit, 5 Jahre vor der Pension das Arbeitspensum Schritt für Schritt zu reduzieren.»

³³ Interview mit Pascal Bühler

Wenn ja: Haben Sie schon darüber nachgedacht, Mitarbeitenden ihr Pensum anzupassen?

«Wenn es die Situation erfordert, würde ich den Mitarbeitenden ein Teilzeitpensum gewähren, um sie nicht zu verlieren. Ich denke, es kann durchaus auch als Chance betrachtet werden, wenn es die Arbeitsauslastung nicht zulässt, eine komplett neue Stelle zu schaffen.»

Was fehlt der Firma, dass Sie keine Teilzeitstellen haben oder anbieten möchten?

«Aktuell fehlt das Bedürfnis. Ich bin mir aber sicher, dass in Zukunft weiter und vermehrt Teilzeitstellen geschaffen werden, auch um ein modernes und attraktives Arbeitsumfeld zu bieten.»

5.2 Interview Firma Maler Steinmann AG

Interview mit: Simon Steinmann, Mitglied Geschäftsleitung³⁴

Anzahl Angestellte: 14

Anzahl Teilzeitangestellte: 3 (alle männlich)

MA 1: befindet sich im Vorruhestandsmodell und arbeitet 60%

MA 2: 45 Jahre arbeitet zu 80%

MA 3: 50 Jahre arbeitet zu 80%

Seit wann sind die Angestellten in Ihrer Firma angestellt?³⁵

«MA1 ist bereits seit 40 Jahren bei uns. MA2 ist seit 10 Jahren als Baustellenleiter bei uns und MA3 ist seit 20 Jahren Leiter unseres Spritzwerkes.»

(MA 1 wird im weiteren Verlauf des Interviews nicht mehr erwähnt, da er nächstes Jahr in Pension geht.)

Sind die Mitarbeiter schon immer in Teilzeit angestellt gewesen oder hatten sie einmal ein 100%-Pensum?

«Beide Mitarbeiter haben vor der Teilzeit in einer 100%-Anstellung bei uns gearbeitet.»

Aus welchem Grund wurden sie Teilzeit angestellt?

«Die Ehefrau von MA3 arbeitet ebenfalls. Dadurch, dass sie beide genug verdienen, wollte MA3 einen zusätzlichen freien Tag. Ab nächstem Jahr wird er jedoch wieder 100% arbeiten, da ihm die Arbeit viel Freude bereitet.

MA2 hat 3 Kinder. Seine Frau möchte gerne einen Tag in der Woche arbeiten. Da dies anders nicht möglich ist, hat er am Freitag jeweils «Papi-Tag».

Gab es Startschwierigkeiten bei der Anstellung bzw. bei der Umstellung zur Teilzeit?

«Bei MA3 gab es keine Schwierigkeiten. Er arbeitet selbstständig im Lackierwerk und kann sich seine Arbeiten selber einteilen.

Bei MA2 war dies jedoch etwas schwieriger wegen seiner Position als Baustellenleiter. Zu Beginn war es ein grosser administrativer Aufwand bzw. eine Umstellung der Planung. Da sein

³⁴ Interview mit Simon Steinmann

³⁵ Interview mit Simon Steinmann

freier Tag der Freitag ist, müssen wir vor allem die Fertigstellung der Baustellen organisieren. Uns wäre lieber gewesen, dass er an einem anderen Tag frei hat. Jedoch hat seine Frau eine Stelle gefunden, bei der sie am Freitag arbeitet. Wir haben uns daran angepasst.»

Gab es Startschwierigkeiten bei der Eingewöhnung in das Team?

«Bei MA2 gab es tatsächlich ein paar Startschwierigkeiten. Da der freie Tag ein Freitag ist, meinten einige Mitarbeiter, dass sie jeweils einfach seine Baustelle aufräumen und putzen müssen. Er könne doch jeweils einfach am Abend etwas länger arbeiten. Dies haben wir jedoch unterbunden. Er war zu 80% angestellt und so soll er auch arbeiten.»

Gab es spürbare langfristige Auswirkungen auf das Team?

«Nein, mittlerweile hat sich dies so eingependelt und ist jetzt normal.»

Sind die Teilzeitmitarbeiter akzeptiert und als vollwertige Mitarbeiter angenommen?

«Diese, die wir jetzt haben schon. Vor einiger Zeit hatten wir jedoch eine Frau, Sandra, zu 40% teilzeitangestellt. Am Anfang fanden wir beide, dass diese Lösung gut wäre. Jedoch war diese Form der Anstellung sehr aufwändig für uns. Wir dachten, wir können sie als Puffer einsetzen, jedoch wurde sie zum Teil bei der Planung ein bisschen vernachlässigt. Sie hat auch keinen Anschluss ans Team gefunden und hat aus diesem Grund unsere Firma wieder verlassen.»

Gab es spürbare Auswirkungen auf die Kundschaft?

«Dass MA3 nur Teilzeit arbeitet, bekommt die Kundschaft nicht mit. Bei MA2 ist dies jedoch etwas anders. Manche Kunden mögen den Personalwechsel am Freitag nicht. Viel finden den Papi-Tag jedoch sehr gut, wenn die Mitarbeiter darüber berichten. Das positive Feedback ist grösser als das negative.»

³⁶Gab es spürbare Auswirkungen auf die Firma?

«Die einzige Auswirkung wird sein, dass wir beim nächsten Mitarbeiter in Teilzeit nicht mehr solche Startschwierigkeiten haben werden.»

Wie sind die Arbeiter mit ihrer Anstellung zufrieden?

«MA3 geniesst seine freie Zeit. Jedoch wird er, wie gesagt, ab nächstem Jahr wieder 100% arbeiten.

MA2 ist ebenfalls mit seiner Vaterzeit zufrieden.»

Sind grosse Mehrkosten oder Mehraufwände entstanden?

«Nein. Ich hatte einen grösseren administrativen Aufwand und muss ab und zu eine Baustelle zweimal zeigen. Aber wirkliche Mehrkosten hatten wir nicht.»

Sind die Mehraufwände ein Grund, die Teilzeitanstellung rückgängig zu machen?

«Nein. Wenn wir dies machen würden, würden wir wahrscheinlich die Mitarbeiter verlieren und dies möchten wir auf keinen Fall.»

Wird dieses Modell so beibehalten?

«Ja.»

³⁶ Interview mit Simon Steinmann

Sind weitere Teilzeitstellen geplant?

«Zurzeit nicht. Falls dies jedoch von der Belegschaft gewünscht wird oder es sich ergibt, sind wir offen und flexibel.»

5.3 Interview Firma Meier Schmocker AG:

Interview mit Simon Schmocker, Mitglied Geschäftsleitung³⁷

Anzahl Angestellte: 28

Anzahl Teilzeitangestellte: 4 (alle weiblich) und Geschäftsführer, Simon Schmocker

Der Geschäftsführer arbeitet momentan zu 80% (wird ab nächstem Jahr wieder 100% arbeiten).

MA1 arbeitet zu 70%

MA2 arbeitet zu 80%

MA3 arbeitet zu 80%

MA4 arbeitet zu 60%

Seit wann sind die Angestellten bei Ihnen in der Firma angestellt?

«MA1 und MA4 haben schon vor meiner Zeit bei uns gearbeitet. MA1 arbeitet schon seit 15 Jahren und MA4 seit 12 Jahren bei uns. MA2 ist seit 3 Jahren und MA3 seit 2 Jahren bei uns. Sie hat zusätzlich bei uns die Lehre absolviert.»

Aus welchem Grund wurden sie in Teilzeit angestellt?³⁸

«MA1 hat ein Pferd als Hobby und möchte auch sonst nicht mehr arbeiten und MA2 möchte am Freitag einfach zusätzlich frei haben:MA3 arbeitet nebenbei als Tätowiererin und möchte sich so eine Existenz aufbauen und MA4 hat nebenbei ein Kaffee, in dem sie auch Kleider verkauft. Die anderen 40% arbeitet sie also in diesem Laden.»

Gab es Startschwierigkeiten bei den Anstellungen?

«Nein. Zwei der Anstellungen waren bereits schon vor meiner Zeit und bei den beiden anderen haben sich dann keine Schwierigkeiten ergeben.»

Gab es Startschwierigkeiten bei der Planung, Einteilung der Arbeiten oder der Baustellenorganisation?

«Es gibt nach wie vor noch ein paar Schwierigkeiten. Wir wollen einen Personalwechsel auf den Baustellen möglichst vermeiden. Daher gibt es jeweils einen Unterbruch auf den Baustellen. Dies ist nicht immer von Vorteil. Ein Personalwechsel wäre für uns jedoch ein grösserer Aufwand.»

Gab es Startschwierigkeiten bei der Eingewöhnung in das Team?

«Nein.»

³⁷ Interview mit Simon Schmocker

³⁸ Interview mit Simon Schmocker

Gab es spürbare Auswirkungen auf das Team?

«Nein.»

Sind die Teilzeitmitarbeitenden akzeptiert und als vollwertige Mitarbeitende angenommen?

«Ja.»

Gab es spürbare Auswirkungen auf die Kundschaft?

«Teils aber keine grossen. Die bekommen das zum Teil nicht gross mit.»

Gab es spürbare Auswirkungen auf die Firma?

«Wirklich ein Problem ist es nicht. Ich glaube, dass eine Person, die zum Beispiel 80% arbeitet, mehr Nutzen hat, da sie ausgeglichener ist. Dies trifft natürlich nicht immer zu, aber kann ein Vorteil sein.»

Sind die Mitarbeitenden zufrieden mit ihrer Anstellung?

«Ja.»

Sind grosse Mehrkosten oder Mehraufwände entstanden?

«Theoretisch schon. Drei von diesen Mitarbeiterinnen haben ein Auto, welches sie jeweils nach Hause nehmen dürfen. Dieses Auto wird an den ihren freien Tagen nicht für die Arbeit verwendet. Dies sind Mehrkosten für die Firma. Der planerische Aufwand ist nicht erheblich.»

Sind die Mehrkosten und der Mehraufwand ein Grund, die Teilzeitstellen wieder rückgängig zu machen?

«Nein.»

Wird das Modell so beibehalten?³⁹

«Ja.»

Sind weitere Teilzeitstellen geplant?

«Ja. Eine Mitarbeiterin wird nächstes Jahr eine weiterführende Schule besuchen und wird daher nicht mehr 100% arbeiten.»

Dies waren die Interviews, welche ich mit externen Firmen geführt habe. Nun möchte ich auch unsere Erfahrungen einfliessen lassen.

Damit das Thema Teilzeit überhaupt Sinn macht, braucht es nicht nur die Sicht der Arbeitgeber, sondern auch die der Arbeitnehmenden.

Wir beschäftigen jetzt seit drei Jahren unsere Teilzeitkraft Ariana. Sie Arbeitet jeweils Montag, Dienstag ganztags und Mittwoch- und Freitagmorgen.

Um auch ihre Sicht zu sehen, habe ich auch mit ihr ein Interview geführt:

³⁹ Interview mit Simon Schmocker

5.4 Interview Firma Malermeister Wilhelm GmbH:

Anzahl Angestellte: 8

Anzahl Teilzeitangestellte: 1 (weiblich)

Interview mit Ariana Lüthi, Teilzeitangestellte⁴⁰

42 Jahre alt und arbeitet zu 52%

Wann hast du deine Lehre abgeschlossen?

«1998»

Wie viele Jahre hast du danach 100% gearbeitet?

«Etwa 5 Jahre.»

Aus welchem Grund hast du eine Pause eingelegt?

«Ich habe meinen ersten Sohn zur Welt gebracht.»

Wann hast du wieder begonnen zu arbeiten?

«Nach ca. 2 Jahren habe ich wieder als temporäre Malerin gearbeitet. Ich konnte damals von Montag bis Donnerstag arbeiten. Meinen Sohn konnte ich da in eine Betreuung geben. Nach der Geburt meines zweiten Sohnes habe ich dann eine ca. 10-jährige Pause eingelegt.»

Warum wolltest du wieder arbeiten

«Ich wollte unter die Leute kommen und nicht immer nur zu Hause sein. Es war schön, wieder Abwechslung zu haben.»

Warum wolltest du wieder als Malerin arbeiten?

«Das ist das Einzige, das ich kann (lacht). Ich habe mir gesagt: Das habe ich gelernt und das kann ich, was will ich anderes machen?»

Hast du andere Berufe in Betracht gezogen?

«Das Einzige, was ich noch hätte machen können, wäre eine Putzstelle gewesen und das mache ich auch schon zu Hause. In einer Tankstelle zu arbeiten oder im Coop an der Kasse braucht man je nach dem auch eine Lehre. Solche Stellen hätte ich wahrscheinlich gar nicht bekommen. Und diesen Beruf mache ich gerne.»

Hast du dich bei Firmen direkt beworben oder bist du über Temporär Büros gegangen?

⁴¹

«Ich bin immer über Temporär Büros und dort war es schon schwierig, ein Angebot zu bekommen.»

Wie wurde dein Pensum-Wunsch angenommen?

«Nachdem ich ein Büro gefunden habe, erstaunlicherweise sehr gut.»

Hattest du Bedenken, überhaupt eine Stelle zu finden?

«Ja.»

⁴⁰ Interview mit Ariana Lüthi

⁴¹ Interview Ariana Lüthi

Hattest du früher schon einmal probiert, eine Stelle zu finden?

«Ja, nach der Geburt meines zweiten Sohnes.»

Hättest du früher eine Anstellung gesucht, wenn es das Angebot gegeben hätte?

«Nein. Ich wollte für die Kinder da sein. Finanziell hätte sich das nicht gelohnt und es wäre schwierig gewesen eine Betreuung für beide Kinder zu finden.»

Bist du zufrieden mit deiner Anstellung?

«Ich bin sehr zufrieden, ja.»

Hast du dich von Anfang an als vollwertige Mitarbeiterin gefühlt bei uns?

«Ja.»

Hattest du Schwierigkeiten nach den 10 Jahren «Mami-Pause» wieder zu arbeiten?

«Ich war vor allem müde. Der Körper muss sich erst wieder an die Anstrengung gewöhnen. Zudem musste ich mich mit den neuen Produkten auseinandersetzen. Ich habe bis zu meiner Pause nur mit lösemittelhaltigen Produkten gearbeitet. In unserer Firma musste ich mich erst an die wässrigen Produkte gewöhnen. Jetzt ist das aber kein Problem mehr.»

Möchtest du mit deiner jetzigen Anstellung bis zu deiner Pension als Malerin arbeiten oder hast du dir überlegt, eine Umschulung zu machen?

«Ich habe mir noch gar keine Gedanken über so etwas gemacht. Solange ich als Malerin arbeiten kann, werde ich dies tun. Eine Umschulung ziehe ich eigentlich nicht in Betracht.»

Möchtest du dein Pensum in Zukunft ändern?

«Ich möchte auf maximal 60% erhöhen. Irgendwann.»

5.5 Auswertung der Interviews

Es folgt die Auswertung, der Interviews. Ich lasse die Erfahrungen aus unserer Firma ebenfalls mit einfließen.

Die Gründe aus den Interviews, Teilzeit zu arbeiten, sind vergleichbar mit den Schlüssen aus dem Abschnitt «Branchenspezifische Zahlen und Fakten». Die «Papi-Zeit» oder «Mami-Zeit», Zeit für Hobby, andere Tätigkeit nebenbei oder einfach mehr Freizeit waren Gründe, die in den Interviews genannt wurden.

Die Firmen habe ich angeschrieben, ohne zu recherchieren, wie viele Teilzeitangestellte sie beschäftigen. Auch wusste ich nicht, wie das Verhältnis von weiblich und männlich der Angestellten sein wird. Die Verteilung der Geschlechter fand ich im Nachhinein sehr gut. So verschieden die einzelnen Mitarbeitenden sind, so verschieden sind auch die Gründe, Teilzeit zu arbeiten. Wie sich in den Interviews gezeigt hat, ist die Elternzeit für Väter ebenfalls wichtig geworden. MA2 Aus dem Interview der Firma Steinmann gab genau einen solchen Grund an, damit seine Frau am «Papi-Tag» arbeiten kann.⁴²

Unsere Firma und auch die Firma Steinmann hatten Anfangsschwierigkeiten. Diese wurden jedoch mit der Zeit und Erfahrung behoben. Erfahrungswerte bestehen theoretisch jedoch nicht erst seit Kurzem, wie auch die Firma Meier Schmocker zeigt, die bereits seit 15 Jahren Teilzeitangestellte hat. Wie schon im Absatz «organisatorischer Mehraufwand» erwähnt, möchte ich auf die Mehraufwände der beiden anderen Firmen eingehen. Beide gaben einen organisatorischen Mehraufwand an, sowie die Firma Meier Schmocker einen Mehrkostenaufwand durch die zur Verfügung gestellten Firmenwagen. Wie sich jedoch auch aus dem Gespräch zeigte, haben beide den Mehraufwand am Anfang grösser empfunden. Nach ersten Anfangsschwierigkeiten wurde dieser nicht mehr als solcher wahrgenommen, sondern als normaler Bestandteil der Planung.

Eine teilzeitangestellte Person zu beschäftigen, bringt einen organisatorischen Mehraufwand mit sich, der mit der Zeit weniger wird, weil sich die Abläufe anpassen. Um jedoch gutes Personal nicht zu verlieren, ist das ein Aufwand, den Unternehmen auf sich nehmen sollten. Wie ich auch schon im Absatz «Gründe für Teilzeit» erwähnt habe, geht es um mehr als einfach «nur» frei zu haben, wie auch Simon Schmocker in seinem Interview erwähnt hat. Eine teilzeitangestellte Person kann ausgeglichener und somit sehr wertvoll für ein Unternehmen sein.

Die Auswirkungen auf die Kundschaft haben beide befragten Firmen mit Teilzeitangestellten als nicht wesentlich empfunden. Die Firma Steinmann berichtete sogar von positivem Feedback wegen des «Papi-Tages». Auch wir können berichten, dass es ab und zu eine Bemerkung zum Personalwechsel auf der Baustelle gegeben hat. Jedoch wirklich negatives Feedback haben wir nicht erhalten. Auch als ich selber aufgrund der Weiterbildung und jetzt durch die Erstellung der Diplomarbeit Teilzeit gearbeitet habe, habe ich nur positives Feedback erhalten. Die meisten Auftraggeber sind sehr offen für diese Art von Anstellung.

Beide befragten Firmen mit Teilzeitangestellten sind bereit, weitere Teilzeitstellen anzubieten, um eine Fachperson nicht zu verlieren. Ich denke jedoch, dass das Pensum eine grosse Rolle

⁴² Interview Firma Steinmann

dabei spielt, wie Simon Steinmann von der Zusammenarbeit mit einer Teilzeitangestellten mit einem Pensum von 40% berichtet hat. Der Nutzen muss für Unternehmen und Arbeitnehmende stimmen und ausgeglichen sein. Je kleiner das Pensum der angestellten Person ist, desto grösser ist der organisatorische Aufwand.

Die Firma Hofmann hat sich noch zu wenig mit dem Thema befasst, würde sich jedoch darauf einlassen. Den Satz: «Ja. Abgeneigt bin ich so oder so nicht. Was ich mir jedoch noch nicht vorstellen kann, ist Teilzeitpersonal explizit zu suchen, also eine Stelle auszuschreiben» finde ich wichtig.⁴³ Wie schon im Abschnitt «Angebot von Teilzeitstellen auf der Malerbranche» erwähnt, habe ich keine Teilzeitstellen unter 80% auf den üblichen Jobportalen finden können. Ich fände es einen riesigen Fortschritt, wenn Firmen von sich aus Teilzeitstellen ausschreiben würden.

Insgesamt sind die Firmen sowie auch die Mitarbeitenden mit den Teilzeitstellen in den befragten Unternehmen zufrieden. Das Modell sollte so weiter angeboten und erweitert werden.

Die Interviews waren sehr interessant und aufschlussreich. Viele Aussagen und Anmerkungen stimmen mit den Resultaten der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe überein. Diese Übereinstimmung fand ich nicht überraschend, jedoch fand ich es spannend, diese Tatsachen eins zu eins bestätigt zu sehen.

⁴³ Interview Pascal Bühler

6 Schlussfolgerung

Die Zeit ist im Wandel. So habe ich meine Arbeit begonnen und so werde ich sie auch beenden.

Wie sich in meiner Arbeit gezeigt hat, sind Teilzeitstellen in der Branche vorhanden, die Nachfrage ist jedoch grösser als das Angebot. Gründe von Arbeitnehmenden, Teilzeit arbeiten zu wollen, waren die genannte Elternzeit, das Hobby, ein Zweitberuf oder einfach mehr Zeit für sich zu haben. Viele Frauen geben ihren Beruf für Elternzeit auf. Es gibt nur wenige Unternehmen, die in einem solchen Fall ein Teilzeitpensum anbieten, um die Fachkraft nicht zu verlieren. Dass die Nachfrage grösser ist als das Angebot, hat mich jedoch nicht überrascht. Da das Thema in den letzten Jahren meines Erachtens immer präsenter wurde, war ich doch etwas enttäuscht, auf gängigen Jobportalen keine Anstellung unter 80% zu finden.

Die freie Zeit kann ebenfalls dazu genutzt werden, die Work-Life-Balance im richtigen Gleichgewicht zu halten. Mitarbeitende können dadurch ausgeglichener und motivierter bei der Arbeit sein. Das kann sich auch auf Personen in leitender Position und/oder im Jobsharing positiv auswirken. Eine Studie oder einen Artikel, dass ein reduziertes Pensum zum Beispiel ein Burnout verhindern oder vermindern kann, habe ich leider nicht gefunden. Ich denke jedoch, dass ein reduziertes Pensum eine grosse positive Auswirkung vor allem in leitenden Positionen haben kann. Ich persönlich finde, dass es wichtig ist, auch als Führungskraft eine gute Ausgeglichenheit zu haben. Dauerstress und Dauerdruck kann sich negativ auf die Arbeitnehmenden und das Unternehmen selber auswirken.

Die Mehrkosten im Personalaufwand sind in meinem Beispiel 0,2%. Wie ich schon erwähnt habe, ändert sich dieser Wert nach Anstellungspensum und Konditionen, aber die effektiven Mehrkosten bleiben gering. Diese Folgerung beantwortet die erste Frage in der Einleitung. Diese geringen Mehrkosten sind also kein objektiver Grund, keine Teilzeitstellen anzubieten. Der organisatorische Aufwand bei Teilzeitangestellten ist jedoch grösser als bei einer Person, die Vollzeit beschäftigt wird. Wie sich in der Arbeit gezeigt hat, wird der Aufwand geringer mit der Zeit und integriert sich in die Arbeitsplanung. Die zweite Frage der Einleitung lässt sich somit auch beantworten.

Ich finde, dass die Mehrkosten kein wesentlicher Grund sind, sich gegen eine Teilzeitstelle zu entscheiden. Beim organisatorischen Mehraufwand kann ich das besser verstehen. Der Anfangsaufwand kann, je nach Unternehmen, gross und abschreckend sein. Durch den langfristigen Nutzen und die Anpassung an die heutige Zeit, finde ich es jedoch sehr wichtig, dass mehr Teilzeitstellen angeboten werden. Die dritte Frage, die ich in meiner Einleitung erwähnt habe, kann ich nur bedingt beantworten. Die Firma Hoffmann hat das fehlende Bedürfnis der Angestellten angegeben, Teilzeit zu arbeiten. Am Altbewährten festhalten bedeutet dies jedoch nicht. Ich denke, dass das Umdenken bei einigen Unternehmen schon begonnen hat, aber noch zu wenig Schwung bekommen hat.

Die Höhe des Teilzeitpensums spielt hingegen eine grosse Rolle beim Entscheid, Teilzeitstellen anzubieten oder nicht. Der planerische Aufwand, eine Person halbtags anzustellen, ist grösser als bei einer Person, die den ganzen Tag arbeitet. Dies kann ich aus eigener Erfahrung bestätigen. Wie ich schon erwähnt habe, sind die Mehraufwände von Unternehmen zu Unternehmen anders. Wie wir ebenfalls gehört haben, ist beispielsweise eine 40%-Anstellung

zu aufwändig, als dass diese der Firma genützt hätte. Eine Anstellung von drei aufeinander folgenden Tagen (also ein Pensum von 60%) ist für die Planung ein weniger grosser Aufwand und der Nutzen ist für das Unternehmen da.

Ich denke, dass es wichtig ist, Betriebe auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hinzuweisen und zu schulen. In der zweiten Phase des Projekts Teilzeitbau werden genau solche Informationen gesammelt und diese in einer dritten Phase ausgewertet und weitergegeben⁴⁴. Erfahrungen von Betrieben mit Teilzeitarbeit können und sollen für Unternehmen ohne Teilzeitmitarbeitende genutzt werden.

Die Auswirkungen einer teilzeitangestellte Person auf die Auftraggeber wurden als überwiegend positiv beschrieben. Ein Personalwechsel hingegen kommt nicht bei jedem Kunden gut an. Die Rückmeldung der Kundschaft auf die Elternzeit zum Beispiel fiel hingegen positiv aus. Wie ich persönlich schon festgestellt habe, kann eine Erklärung, warum ein Personalwechsel wegen des reduzierten Pensums stattfindet, hilfreich für die Auftraggeber sein. Durch mein reduziertes Pensum aufgrund der Weiterbildung konnte ich gute Gespräche mit einzelnen Auftraggebern führen. Die meisten waren sehr aufgeschlossen und neugierig. Ebenfalls habe ich das bei Ariana Lüthi so empfunden.

Die Auswirkungen auf das Team sind unterschiedlich ausgefallen. Einzelne Probleme wie die Fertigstellung von Aufträgen oder Akzeptanz des reduzierten Pensums konnten von den einzelnen Firmen behoben werden. Die Teilzeitangestellten sind bei allen Firmen vollwertige, integrierte Mitarbeiter.

Gründe, eine Person Teilzeit zu beschäftigen, gibt es also viele – für Arbeitnehmende sowie für Arbeitgeber.

Sich auf eine solche Erfahrung einzulassen braucht Geduld und Zeit. Damit für beide Seiten, Arbeitnehmende und Arbeitgeber, ein positiver Nutzen entsteht, ist es wichtig, das Pensum individuell anzupassen.

⁴⁴ Projekt Teilzeitbau, 2018

7 Quellenverzeichnis

Zeitungen/Zeitschriften:

- Applica, «Männertypische» Berufe sollen sich wandeln
[38_VN_7031_Teilzeit_Rimml.indd \(uzh.ch\)](#)
13.12.2020
- Berner Zeitung, «Teilzeitstellen sollen Malerinnen im Beruf halten» 27.10.2020
[BZ_EM-007-20201027 \(smgv.ch\)](#)
23.12.2020
- Neue Zürcher Zeitung, Das Malen wird zum Frauenberuf 25.02. 2019
[190225_NZZ_Frauenberuf.pdf \(smgv.ch\)](#)
04.01.2021

Auskunftspersonen:

Pascal Bühler, Interview 08.12.2020

Simon Steinmann, Interview 10.12.2020

Simon Schmocker, Interview 11.12.2020

Internet- Adressen

- AKS! Arbeitsmarkt Bau: Malerei, Oktober 2015
[Bau_Malerei.pdf \(beratungsdienste-aargau.ch\)](#)
13.12.2020
- Bundesamt für Statistik, Teilzeitarbeit, 2020
[Teilzeitarbeit | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)
06.12.2020
- Bundesamt für Statistik, Vollzeit und Teilzeitstellen, 2016
[Vollzeit und Teilzeit | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)
13.12.2020
31.12.2020
- Bundesamt für Statistik, Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017
59% der Frauen und 18% der Männer arbeiten Teilzeit - Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017 | Medienmitteilung | Bundesamt für Statistik (admin.ch)
31.12.2020
- Der Bundesrat: Portal der Schweizer Regierung, Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge 26. September 2020
SR 831.40 Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) (admin.ch)
21.12.2020
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV
Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV (admin.ch)
31.12.2020
- KMU Portal für kleinere und Mittlere Unternehmen (Schweizer Eidgenossenschaft)
2. Säule: Pensionskasse
[Pensionskasse \(BVG\) \(admin.ch\)](#)
21.12.2020

- Der Bundesrat, EDI, BSV, Leistungen und Finanzierungen der AHV 01.02.2020
Leistungen und Finanzierung der AHV (admin.ch)
04.01.2021
- Onpulsion, Work Life Balance 2020
Definition: Work-Life-Balance | Onpulsion-Wirtschaftslexikon
26.12.2020
- Projekt Teilzeitbau, Teilzeitförderung im Maler- und Gipsergewerbe 2018
Projekt Teilzeitbau
01.01.2021
- Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe April 2019
Resultate-der-Umfrage.pdf (squarespace.com)
27.12.2020
- Schweizerischer Pensionskassenverband, Vorsorgesystem
Schweizerischer Pensionskassenverband ASIP | Das Vorsorgesystem
04.01.2021
- SMGV, Teilzeitstellen haben zugenommen, 2020
Teilzeitstellen haben zugenommen (smgv.ch)
13.12.2020
- Statista: Ist Ihnen eine gute Work Life Balance wichtiger als eine hohe
Stellung/Karriere?
29.11.2019
Schweiz - Wichtigkeit der Work-Life-Balance nach Geschlecht 2019 | Statista
23.12.2020
- Tandemploy: Was ist Jobsharing? Die wichtigsten Fakten, 21.2.2019
Jobsharing - Was ist das? Alle wichtigen Fakten auf einen Blick. (tandemploy.com)
28.12.2020
- Vom Nachkriegsboom zum Jobwunder – der starke Rückgang der Arbeitszeit in der
Schweiz seit 1950, Juni 2017
Siegenthaler_Arbeitszeit_28Juni2017.pdf
03.01.2021
- Swisstafing BVG: Was ist ein Koordinationsabzug?
30.01.2022
- Teilzeitbau: Berufliche Vorsorge
30.01.2022

Abbildungsverzeichnis:

- 3- Säulen- Prinzip, Sparkasse Schwyz
3 Säulen Prinzip - Vorsorgesystem - Säulenprinzip - Sparkasse | Bank Sparkasse Schwyz
AG
04.01.2021

8 Verzeichnis Verwendeter Abkürzungen

AHV: Alters und Hinterbliebenen Versicherung

AG: Arbeitgeber

AN: Arbeitnehmer

ALV: Arbeitslosenversicherung

BU: Berufsunfall

BBF: Berufsbildungsfond

FAK: Familienausgleichskasse

KTG: Krankentaggeldversicherung

m: männlich

MA: Mitarbeiter

MEK: Militärausgleichskasse

NBU: Nichtberufsunfall

PK: Pensionskassenbeitrag (Beitrag Annahme)

VRM: Vorruhestandsbeitrag

w: weiblich

9 Reflexion der Arbeitsweise

Das Verfassen einer solchen Arbeit mit wissenschaftlichen Aspekten, ist mir nicht leichtgefallen und war etwas Neues. Allen Anforderungen gerecht zu werden und diese zu berücksichtigen, stellten eine Herausforderung dar.

Ein Grund, warum ich mich für das Thema Teilzeit entschieden habe, war, dass wir eine Teilzeitangestellte in unserer Firma haben. Bei der Erarbeitung der Arbeit konnte ich diese Erfahrungen gut nutzen und in die Arbeit mit einbeziehen. Ich fand es spannend, die eigenen Eindrücke zu erkennen und auszuwerten. Auch wie ich selber mit einer solchen Situation umgehe und die daraus entstandenen Eindrücke, wie zum Beispiel das Empfinden der Auftraggeber, fand ich sehr spannend. Das Thema hat mir vor allem am Ende der Arbeit Freude bereitet und je mehr ich mich damit beschäftigt habe, desto mehr wurde mir die Wichtigkeit bewusst. Das Ausbauen des Angebotes von Teilzeitstellen wird die gesamte Branche in den nächsten Jahren angehen müssen. Ich finde es wichtig, das Bedürfnis, das vor allem von Arbeitnehmenden besteht, zu berücksichtigen.

Zu Beginn empfand ich meine Vorgehensweise sehr chaotisch und ich hatte den Überblick über meine Informationen und Daten verloren. Ich hatte mich auf die Arbeit gestürzt und hatte keinen Plan oder eine Aufstellung erstellt, obwohl mir dies geraten wurde. Dies würde ich heute anders machen. Auch für die Vorbereitung und das Zusammentragen von Informationen würde ich mir viel mehr Zeit nehmen und sorgfältiger planen.

Wie ich schon sagte, habe ich eigene Erfahrungen aus der Firma in die Arbeit eingebunden und dies ist mir leichtgefallen. Ich fand es spannend, mich auch mit unserer eigenen Erfahrungen auseinanderzusetzen. Um diese Eindrücke zu ergänzen, fand ich die Wahl meiner Interviewpartner gut, passend und vor allem fand ich die Interviews und darauffolgenden Gespräche sehr spannend. Durch das Kennenlernen von anderen Unternehmen und Besprechen des Themas konnte ich neue Eindrücke gewinnen. Wenn ich die Interviews noch einmal machen könnte, würde ich mich dazu entscheiden, nicht so viele geschlossene Fragen zu stellen. Eine Auswertung der Interviews ist mir so zwar leichter gefallen, aber ich hätte aussagekräftigere Antworten erhalten, wenn ich mehr offene Fragen gestellt hätte. Grundsätzlich bin ich jedoch mit den Interviews zufrieden und ich konnte mir einen kleinen Einblick in die Arbeitsweise von anderen Unternehmen verschaffen.

Ich habe gelernt, mich auch in einer schwierigen privaten Lebenssituation auf eine Arbeit zu konzentrieren und den Fokus nicht zu verlieren, sondern zu festigen. Die Arbeit hat mir zu mehr Durchhaltevermögen verholfen. Ich freue mich über mein Ergebnis und hoffe, dass dieses Thema in den nächsten paaren Jahren einen höheren Stellenwert bekommt.

Ich hoffe, dass diese Arbeit dazu beiträgt, dass in der Malerbranche mehr Teilzeitstellen angeboten werden.