



Kanton Zürich
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann
und Standortförderung

Prix Balance^{ZH} 2011

Gewinnerin Kategorie «Dienstleistungen KMU»

Transa Backpacking AG

Wo Vereinbarkeit schon kultiviert wurde, bevor es den Begriff überhaupt gab

Beim bekannten Schweizer Spezialisten für Outdoor- und Reiseausrüstungen arbeitet die grosse Mehrheit der Mitarbeitenden im Teilzeitpensum. Weil für sie noch anderes zählt als die Arbeit: das Reisen, die Freizeit, die Familie. Das war schon immer so und funktioniert bis heute bestens – sogar in den obersten Führungspositionen.



Ein langer Gang, links und rechts sonnengelbe offene Bürotüren, auf denen grosse Poster kleben: Bilder von Berggipfeln, einsamen Mountainbikes oder Zelten in wilden Landschaften. Das ist der Firmensitz von Transa, dem grössten Outdoor-Spezialisten in der Schweiz. Das Unternehmen verkauft in seinen zehn Läden im ganzen Land Hightech-Ausrüstungen, Gadgets und Bikes, die unter modernen Abenteuersuchen, Reisenden und Bike-Freaks Kult sind.

75-Prozent-Pensum im Durchschnitt

Rund 40 Leute arbeiten im Backoffice in Zürich, aber viele Pulte sind leer. Das ist immer so, komplett ist die Belegschaft allenfalls beim Weihnachtsessen. Denn bei Transa arbeiten über zwei Drittel der

insgesamt 183 Mitarbeitenden Teilzeit, der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt 75 Prozent. Als das Unternehmen in den siebziger Jahren gegründet wurde, entstanden die alternativen Arbeitsmodelle noch im Geist von 68, der die Gründungsmitglieder beflügelte. Inzwischen sind sie fest verankert in der modernen Firmenkultur von Transa und werden gezielt gefördert: Wenn Mitarbeitende zwei Jobs auf drei Leute verteilen möchten, ermutigt man sie, einen Vorschlag zu machen, wie es sich organisieren liesse, und setzt ihn dann, wenn immer möglich, um. Bereits im Anstellungsgespräch werden Anwärtinnen und Anwarter darauf aufmerksam



gemacht, dass sie auch unbezahlten Urlaub beziehen können und dass es durchaus erwünscht ist, wenn sie ihre persönlichen Wünsche und Projekte realisieren.

«Transa steht für Freizeit und Ferien, für den Ausgleich», sagt Geschäftsführer Philipp Schnell. «Wir verkaufen unseren Kundinnen und Kunden die Botschaft, dass die Arbeit nicht das Zentrum des Lebens darstellt, deshalb müssen wir dieser Überzeugung auch im Unternehmen nachleben.» Philipp Schnell steht hinter einer der offenen gelben Türen vor seinem Bürotisch, in Jeans und dunklem Shirt. Das bedeute keineswegs, dass bei Transa nicht engagiert gearbeitet werde, sagt er, im Gegenteil: «Wenn die Mitarbeitenden hier sind, sind sie es voll und ganz. Gerade weil sie daneben einen Ausgleich haben – grosse Reisen machen oder die Familie erleben – sind sie motiviert.» Der Geschäftsführer selber arbeitet zwar 100 Prozent, «aber nicht 80 Stunden pro Woche wie andere Manager». Seit er zwei Söhne hat, ist für ihn klar, dass er abends um halb sieben den Zug nach Baden erwischt und sich die Wochenenden frei nimmt.

Auch Geschäftsführung ist in Teilzeit möglich

Sogar Philipp Schnells Position ist bei Transa theoretisch mit einem Teilzeitpensum möglich, sein Vorgänger arbeitete zeitweise 80 Prozent und war einmal fünf Monate am Stück weg. «Unsere Werte und Überzeugungen machen vor dem Kader nicht halt», sagt ein paar Büros weiter Christian Weiss, der Verantwortliche für Publikationen. Obwohl er keine Kinder hat, arbeitet er 90 Prozent, und ist jeden Winter zwei Monate auf Reisen. «So etwas sollte in allen Positionen möglich sein. Ich bin überzeugt, dass es sich immer irgendwie organisieren lässt.» Damit es funktioniert, müsse die Vertrauenssituation in einem Unternehmen stimmen: «Wenn ich weiss und es zulasse, dass es auch ohne mich läuft, kann ich mich mit gutem Gewissen zwischendurch zurückziehen.»

Das Vertrauen in die anderen und die hohe Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden machen bei Transa die Flexibilität bei den Arbeitszeiten möglich. Es gibt keine Blockzeiten, sondern grundsätzlich Jahresarbeitszeit. Die Leute arbeiten teilweise auch von zu Hause aus. Damit das organisatorisch alles funktioniert, muss viel kommuniziert werden. Dazu gibt es den Kalender in Outlook und in den Geschäften einen monatlichen Arbeitsplan. Im Transa-Bikeladen, der nur einige Schritte von den Büros entfernt liegt, erstellt Filialleiterin Myriam Haene den Plan. Die Frau mit dem schwarzen Kopftuch ordnet gerade die hippen Kinderbikes neu ein, hinter ihr stehen Veloanhänger für Familien in allen möglichen Ausführungen. Sie ist selber Mutter eines schulpflichtigen Sohnes und arbeitet 80 Prozent. Gleich viel wie ihr Stellvertreter, Francesco Lenti, der Vater dreier Buben ist. «Für meine Frau und mich war immer klar, dass wir beide arbeiten wollen», sagt er, der in der Regel montags und dienstags seine Kinder betreut. Wenn Francesco Lenti, seine Vorgesetzte oder die anderen im Verkaufsteam mal einen zusätzlichen Freitag brauchen, für einen Schulbesuch zum



Beispiel, wird das eingeplant oder auch spontan abgesprochen und abgetauscht. Auch wenn jemand am Morgen anruft, weil ein Kind krank ist, findet man eine Lösung.

Vereinbarkeit ist ein Thema, das alle betrifft

Bei Transa ist Vereinbarkeit kein Thema, das nur Mütter betrifft – und auch nicht nur Eltern. Die Mehrheit der Mitarbeitenden hat keine Kinder, und die Belegschaft ist im Schnitt sehr jung. Trotzdem macht niemand grosse Augen oder gar eine schnippische Bemerkung, wenn Vera Tucharland an manchem Morgen erst nach neun Uhr kommt, weil sie davor noch ihren betreut, bis er in die Schule geht. Vera Tucharland ist Personalleiterin und verantwortlich für die rund 240 Mitarbeitenden des Unternehmens und seiner Tochterfirma Jack Wolfskin. Die bodenständige Frau mit den kurzen Haaren und dem kehligen Lachen managt diesen Job mit einem 80-Prozent-Pensum – und mit Hilfe zweier Mitarbeiterinnen. Ihr Partner arbeitet in der Pflege, also unregelmässig, und sie kann ihre freien Tage seinem Arbeitsplan anpassen.

Das alles funktioniert so reibungslos, weil die meisten flexibel arbeiten und es schlicht normal ist. Niemand misst die Leistung des anderen an fixen Präsenzzeiten im Büro. Und alle wissen, dass wer einmal schon um drei Uhr davonrauscht – aus welchem Grund auch immer – an einem anderen Abend vielleicht bis um acht oder neun arbeitet und seine Arbeit zu Ende bringt. Bei Transa wird gelebt, wofür in anderen Unternehmen Fachstellen Konzepte entwickeln und Sensibilisierungsarbeit leisten. Fortschrittliche Ideen wie Homearbeitsplätze, Diversity oder Vereinbarkeit wurden hier praktiziert, lange bevor es die Begriffe dafür gab. Vera Tucharland hat das erkannt und möchte nun in einem umgekehrten Prozess den theoretischen und konzeptionellen Überbau erarbeiten, so dass Transa sich qualifizieren kann für entsprechende Zertifizierungen und Preise. Damit endlich auch nach aussen dringt, wie innovativ die «traditionelle» Personalpolitik ihres Unternehmens ist. brauchen wir Erfolgsgeschichten, und dass jeder dritte Mann aus dem Top-Management sich am Projekt Gender Mentoring beteiligt, ist ein solcher Erfolg.»