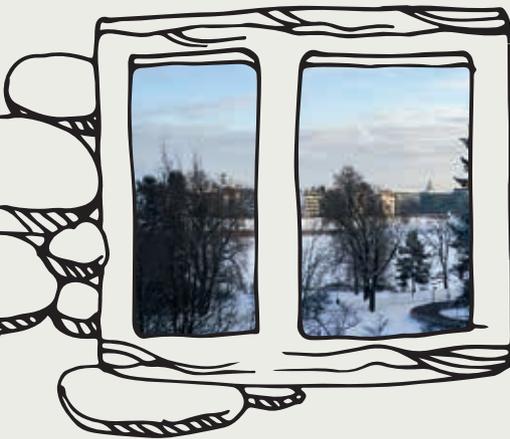


Alumni über Teilzeit-Kultur in anderen Ländern



HERWIG PALFINGER
JUS-ALUMNUS,
ÖSTERREICHISCHER
WIRTSCHAFTSDELEGIERTER
IN HELSINKI, FINNLAND



„Teilzeit ist in Finnland ein eher unbedeutendes Phänomen. Das Konzept lautet, dass beide Partner/Eltern Vollzeit arbeiten, mit guten Angeboten an Kindergärten/-krippenstellen

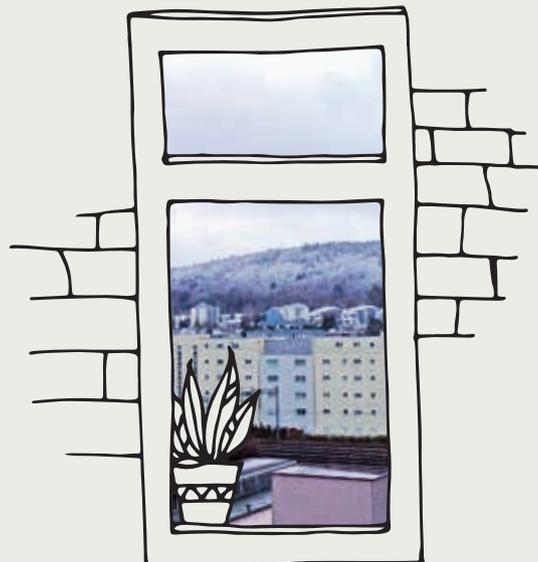
und relativ großzügigen Regelungen für Abwesenheit bei Krankheit des/der Kinder. Außerdem ist es bei Weitem nicht so sehr wie in Österreich üblich, Überstunden zu machen – der spätere Nachmittag und Abend stehen daher für die Familie zur Verfügung. Auch für die anderen sozialen Sorgefälle sind öffentliche Institutionen weitgehend vorhanden, sodass auch hier wenig Teilzeitarbeit erforderlich wird.“

VICTORIA BLAHA
ALUMNA DER PHARMAZIE,
MANAGERIN FÜR ARZNEIMITTEL-
ZULASSUNG BEI LOUIS WIDMER,
ZÜRICH, SCHWEIZ



„Ich bin im mittleren Kader tätig, jedoch ohne personelle Führung. Vor allem in der Pharmaindustrie ist es sehr schwierig, einen Job von unter 100 Stellenprozent zu bekom-

men. Home-Office, das sich sehr viele mittlerweile wünschen, scheint in der Schweiz ein absolutes Tabu-Thema zu sein, gemäß der Einstellung: ‚lieber anwesend und unproduktiv als produktiv, aber außerhalb der Reichweite des Arbeitsplatzes‘. Ich selbst wäre sehr offen für mehr Teilzeitjobs und mehr Möglichkeiten für Home-Office. Generell ist man sowieso bereits überall zu jeder Zeit erreichbar, sei es per Telefon, Internet oder diverse Messenger-Dienste. Ich selbst möchte ‚nur‘ 80 Prozent arbeiten, da mir meine Work-Life-Balance sehr wichtig ist. Zeit für meine Familie, Freunde und auch für mich selbst stehen an oberster Stelle. Geld kann man ersetzen, jedoch die Zeit mit den Menschen, die einem wichtig sind, nicht.“



FRANZ RAU
ALUMNUS DER PÄDAGOGIK,
STV. SCHULLEITER
BJÖRKVALLSKOLAN,
UPPSALA, SCHWEDEN

„In Schweden sind Teilzeitlösungen nicht nur gesellschaftlich anerkannt, sie werden auch von beiden Geschlechtern in unterschiedlichen Positionen gelebt. Personen in Führungspositionen sind von Teilzeitlösungen nicht ausgeschlossen und nehmen gerne Elternzeit wahr. Als stellvertretender Schulleiter habe ich meinen Dienst so angepasst, dass ich eineinhalb Tage mit meiner Tochter verbringe. Als Chef von über 30 MitarbeiterInnen ist die Konfrontation mit Teilzeitlösungen gang und gäbe, das kann positiv, aber auch negativ sein. MitarbeiterInnen in Teilzeit sind motivierter, doch ist es schwierig Personal zu finden, das an sehr geringen Teilzeitlösungen interessiert ist (alles unter 50% eines Vollzeitjobs). Mein Fazit ist: Teilzeitlösungen sind ein wichtiger Teil innerhalb der schwedischen Gesellschaft, um Gesundheit, Familie, Weiterbildung und sich selbst zu unterstützen und zu fördern.“



CHRISTIAN AMRHEIN
ALUMNUS DER KARTOGRAFIE
UND GEOINFORMATION, BEREICHS-
LEITER GEOAPPLIKATIONEN, STADT-
VERWALTUNG LUZERN, SCHWEIZ



„Ich arbeite seit 2008 in der Schweiz bei der Stadtverwaltung von Luzern. Hier sind eine 42-Stunden-Woche und vier Wochen Urlaub im Jahr der Standard. Da das für mich als

Österreicher (noch dazu mit Familie) recht viel war, habe ich von Anfang an nur 90 Prozent gearbeitet, in etwa das Pensum eines Vollzeitjobs in Österreich. Nach drei Jahren konnte ich die Anstellung auf 80 Prozent reduzieren. Damit war eine 4-Tage-Woche umsetzbar. Dazu hat es sehr lange und strategisch gut überlegte Gespräche mit den Vorgesetzten gebraucht. Am Ende konnte ich die Umsetzbarkeit aber beweisen und dank einem gut ausgewogenen Team über Jahre beibehalten. Allerdings bleibt der Arbeitsumfang auch bei einer Reduktion meist gleich. Damit sind weniger Pausen und mehr Überstunden Realität. Von MitarbeiterInnen (eher noch als von Vorgesetzten) wird man immer wieder beneidet. Bei meinen eigenen MitarbeiterInnen stelle ich fest: Teilzeit-MitarbeiterInnen sind höher motiviert und besser erholt. Sie zu organisieren bedarf etwas mehr Aufwand, aber in meinem Bereich funktioniert das sehr gut.“



MARIUS RUMMEL
ALUMNUS DER POLITIKWISSEN-
SCHAFT, MANAGER
COMMUNICATIONS AND BRANDING
CROP PROTECTION ASIA PACIFIC/
BASF, SINGAPUR

„Hier in Singapur ist Teilzeit fast unmöglich, vor allem in leitenden Positionen, und es scheint außerdem ein typisch europäisches Thema zu sein. Als ich meine lokalen KollegInnen dazu in der Mittagspause fragte, bekam ich nur Gelächter und hochgezogene Augenbrauen als Reaktion. In Singapur zählen Schnelligkeit und Innovation. Kein Wunder, in nur 25 Jahren hat es Singapur vom Entwicklungsland zu einem wohlhabenden Stadtstaat gebracht. Am Wochenende nicht arbeiten zu müssen, gilt hier deshalb oft als Luxus, denn die meisten Firmen erwarten ständige Erreichbarkeit und das Bearbeiten von E-Mails auch am Wochenende und abends. Dazu kommen häufige Geschäftsreisen, Essen mit KundInnen und so weiter. Privatleben und Beruf gehen hier fließend ineinander über: Viele KollegInnen treffen ihre KundInnen auch am Wochenende und der Freundeskreis besteht größtenteils aus KollegInnen und Geschäftskontakten. Manches mag aus einer österreichischen Perspektive negativ klingen, aber für mich überwiegen die guten Seiten. Man muss/kann hart arbeiten, lernt aber auch mehr und bekommt schneller größere Verantwortung. Ich habe mich bewusst dafür entschieden, in Asien zu arbeiten, und habe das in acht Jahren nie bereut.“



EVA VERGNES-RECHBERGER
ALUMNA DER PSYCHOLOGIE,
LEITERIN HUMAN RESSOURCES
BEI FLUOR, AMSTERDAM,
NIEDERLANDE



„Teilzeitarbeit ist hier in den Niederlanden relativ üblich und sicher auch gesellschaftlich akzeptiert, übrigens auch bei Männern. Allerdings ist das meiner Meinung

nach leider nur etwas niedriger auf der Karriereleiter möglich, zumindest in kommerziellen Unternehmen. Für mich selbst ist Teilzeitarbeit keine Option und ich sehe, dass die wirklich wichtigen Entscheidungen im Betriebsleben getroffen werden, wenn die meisten MitarbeiterInnen schon weg sind. Vielleicht hat das auch damit zu tun, dass ich für eine amerikanische Firma arbeite und selbst keine Kinder habe. Teilzeit und flexible Arbeitszeiten werden von der jungen Generation sehr stark nachgefragt. Meine Erfahrung mit der Generation Y ist, dass sie sich ihres Wertes für einen Arbeitgeber sehr stark bewusst ist und auch sehr viel Wert auf ihr Privatleben legt.“

