

Vereinbarkeit Familie und Beruf: Firmen ermöglichen Flexibilität

Fortschritt Während die Politik noch Massnahmen diskutiert, wird in grossen Unternehmen bereits gehandelt. Firmenkitas, Teilzeitpensen oder unbezahlter Elternurlaub werden dort ermöglicht - Dem Gewerbe hingegen fehlen dafür die Ressourcen.

VON DORIS QUADERER

«Diversity und Inclusion» heisst die Initiative, mit der die Hilti AG die Chancengleichheit und die Vielfalt der Nationalitäten, Geschlechter und Generationen erhöhen will. Schliesslich seien durchmischte Teams durch die verschiedenen Erfahrungen und Ansichten kreativer und leistungsfähiger, sie trafen bessere Entscheidungen und entwickelten bessere Lösungen, erklärt Hilti-Presesprecher Matthias Hassler. Die Durchmischung der Teams sei also zentral, um die strategischen Ziele zu erreichen, ist man bei Hilti überzeugt. Daher hat das Unternehmen in den letzten Jahren viel unternommen, um den Arbeitnehmern die nötige Flexibilität zu ermöglichen. «Ein grosser Schritt war die Einführung von 15 verschiedenen Arbeitszeitmodellen im Jahr 2015. Das sind Angebote, mit denen die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit an ihre aktuelle Lebenssituation anpassen können», so Hassler. Dazu gehörten Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub, unbezahlte Absenzen (bis 20 Tage pro Jahr) oder die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zuzukaufen. Ausserdem gibt es Modelle für ältere Arbeitnehmer, beispielsweise Teilzeit ab 57 oder das Modell 64plus für Mitarbeitende, welche über das Rentenalter hinaus arbeiten möchten. Durch die getroffenen Massnahmen habe der Frauenanteil in der Hilti erhöht werden können, freut sich Hassler und zwar von 20 Prozent im Jahr 2014 auf 23 Prozent 2016. Auch die Anzahl Frauen in Führungspositionen habe sich erhöht, von 14 Prozent (2014) auf 17 Prozent (2016). Da die Hilti ihre Führungskräfte vorwiegend intern entwickelt, dauere es eine Weile, bis sich der steigende Frauenanteil auch in den höheren Managementpositionen bemerkbar mache. Bezüglich Frauenanteil spiele natürlich auch die Branche eine Rolle, räumt Hassler ein, in der Baubranche seien Frauen generell Mangelware.

Zeiten der Stechuhr sind vorbei

Auch die Landesbank setzt sich stark mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander. «2016 haben wir Möglichkeiten für eine stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort ausgelotet. Zurzeit sind wir dabei, die Massnahmen umzusetzen», erklärt Bernd Moosmann, Leiter Group Human Resources. Die Landesbank unterstütze 80-Prozent-Teilzeitarbeit in je-



Grosse Firmen und die Landesverwaltung gehen mit gutem Beispiel voran. Sie bieten verschiedene Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch bei jungen Vätern sei die Vereinbarkeit zunehmend ein Thema. (Foto: SSI)

der Position sowie Vaterschaftsurlaub. Ausserdem soll es vermehrt die Möglichkeit geben, teilweise auch von zu Hause aus zu arbeiten (Remote-Working). In den letzten Jahren habe bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Umdenken stattgefunden. Besonders jungen Arbeitnehmern sei dies ein grosses Anliegen, berichtet Bernd Moosmann. «Die Zeiten der Stechuhr sind vorbei. Arbeitgeber messen die Leistung ihrer Mitarbeiter zunehmend an Ergebnissen. Dass die umso besser sind, wenn die Mitarbeitenden sich um ihre Familien kümmern können, ist inzwischen anerkannter Fakt.»

LLV: Ein Drittel arbeitet Teilzeit

Auch bei der Landesverwaltung gilt die gleitende Arbeitszeit und ergänzend dazu verschiedene Arbeitszeitmodelle, die diese Flexibilität noch weiter unterstützen. «Sofern es die Rahmenbedingungen zulassen, stehen hierfür Jahresarbeitszeitmodell, die Teilzeitarbeit oder Job-Sharing zur Verfügung», erklärt Thomas Kind, Leiter des Amtes für Personal und Organisation. Ein Drittel des Personals bei der Landesverwaltung arbeite Teilzeit. Die Pensen weisen laut Kind eine hohe Bandbreite aus. Fast 100 Personen arbeiteten in einem Pensum von weniger als 50 Prozent. In Führungspositionen sei jedoch derzeit ein Pensum von mindestens

70 bis 80 Prozent die Regel, wenn auch keine Vorschrift. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt bei der Landesverwaltung bei 18 Prozent. Insgesamt seien fast 45 Prozent der Landesangestellten weiblich. «Die Frauenanteile gesamt wie auch in Führungspositionen haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. Führungsstellen mit Frauen zu besetzen, stellt sich oftmals als schwierig dar, zumal kaum Bewerbungen von Frauen eingehen», kommentiert Kind diesen Umstand. Grundsätzlich hält Kind fest, dass die Problematiken gerade bei tiefen Arbeitspensen nicht unterschätzt werden dürften, so sei eine Integration im Team und die Informationsweitergabe erschwert, was für Führungskräfte eine grosse Herausforderung darstelle. Mehr Angestellte zu beschäftigen, bedeute mehr (Führungs-)Aufwand und mehr Kosten, vor allem wenn zusätzliche Arbeitsplätze und damit Raum und Mobiliar benötigt werden.

Firmen schaffen Kita-Plätze

Vorreiterin war die Landesverwaltung insbesondere in Bezug auf Kita-Plätze. Bereits vor 15 Jahren hat die Landesverwaltung eine firmeninterne Kita gegründet. Die Hilti AG baut die firmeneigene Kita derzeit aus, von derzeit 36 Plätzen soll die Kapazität auf 60 bis 70 Plätze erhöht werden, um der steigenden Nachfrage gerecht

zu werden. Und auch die Landesbank wird ihren Mitarbeitenden bald Kita-Plätze anbieten können - ab Sommer 2017 soll im Zentrum von Vaduz die Kindertagesstätte Wirbelwind des Bankenverbandes in Betrieb genommen werden. Auch andere Firmen stellen bereits Kita-Plätze zur Verfügung oder bauen eine Kita.

Gewerbe hat das Nachsehen

Während sich die grossen Unternehmen solche Massnahmen leisten können, haben die Gewerbebetriebe für solche Extras nicht die nötigen Mittel. Eine gemeinsame Kita der Wirtschaftskammer sei kein Thema, sage Wirtschaftskammer-Geschäftsführer Jürgen Nigg auf Anfrage. Der Grund: «Wo sollen wir die bauen? Der Finanzplatz konzentriert sich mehrheitlich auf Vaduz, da ist es einfacher. Gewerbebetriebe gibt es von Ruggell bis Triesenberg. Da wird es schwierig.» Auch Massnahmen wie unbezahlte Urlaube können sich die Kleinbetriebe nicht leisten. «Ein Gewerbebetrieb hat meistens weniger als zehn Angestellte. Da wird es schwierig, wenn jemand länger ausfällt.» Nigg hofft nun, dass eine vom Ministerium eingesetzte Arbeitsgruppe möglichst rasch vorwärtskommt und geeignete Massnahmen vorlegt. Schliesslich sei es für die Gewerbebetriebe essenziell, diesbezüglich mit den Grossen mithalten zu können.