

## Zoom-Meeting vom 23. April 2024

### Arbeit im Lebenszyklus

#### Kurzbericht

Im aktuellen Kontext von Arbeitskräftemangel, Wohlstand, längerer Lebensspanne und Umverteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern erleben wir je nach Lebensphase andere Prioritäten, vor allem bei den gut Ausgebildeten. Junge Eltern und solche mit leerem Familiennest, vielfältig engagierte Expertinnen im Co-Working-Space, talentierte Businessnomaden, Neustartende in der «Mitte», Teilzeitkünstler:innen und fitte Siebzigjährige bewegen sich unkonventionell im Arbeitsmarkt. Für grosse Gruppen von Erwerbstätigen, die beispielsweise unsere Mobilität und Sicherheit ermöglichen und den Detailhandel oder die Heime in Schwung halten, sind die Spielräume nicht nur ökonomisch eng. Dienstleistungen mit Betrieb an sieben Tagen und womöglich rund um die Uhr lassen sich schlecht aus Kleinpensen zusammenfügen. Und es verändert die Institutionen, wenn nur noch die Führungspersonen für ad hoc Entscheide während der Kernarbeitszeit erreichbar sind.

Elisabeth Michel-Alder präsentierte Zahlen und Statistiken des Gender Intelligence Reports GIR aus dem Jahre 2023 des Competence Centres for Diversity & Inclusion der Universität St. Gallen. Zuvor weist sie auf wirkmächtige Veränderungen bei sozialen Normen hin; z.B. auf verdreifachte Betreuungszeiten für Kinder seit 1965 und neue Fitnessnormen hin, die das Zeitbudget bedrängen. Aufgrund der statistischen Daten könnte es sich lohnen als Unternehmen über die folgenden Tatbestände nachzudenken:

- Die Daten zeigen, dass sich – gegenüber den Idealen der 80iger und 90iger Jahre – ein neuer Lebensstil breitmacht. Nicht möglichst viel verdienen und konsumieren ist für einen namhaften Teil der Gesellschaft wichtig, sondern nachhaltiger Lebensstil, Velo statt Auto, mieten statt besitzen usw. Dieser «urbane» Lebensstil ist in allen Generationen anzutreffen und keine Erfindung der Gen Z.
- Teilzeitarbeit ist in einigen Branchen (z.B. öffentliche Verwaltung, Kultur und Kreativindustrie, Paramedizin u.a.m.) viel verbreiteter als in anderen. Ziehen sie Personen unterschiedlicher Lebensstile an?
- Neben den Branchenunterschieden gibt es auch signifikante Unterschiede zwischen Mitarbeitenden in Kaderpositionen und Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung. Was bedeutet das mittelfristig für die Motivation und Ausübung von Vorgesetztenfunktionen und die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Chef:innen?
- Teilzeitarbeit muss man - mit Verzicht auf die Ausschöpfung aller Einkommenspotentiale - wollen oder sich finanziell leisten können.
- Auch wenn Teilzeitarbeit finanziell tragbar wäre, hängt es vom Lebensstil und vom sozialen Umfeld ab, ob man wirklich Teilzeit arbeitet.

Postadresse:  
spurenwechseln

Preyergasse 13  
8001 Zürich

info@spurenwechseln.ch  
www.spurenwechseln.ch

Komitee:  
Markus Dieth  
François Höpflinger  
René Lichtsteiner  
Franz Marty  
Elisabeth Michel-Alder  
Gudrun Sander  
Regine Strittmatter

- Die Unterschiede bezüglich des Beschäftigungsgrades variieren nicht nach Alter/ Generation, sondern vor allem nach Geschlecht, hierarchischer Position und Branche.
- Der Wunsch nach einem Jobwechsel ist in allen Altersgruppen vorhanden, wird aber nicht gleichermassen realisiert, bzw. kann nicht gleich ausgelebt werden.
- Die Arbeitseinsätze werden zeitlich und örtlich individueller und manche Unternehmen versuchen viel, um diesen Wünschen der Mitarbeitenden nachzukommen. Gleichzeitig fehlt eine Diskussion über die Qualität von Arbeitsplätzen und Aufgabenportfolios.
- Die staatlichen oder staatsnahen Arbeitgeber haben bezüglich Teilzeit, politisch gewollt, eine Vorreiterrolle übernommen. Diese Praxis wird von Firmen und Branchen, die Mitarbeitende mit anderen Lebensstilen bevorzugen und manchen politischen Kreisen mehr und mehr in Frage gestellt.
- Von der Metaebene aus betrachtet, könnte man dem Arbeitskräftemangel effektiv begegnen, indem man auf die mittlere und ältere Generation setzt. Sie arbeiten am meisten in Teilzeit und haben deshalb von allen Personengruppen das grösste Potenzial, wieder mehr tätig zu sein. Doch da geraten wir rasch in eine Diskussion über Wirtschaftswachstum, Wachstumsskepsis und Wohlstandsdefinitionen.

Winterthur, 30.04.24