



Praxisbeispiel 1: Rinco Ultrasonics AG, Romanshorn

Steckbrief: Herstellung von Ultraschallschweissgeräten zum Verbinden von Kunststoff, 78 Beschäftigte in der Schweiz

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub, Personalentwicklung

Rinco Ultrasonics bietet Gleitzeit an vor halb neun und nach halb fünf Uhr. In der mechanischen Fertigung ist es auch möglich, mit stärker verschobenen Arbeitszeiten in einer Früh- oder einer Spätschicht zu arbeiten. Das Unternehmen hat viele Teilzeitbeschäftigte und zwei Frauen im Job-Sharing am Empfang, die sich in den Ferien gegenseitig vertreten. Es gibt einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen und für Mütter wie Väter die Möglichkeit, zusätzlich unbezahlten Urlaub anzuhängen und den Beschäftigungsgrad zu reduzieren.

Doch nicht das alles unterscheidet die Firma von anderen, sondern die Überzeugung der Personalchefin Beatrix Thoma, dass es stets einen Weg gibt: «Es braucht von beiden Seiten Flexibilität, die Bereitschaft, eine Lösung zu finden. Die Kommunikation ist hier sehr wichtig. Es gibt immer einen Kompromiss. Voraussetzung ist, einander auch zuhören zu können.» Das Unternehmen wurde 2002 als familienfreundlichstes im Kanton Thurgau ausgezeichnet. Es hat das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Personalreglement festgeschrieben. Darauf können Eltern sich beziehen, wenn sie frei brauchen, weil notfallmässig ein krankes Kind zu betreuen ist. Sie können auch ihre Einsätze wechseln und den neuen Bedürfnissen anpassen, wenn ein Wechsel vom Kindergarten in die Schule ansteht.

Nicht Selbstlosigkeit hat Rinco Ultrasonics zu dieser Haltung gebracht: «Ein Ziel war, die Mitarbeitenden an die Firma zu binden. Wir haben eine kleine Fluktuationsrate, und die Zufriedenheit ist gross», erklärt Beatrix Thoma: «Zweitens trug gerade die Auszeichnung zum Image der Firma bei. Wir wurden plötzlich bekannt in Romanshorn. Die Hoffnung ist, dass auch bei ausgetrocknetem Arbeitsmarkt die guten Leute den Weg zu uns finden.»



Praxisbeispiel 2: Affolter Holding SA, Malleray

Steckbrief: Familienunternehmen in dritter Generation, entwickelt und produziert elektronische und mechanische Maschinenkomponenten sowie mikromechanische Geräte, 120 Beschäftigte

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit

Am Anfang waren es Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, die Affolter dazu brachten, freie Nachmittage anzubieten, um Arbeiterinnen für die Werkstatt zu gewinnen. Inzwischen gibt es im Unternehmen 30 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Die meisten, die Teilzeit erwerbstätig sind, haben einen oder zwei Nachmittage frei. Alle aber nutzen die Gleitzeit. Blockzeiten gibt es nur von halb neun bis elf und von zwei bis vier Uhr. Auch ein Kadernmann geht jeweils um elf Uhr, um daheim zu kochen. Es ist zudem möglich, in Zeiten mit viel Arbeit einen Positivsaldo anzuhäufen und dann zu kompensieren, wenn die Zeit für die Familie gebraucht wird. Über eine gewisse Zeit darf auch ein Negativsaldo bestehen bleiben.

«Die Leute müssen Zeit finden, ihre Familienpflichten zu erledigen. Und bei uns finden sie diese Zeit recht einfach. Da finden wir immer ein Arrangement», erklärt Personalchef Nicolas Curty. «Solange wir den Dialog führen, verstehen wir die Probleme der Leute. Wenn ich sofort Nein sage, ist die Person frustriert. Und eine frustrierte Person ist weniger produktiv, weniger motiviert, also weniger rentabel.» Inzwischen gehören familienverträgliche Arbeitszeiten zur Identität des Unternehmens. Nicolas Curty musste allerdings auch lernen, Grenzen zu setzen. Zu viele Sonderwünsche machten das System zu kompliziert und führten in der Belegschaft zu Konflikten. Jetzt sind die Regeln für alle gleich.

Ob das Entgegenkommen sich lohnt, hat das Unternehmen nie berechnet. Es geht aber davon aus, dass es sich lohnt: Die Kosten sind vor allem administrativer Art, fallen in der Planung an. Und die Leute müssen sich besser absprechen. Der Nutzen liegt zum Beispiel darin, dass es kaum Absenzen gibt. Auch bei der Personalsuche muss die Firma kaum je ein Inserat schalten, weil die Leute von selber kommen.



Praxisbeispiel 3: Dentaltechnik Fellmann AG, Sursee

Steckbrief: Zahntechnisches Labor mit 18 Beschäftigten

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, Unterstützung bei Kinderbetreuung

Am Anfang stand Geschäftsleiter Stephan Fellmanns eigener Freiheitsdrang, wenn draussen schönes Wetter war und die Arbeit gerade nicht drängte: «Wenn in einem Kleinbetrieb der Chef von morgens um sechs Uhr bis abends um acht Uhr arbeitet und die Mitarbeitenden nachmittags schon nach Hause gehen, dann macht das dem Chef überhaupt keinen Spass.» Am Anfang standen aber auch gute eingearbeitete Leute, die nach der Geburt von Kindern auf Teilzeit wechseln wollten. Die sind bis heute wichtige Stützen im Betrieb. Denn Stephan Fellmann hat versucht, die Organisation seines Labors beiden Bedürfnissen anzupassen: «Das macht doch einen Kleinbetrieb aus. Es kann eine Lösung gefunden werden, die für alle stimmt. Das Schwierigste ist, dass beide über ihren Schatten springen müssen, sowohl der Chef als auch die Mitarbeitenden.»

Teilzeiterwerbstätige arbeiten mit einer anderen Energie, hat er festgestellt. Und sie können bei Spitzenbelastungen besser zwischendurch das Pensum erhöhen. «Umgekehrt ist mal ein Kind krank. Dann finden wir auch eine Lösung.» Wichtig ist Stephan Fellmann zu schauen, wie es dem oder der anderen geht. In einem zahntechnischen Labor sind sehr kurzfristige Aufträge die Regel. Die Aufgaben verteilt der Geschäftsleiter. Vieles überlässt er anschliessend aber der Selbstorganisation untereinander. Das geht, weil die Regeln transparent sind. Inzwischen ist das Unternehmen zu einem Jahresarbeitszeitmodell übergegangen. Dafür wird gestempelt, damit hinter der optimalen Freiheit auch eine berechenbare Gerechtigkeit steht.



Praxisbeispiel 4: Ecoservices SA, Carouge

Steckbrief: Ingenieurbüro für Bauberatung in Sicherheits- und Umweltfragen,
19 Beschäftigte

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation,
familienbezogener Urlaub, flexibler Arbeitsort

In der Baubranche ist ein Unternehmen, das die maximale Arbeitszeit bei 80 Prozent festlegt und Überstunden im Prinzip verbietet, nicht gerade üblich. Bei Ecoservices ist diese Regel entstanden, weil die beiden Gründer werdende Väter waren, die sich auch um ihre Kinder kümmern wollten. Die Regel ist geblieben, als sie die Kleinkinderphase längst hinter sich hatten, auch das Verständnis für Vereinbarkeitsprobleme. Die familienverträgliche Linie scheint trotz der entsprechenden Lohneinbusse bislang für alle aufzugehen. «Die Motivation ist besser, es gibt weniger Absenzen und keine Leerzeiten. Die Leute arbeiten konzentriert», erklärt Carole Z'Graggen Linser, die als Partnerin am Unternehmen beteiligt ist.

Voraussetzung für die Teilzeitarbeit war eine Anpassung der Arbeitsorganisation. Denn eine Baustelle geht jeden Tag weiter. Die beteiligten Ingenieure und Ingenieurinnen müssen die ganze Woche disponibel sein. «Wichtig ist, dass wir uns im Büro gut organisieren. Es gibt immer zwei Personen, die über ein Mandat Bescheid wissen, damit immer jemand da ist, der oder die der Kundschaft Antwort geben kann», meint Carole Z'Graggen Linser. In der Energie, die gebraucht wurde, um die Arbeit so zu organisieren, sieht sie den Hauptkostenpunkt besserer Vereinbarkeit bei Ecoservices. Dass es zwischen den beiden am Projekt Beteiligten laufend mehr Kommunikation braucht, kostet ebenfalls, hat aber auch Vorteile. Die Stellvertretung ist bereits gesichert, wenn jemand ausfällt oder in die Ferien will.



Praxisbeispiel 5: Metron AG, Brugg

Steckbrief: Dienstleistungsunternehmen für Architektur, Raumentwicklung, Verkehr, Landschaft und Umwelt. 120 Beschäftigte

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub, Personalentwicklung, flexibler Arbeitsort, Unterstützung bei Kinderbetreuung

Die Metron ist auch mit über 120 Mitarbeitenden ein Betrieb mit weitgehender Mitbestimmung geblieben. Die familienverträglichen Arbeitsbedingungen wurden gemeinsam von den Mitarbeitenden und dem Verwaltungsrat erarbeitet und eingeführt. Die Regelungen sind in der Personalordnung verankert und Teil der Unternehmenskultur. Teilzeitarbeit ist auch in der Geschäftsleitung eine Selbstverständlichkeit. Das hat insbesondere Frauen den Aufstieg erleichtert, ist Esther Arnet überzeugt, die selber als Mitglied der Geschäftsleitung Holding zu 75 Prozent angestellt ist.

Auch die Lage der Arbeitszeiten ist flexibel. Blockzeiten gibt es keine, die Arbeitsstunden müssen auf dem jeweiligen Projekt deklariert werden. Die Mitarbeitenden haben zudem nach Absprache mit der Geschäftsleitung die Möglichkeit, mit Remote Access auch zu Hause zu arbeiten. Diese Flexibilität bedingt eine disziplinierte Arbeits- und Organisationstechnik und hohe Selbstverantwortung. «Höchste Priorität haben gute Produkte, professionelle Auftragsabwicklung und die Kundenzufriedenheit», so Esther Arnet.

Zur Unternehmenspolitik gehören auch erweiterte Sozialleistungen wie überobligatorische Leistungen bei Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Sonderzulagen für Alleinerziehende und die Möglichkeit für Kinder, am Mittagstisch mitzuessen. Das Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sieht Esther Arnet als Konkurrenzvorteil: «Hervorragende Fachleute kommen zu uns und bleiben bei uns.»



Praxisbeispiel 6: Studio di ingegneria Sciarini, Vira Gambarogno

Steckbrief: Tiefbauingenieurbüro mit 26 Beschäftigten

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation

Vielleicht habe ihn geprägt, dass er drei Töchter habe, sagt Geschäftsinhaber Gianfranco Sciarini. «Ich hatte nie Probleme damit, dass Frauen und Männer gleich sind.» Er möchte, dass eine der Töchter einmal das Geschäft übernimmt, aber derzeit hat die Ingenieurin unter ihnen gerade das zweite Kind bekommen und will mehr Mutter sein. Sie kommt im Moment nur, wenn der Vater sie braucht.

Niemand soll ihm Reglemente schreiben und Leitbilder zur besseren Vereinbarkeit. «Ich suche die Lösung dann, wenn das Problem da ist, und probiere, ein der Situation angepasstes Arrangement zu finden. Wege gibt es immer. Ich will da nicht den Chef markieren. Ich versuche, ein wenig ein Vater oder ein Freund zu sein. Das ist etwas meine Lebensphilosophie. Und der Erfolg hat mir bisher recht gegeben.» Gianfranco Sciarinis Überlegung ist einfach: Wenn alle zufrieden sind, zahlt sich das aus. Die Arbeit ist gut gemacht. Das ermöglicht, die Qualität hoch zu halten. Das wiederum festigt den Ruf und lässt die Kundschaft mit profitieren.

Letztlich organisieren alle ihre Arbeitszeiten ein wenig, wie sie wollen. Einmal haben alle gemeinsam diskutiert, dass sie den Freitagnachmittag gern frei hätten. Seither endet die Arbeitswoche offiziell am Freitagmittag. Die Stunden wurden einfach anders gelegt. Aber wer will, kann auch dann arbeiten. Die Teilzeitsekretärin und die Schwägerin zum Beispiel passen die Präsenzzeiten dem Schulstundenplan an. Einem Mitarbeiter, der die Kinder teilweise selber betreuen wollte, hat der Betrieb einen Computer für zu Hause gekauft. Er erledigt jetzt dort einen Teil seines Pensums am Abend. Das setzt Vertrauen voraus, aber bis jetzt ist es noch nie missbraucht worden.



Praxisbeispiel 7: Hôtel Bel-Air, Praz-Vully

Steckbrief: Hotel, Restaurant und Weinkellerei. Familienbetrieb mit 35 Beschäftigten
Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, familienbezogener Urlaub, Unterstützung bei Kinderbetreuung

«Wir kennen keine formellen Massnahmen», bekennt der Patron Roland Chevret: «Wir haben einen Fall nach dem anderen genommen, so wie er sich stellte.» Ihm ist bewusst, dass die Arbeitszeiten im Gastgewerbe das Familienleben erschweren. Deshalb achtet er wenigstens im Rahmen des Möglichen darauf, die Vereinbarkeit zu erleichtern, zum Beispiel die Freitage dann zu geben, wenn auch die Kinder frei haben.

Das Hôtel Bel-Air hatte zeitweise einen Hütedienst für die Kinder der Mitarbeitenden eingerichtet. Die Mahlzeiten konnten sie mit den Eltern gemeinsam einnehmen, und in der langen Mittagspause stand der hauseigene Strand zur Verfügung. Das fiel wieder weg, als die Nachfrage nicht mehr da war. Schon fünf Mitarbeiterinnen haben Kinder bekommen. Der Kontakt bleibt im Mutterschaftsurlaub erhalten. Wer weiterarbeiten will, kann das in der gleichen Funktion tun wie zuvor. Roland Chevret: «Dann ist es eine Diskussion zwischen ihr und mir, wie wir Arbeitszeit und Arbeitspensum organisieren. Ich denke, es ist ein Nutzen für das Unternehmen, wenn die Person, die hier arbeitet, ein zufriedenes Familienleben hat. Wir gewinnen alle. Es überträgt sich auf die Arbeit, wie es der Familie geht.»

Als Nutzen sieht er, dass die Mitarbeitenden gerne und überwiegend schon seit vielen Jahren da sind. Von Kosten will er nichts wissen: «Es ist ein Geben und Nehmen. Das bringt nicht wirklich Kosten.»



Praxisbeispiel 8: Thomann Nutzfahrzeuge AG, Schmerikon

Steckbrief: Grossgarage im Nutzfahrzeugbereich mit 63 Beschäftigten und 45 Arbeitszeitmodellen

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Personalentwicklung, Unterstützung bei Kinderbetreuung

Die Stärke der Thomann AG ist ihre Flexibilität gegenüber der Kundschaft. Der Reparaturdienst ist 365 Tage im Jahr à 24 Stunden erreichbar. «Mit dem steht und fällt der Gewinn des Unternehmens. In einem Normalbetrieb aber wäre das gar nicht möglich», erklärt Geschäftsleiter Luzi Thomann. «Wir brauchen flexible Leute. Das ist der Grund, warum wir im Gegenzug so aktiv sind bei Themen wie Familienfreundlichkeit.» Diese ist im Qualitätsmanagement verankert und in jedem Anstellungsgespräch ein Argument.

Teilzeitangebote und flexible Arbeitszeit, wie sie hier bestehen, sind in der Branche noch selten. Sie werden auch von Männern wahrgenommen. Der Chefbuchhalter arbeitet 50 Prozent, der stellvertretende Betriebsleiter 100 Prozent in vier Tagen, weil er am fünften Tag die Kinder übernimmt. Die Herausforderung sieht Luzi Thomann darin, die verschiedenen Arbeitszeitmodelle gut aufeinander abzustimmen, um so die Auslastung zu optimieren. Einen geringen Mehraufwand im administrativen und kommunikativen Bereich nimmt er gerne auf sich. Teurer sind die zusätzlichen Personen bei Weiterbildungen und die Mitarbeiterautos, die auch Teilzeitbeschäftigten zustehen. Die Kosten schätzt der Geschäftsleiter insgesamt auf eine Viertelmillion im Jahr oder zwei bis drei Prozent vom Umsatz. Doch wenn das alles gestrichen würde, hätte die Firma auch keinen unternehmerischen Erfolg: «Wir sind uns einfach bewusst, dass das nur funktioniert, wenn es für die Beschäftigten und den Betrieb stimmt.»



Praxisbeispiel 9: Brühwiler Sägewerk und Fensterholz AG, Sirnach

Steckbrief: Familienunternehmen in dritter Generation, seit 32 Jahren vom Ehepaar Brühwiler geleitet, 25 Beschäftigte

Massnahmen: Teilzeitarbeit, Job-Sharing, angepasste Arbeitsorganisation, Personalentwicklung

Die Arbeit an den Maschinen bedingt, dass die Leute zu bestimmten Zeiten präsent sind. Diese Zeiten wollte die Brühwiler Sägewerk und Fensterholz AG aus wirtschaftlichen Gründen ausdehnen, die Beschäftigten aber gleichzeitig nicht überlasten. Catherine Brühwiler musste die Führungsetage zuerst davon überzeugen, dass Teilzeitpenssen und die Anstellung von Frauen ein Weg zum Ziel sein könnten. Sie war gerade selber nach der Kleinkinderphase stärker im Betrieb eingestiegen. Heute bereut die Umstellung niemand mehr: «Durch die Teilzeitstellen wurden wir sehr flexibel, ohne dass jemand Überstunden leisten muss», sagt die Mitinhaberin: «Einerseits können wir besser auf Nachfrageschwankungen reagieren, andererseits profitieren auch die Beschäftigten.» Vom in der Branche unüblichen Teilzeitangebot machen Männer wie Frauen Gebrauch. Auch Vollzeitbeschäftigte können ihre Stunden jetzt so legen, dass sie einen freien Nachmittag haben.

Die Planung erfolgt wöchentlich und orientiert sich am Arbeitsvorrat. Die Beschäftigten bringen ihre Wünsche aber schon früher in einem offen ausgehängten Kalender an. Das wird nach Möglichkeit berücksichtigt. Wenn es nicht geht, dann tauschen die Mitarbeitenden selber untereinander ab. Dies funktioniert sehr gut. Bei der geplanten Übergabe des Betriebs an die nächste Generation ist die Vereinbarkeit ebenfalls ein Thema. «Es ist doch bereits eine Spezialität der Kleinbetriebe, dass sie familienfreundlich sind», erklärt Catherine Brühwiler. «Es gilt nur, diese Tendenz auszubauen.»



Praxisbeispiel 10: Bäckerei Mohn AG, Berg

Steckbrief: Familienunternehmen seit 112 Jahren. Stellt Backwaren, Schokoladenspezialitäten und Snacks her, betreibt verschiedene Cafés. 102 Beschäftigte auf 68 Vollzeitstellen
Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub

Die Bäckerei Mohn arbeitet auch an Wochenenden und in der Nacht. Die Arbeitszeiten kommen Familien also an sich nicht entgegen. Doch beispielsweise die Snackabteilung wird ausschliesslich von Müttern geführt. Pro Tag ist das ein Team von vier bis fünf Personen. Sie beginnen um zwei Uhr nachts, und die rund 1000 Sandwichs sind morgens um sieben Uhr fertig. Die Arbeitspläne machen sie selber. Sie tauschen auch unter sich ab und arbeiten relativ autonom. «Solange es funktioniert, habe ich keinen Grund an den Arbeitsabläufen etwas zu ändern», erklärt Betriebsinhaber Roger Mohn.

Darin, dass sein Betrieb fast nur mit Teilzeitbeschäftigten und fast nur mit Müttern arbeitet, sieht er nur Vorteile. Es hilft, die starken saisonalen Schwankungen abzufedern. Und wenn eine Mitarbeiterin kurzfristig ausfällt, zum Beispiel weil ein Kind krank ist, springt sofort eine andere ein. Dank dem Teamzusammenhalt und dem gegenseitigen Verständnis gibt es kaum Fehlzeiten. Und die Personalrekrutierung ist auch einfacher. Die Mütter haben meist eine gute Ausbildung und sind sehr motiviert, wenn sie wieder arbeiten können. «Dadurch erreichen wir eine merklich höhere Effektivität. Zusätzliche Kosten fallen eigentlich nicht an. Es geht betriebswirtschaftlich auf. Das Einzige ist das Einarbeiten von zusätzlichen Personen. Wichtig sind auch klare Kommunikationswege, die sind aufwändiger und intensiver als bei Vollzeitstellen.»

Die Grossbäckerei hatte auch eine Spitzenfachfrau mit Führungsverantwortung. Als sie vor zwei Jahren Mutter wurde, suchten man nach Lösungen, damit sie den Job nicht aufgeben musste. Jetzt hat sie die Personal- und Produktionsplanung der Confiterie- und Konditoreiabteilung übernommen. Das kann sie von zu Hause aus machen. In den Betrieb kommt sie, wann sie es für nötig findet.



Praxisbeispiel 11: Duttweiler Treuhand AG, Liestal

Steckbrief: Treuhandbüro mit 8 Beschäftigten

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, Unterstützung bei Kinderbetreuung

Die Leute, die bei der Duttweiler Treuhand arbeiten, haben Kinder. Dadurch wissen alle, was es bedeutet, Familie zu haben. Ein Anstoss zu konkreten Massnahmen waren Schwangerschaften. «So lange eine familienverträgliche Lösung funktioniert, ist das für mich ein Nutzen», ist Geschäftsleiter Urs Duttweiler klar: «Durch jede Fluktuation verliere ich Know-how, Kundschaftsbeziehungen und ein Mitglied aus dem Team. Bis jemand wieder soweit ist, kostet das mehrere 10 000 Franken.»

Eine Herausforderung ist Teilzeitlösungen zusammenzubringen mit dem sehr starken Termindruck jeweils im ersten Halbjahr. Andere schufteten dann zehn Stunden pro Tag und kommen am Samstag noch vorbei. Das Team akzeptiert die Sonderregelung für eine Teilzeitbeschäftigte, weil es ihre persönliche Situation kennt und weil sie entgegenkommt, indem sie auch mal am Samstag arbeiten kommt. Eine weitere Schwierigkeit war, das Pflichtenheft dem Pensum anzupassen. Urs Duttweiler: «Es ist nicht mehr möglich, die frühere Mandatsleiterin auf auswärtige Revisionen mitzunehmen. Und auch aus den Kundschaftskontakten mussten wir sie teilweise herauslösen, weil sie die notwendige Verfügbarkeit nicht mehr erbringen kann. Seither dient sie mehr zu. Diese Umstellung war für sie und für uns nicht einfach. Aber die Mitarbeiterin ist nicht weg vom Fenster, und sie kann später ihr Pensum wieder aufstocken.»

Direkte Unterstützung bei der Kinderbetreuung war im Betrieb trotz allem nicht gefragt, da die Mitarbeitenden die Kinder selber betreuen wollten oder private Arrangement fanden. Dafür unterstützt das Treuhandbüro finanziell und fachlich einen Tagesfamilienverein.



Praxisbeispiel 12: Praxis Bubenberg, Bern

Steckbrief: Gruppenpraxis mit 10 Ärztinnen und Ärzten und insgesamt 28 Beschäftigten

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub, Personalentwicklung

Die Arbeit in der Gruppenpraxis ist fast die einzige Möglichkeit, als Arzt oder Ärztin eine Teilzeitstelle zu finden. Die Fixkosten bei einer Praxisgründung sind so hoch, dass eine einzelne, Teilzeit erwerbstätige Person sie nicht amortisieren kann. Auch die Notfallereichbarkeit kann in einer Gruppe besser geregelt werden. Die Praxis Bubenberg hat denn auch so viele Spontanbewerbungen von Teilzeitwilligen, dass sie nie selber Ärztinnen oder Ärzte sucht. Auch beim nichtärztlichen Therapiepersonal und den Praxisassistentinnen herrschen Teilzeitpensum vor. Eher sieht Geschäftsleiter Adrian Wirthner das Problem darin, noch einen Rest an Vollzeit Erwerbstätigen zu haben, welche die Kontinuität erleichtern.

Probleme ergeben sich mit den Sitzungsterminen, weil nie alle da sind. Damit alle ihre Anliegen deponieren können, wird die Traktandenliste im Voraus abgegeben und nachher ein genaues Protokoll erstellt. Interne Informationen laufen alle übers Mail. Ein wiederkehrender Streitpunkt ist, wer sich um Unvorhergesehenes wie Notfälle kümmert. Die Vollzeiterwerbenden monieren, dass mitunter Einiges an ihnen hängen bleibt. In den Schulferien haben Beschäftigte mit Kindern Vortritt. De facto bedeutet dies, dass von den anderen kaum je jemand mitten im Sommer frei haben kann. Trotz allem geht die Rechnung schlussendlich für die meisten auf. Sie bleiben. Und es sind nicht die immer Anwesenden, sondern Ärztinnen mit Teilzeitpensum, die bei den Patientenbefragungen regelmässig am besten abschneiden.