

Mamas und Papas halten, um wettbewerbsfähig zu bleiben

Vereinbarkeit Rege wird derzeit diskutiert, wie sich Familie und Beruf besser vereinen lassen. Manche zweifeln gar an, ob dies überhaupt nötig ist. In der Wirtschaft scheint dagegen klar zu sein: Wer hier nicht mitzieht, zieht längerfristig den Kürzeren.

VON DANIELA FRITZ

Zeit wird neben Geld immer mehr zu einem entscheidenden Faktor, geht es um die Wahl des Arbeitsplatzes – nicht nur, aber besonders, was Eltern angeht. Das haben auch die Arbeitgeber in Liechtenstein bereits erkannt und versuchen dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit alternativen Arbeitszeitmodellen entgegenzukommen. «Solche Modelle werden die Arbeit der Zukunft mitbestimmen. Aktuelle

Entwicklungen verfolgen wir also sehr aufmerksam, denn dies wird ein wichtiger Faktor sein, um unsere Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt aufrecht zu erhalten», meint etwa Yeliz Gürel, HR Area Head Europe South bei Oerlikon Balzers. Derzeit sind in den grösseren Firmen vor allem Home Office beziehungsweise Remote Working beliebte Varianten, damit Angestellte mehr Zeit zu Hause und mit ihren Kindern verbringen können. Teils besteht auch die Möglichkeit, Zeit anzuspä-

ren für einen längeren Urlaub oder eine Teilzeitphase. Die bisherigen Erfahrungen zeigen: Die Unternehmen fahren damit gut.

Nachfrage ist gross

Auch bei den Eltern kommen alternative Arbeitszeitmodelle an: Die Firmen melden diesbezüglich auf «Volksblatt»-Anfrage eine hohe Nachfrage und steigendes Bedürfnis. Nicht alle Arbeitnehmer kommen jedoch tatsächlich in den Genuss einer flexibleren Arbeitszeitgestal-

tung. Gerade im Schichtbetrieb lässt sich ein solcher Wunsch schlecht umsetzen. Doch auch im Bürobetrieb sind dem Grenzen gesetzt: Gewisse Funktionen und Aufgaben können nicht im Teilzeitpensum oder zu Hause erfüllt werden. Zudem gelte es, die firmeninterne Verhältnismässigkeit zu wahren. «Es muss ein gesundes Mass gefunden werden zwischen Interessen von Arbeitnehmern, Betrieb, Vorgesetzten und Kollegen», betont beispielsweise Gürel.

Seite 3

Unternehmen feilen an der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitsmodelle In der liechtensteinischen Wirtschaft existieren für Eltern bereits viele Lösungen, um Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen. Und wie sich zeigt, ist die Nachfrage gross.

VON DANIELA FRITZ

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist derzeit in aller Munde, eine entsprechende Volksabstimmung steht an und auch der Erbprinz hat sich in seiner Rede am Staatsfeiertag dem Thema angenommen. Er zeigte sich überzeugt davon, dass Unternehmen, die hier attraktive Lösungen anbieten, zukünftig leichter qualifizierte Fachkräfte finden und halten können. Unter solchen Angeboten versteht Erbprinz Alois etwa, wenn Eltern ohne Nachteile Elternurlaub und Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, ihre Arbeitszeit selbst steuern oder viel von zu Hause aus erledigen können. Dass sich diesbezüglich in Liechtenstein bereits viel getan hat, zeigt eine «Volksblatt»-Umfrage unter einigen der grössten Arbeitgebern des Landes. Wie sich zeigt, sind vor allem Teilzeitarbeit oder Home Office ein beliebtes Modell. Aber auch betriebseigene Kitas sind im Kommen.

Urlaubstage auf Zeitkonto ansparen
So sei etwa die von der Hilti AG vor drei Jahren eröffnete Kita aus dem Interesse nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstanden. «Diese fördern wir auch mit flexiblen Angeboten bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort wie etwa mit Home Office oder Remote Working», informiert Mediensprecher Matthias Hassler auf Anfrage. Neben diesen Möglichkeiten bietet Hilti Eltern auch ein Zeitkonto, auf dem sie sich zusätzliche Urlaubstage ansparen können und dies etwa für einen längeren Urlaub oder eine Teilzeitphase einsetzen können. «Das Interesse wächst stetig. Wir verzeichnen vor allem bei den zusätzlichen Zeitkonten eine steigende Nachfrage», erklärt Hassler. In einzelnen Fällen

«Wir verzeichnen vor allem bei den zusätzlichen Zeitkonten eine steigende Nachfrage.»

MATTHIAS HASSLER
MEDIENSPRECHER BEI HILTI



Die Idealvorstellung vom Arbeiten von zu Hause aus. (Symbolfoto: Shutterstock)

hätten auch Väter in ein Teilzeitpensum gewechselt.

Betriebs-Kitas hoch im Kurs

Mit einer Kita will auch die Ivoclar Vivadent AG dem steigenden Bedürfnis der Mitarbeiter nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommen. In einer betriebsinternen Umfrage hätten rund ein Fünftel der Mitarbeiter aktuellen Bedarf an Kinderbetreuung gemeldet. Mittelfristig werden es wohl rund fünfzig Prozent sein, schätzte Gernot Natter, Director Human Resources beim Spatenstich Ende Mai. Im Unternehmen erhofft man sich dadurch, dass Frauen nach der Geburt ihres Kindes früher an den Arbeitsplatz zurückkommen und somit weniger Qualifikation und Erfahrung verloren geht. Die Kita soll Ende 2017 eröffnet werden.

Bei Oerlikon Balzers steht den Mitarbeitern bereits ein Kontingent an Krippenplätzen zur Verfügung, welche vom Unternehmen subventioniert werden. So soll den Müttern ein rascher Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglicht werden, erklärt Yeliz Gürel, HR Area Head Europe South. Oerlikon Balzers versuche aber bereits vor der Geburt, Müttern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. «Während der

Schwangerschaft und nach der Geburt stellen wir Müttern einen Ruheraum zur Verfügung, so dass sie sich bei Bedarf zurückziehen können, und den sie zum Stillen ihres Kindes benutzen können», so Gürel. Sind die Kinder dann erst einmal da, soll mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell - zumindest ausserhalb des Schichtbetriebs - zeitlicher Spielraum für Eltern eingeräumt werden. Auf Wunsch werde auch versucht, Teilzeitpensum zu ermöglichen. «Wir können die Nachfrage derzeit zwar nicht zahlenmässig benennen, beobachten aber ein steigendes Bedürfnis nach neuen, flexibleren Arbeitszeitmodellen», berichtet Gürel. Die Liechtensteinischen Landesbank (LLB) setzt nicht nur auf Teilzeitmodelle, sondern testet derzeit auch Remote Working, wo die Gruppe bereits eine hohe Nachfrage verzeichnet. «Wir machen damit sehr gute Erfahrungen und prüfen die Einführung», berichtet Bernd Moosmann, Leiter Group Human Resources auf Anfrage. Gemischte Erfahrungen habe die LLB dagegen mit Job Sharing gemacht, da der Abstimmungsaufwand sehr hoch sei. Gerade für Eltern mit Kindern im Alter von ein bis vier Jahren erhofft sich das Unternehmen zudem von der «Villa Wirbelwind» zusätzliche Erleichterung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die von den Liechtensteiner Banken geplante Kita soll im Sommer 2017 eröffnet werden.

Nicht nur in der Privatwirtschaft wird intensiv daran gefeilt, junge Eltern als Arbeitskräfte zu behalten. Viele öffentliche Bedienstete möchten nach der Geburt des ersten Kindes ihr Pensum ebenfalls reduzieren. «Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten versuchen wir diesem Wunsch entgegenzukommen», erklärt Thomas Kind, stellvertretender Leiter des Amtes für Personal und Organisation.

Nachfrage nach Elternurlaub

Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub können in der Verwaltung bis zu vier Monate unbezahlter Elternurlaub bezogen werden - entweder am Stück oder in Form einer befristeten Dienstauftragsreduktion. Seit Oktober 2014 seien 25 Anträge auf unbezahlten Elternurlaub eingegangen und bewilligt worden, 13 stammen von Männern. 6 Personen hätten diesen tageweise, 12 in Form einer befristeten Dienstauftragsreduktion, 3 Personen 4 Monate am Stück, 3 Personen 2 Monate am Stück und 1 Person 1 Monat am Stück bezogen. Damit habe man gute Erfahrungen gemacht. «Grundsätzlich liegt es in unserem Interesse als Arbeitgeber, dort wo möglich Flexibilität in der Arbeitsplatzgestaltung zu zeigen», meint Kind. Allerdings werde es immer schwieriger, neuen Arbeitsmodellen Raum zu geben, weil mit weniger Personal immer mehr Leistungen erbracht werden müssten.