

Familie und Job unter einem

Teilzeitarbeit, Home Office, Firmenkrippen – mit dem Label «familienfreundlich» schmücken sich. Aber nicht alle verdienen es, sagt Daniel Huber von der Fachstelle UND. Das Migros-Magazin stellt denen das anders ist. Dafür wurden sie von ihrem Kanton sogar ausgezeichnet.



Am Arbeitsplatz der Mutter gern gesehen: Jo-Ann Coronel beim Mittagessen mit ihrer Tochter Natascha im Gemeindealtersheim Chräg in Urnäsch AR.

Hut

Unternehmen heute gern.
vier Arbeitgeber vor, bei



«Mein Arbeitgeber änderte die Einsatzpläne.»

Jo-Ann Coronel (44) ist Leiterin Pflege und Betreuung im Gemeindealtersheim Chräg, Urnäsch AR.

Branche: Pflege
Mitarbeiter: 32

Ausgezeichnet: Vom Kanton Appenzell Ausserrhoden mit dem PlusPlusAR Preis für familienfreundliche Unternehmensführung.

Das macht die Firma: Familienpolitik auf kleinem Dienstweg: In Absprache mit den Kollegen werden die Dienstpläne an die familiären Bedürfnisse angepasst. Junge Mütter müssen, wenn gewünscht, nicht in den Nachtdienst. Auch Väter haben die Möglichkeit, zur Geburt eines Kindes mehrwöchige Babyferien zu nehmen.

Jo-Ann Coronel: «Als ich im Februar 2010 im Gemeindealtersheim Chräg angefangen habe, hat mir mein Chef zugestanden, erst um 8 Uhr anstatt um 7 Uhr mit dem Dienst zu beginnen. Damals war meine Tochter noch zu jung, um sich allein für die Schule fertig zu machen. Dafür wurden extra die Arbeitspläne geändert. Nach der Schule ist sie oft ins Pflegeheim gekommen, hat hier gegessen und Hausaufgaben gemacht. Das hat niemanden gestört. Heute ist Natascha zehn Jahre alt und kann nachmittags von der Schule direkt nach Hause gehen und auf mich warten. Aber in den Schulferien ist sie mittags immer noch oft hier. Für unsere Familie ist das eine grosse Erleichterung.»



Einen Tag unter der Woche ganz für die Kinder Theo, Emma und Vincent (von links) da sein: Michael Pfäffli hat sein Pensum in einer Führungsposition auf 80 Prozent reduziert.

«Der Chef hat mir meine Bedenken genommen.»

Michael Pfäffli (38) aus Winterthur ist Head of Market Research & Quality of Service bei der AXA Winterthur.

Branche: Versicherungen
Mitarbeiter: über 4000 schweizweit
Ausgezeichnet: Vom Kanton Zürich mit dem Prix BalanceZH für eine besonders gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Das macht die Firma: Von Teilzeit über Telearbeit bis Jobsharing sind zahlreiche flexible Arbeits(zeit)modelle möglich. So arbeiten von den über 4000 Mitarbeitenden 44 Prozent der Frauen sowie 15 Prozent der Männer Teilzeit. 250 Mitarbeitende nutzen das Angebot, regelmässig von zu Hause aus zu arbeiten, Tendenz steigend.

Michael Pfäffli: «Als meine Frau vor fünf Jahren schwanger wurde, entschieden wir, dass ich auf 80 Prozent reduziere und sie nach ihrer Babypause wieder 80 Prozent arbeitet. Bedenken, diese Entscheidung könnte mir in der Firma als mangelndes Engagement ausgelegt werden, hatte ich wohl. Aber die hat mir mein Chef schnell genommen. Mittlerweile bin ich Mitglied des Senior Managements – und arbeite immer noch 80 Prozent. Vor zwei Jahren kamen unsere Zwillinge zur Welt. Montags schaue ich zu unseren drei Kindern, dienstags meine Frau, drei weitere Tage sind sie in der Krippe. Zugegeben: Das Modell ist streng, alle Termine müssen genau geplant werden. Aber wir sind glücklich, weil wir es beide so wollen: Karriere und Familie gleichermassen.»

«Von Anfang an war klar: Ich will auf keinen Fall nur Hausfrau sein.»

Anja Schlegel (33), Diplom Kartografin, arbeitet bei Geoinfo in Herisau AR.

Branche: IT-Services, Ingenieurwesen

Mitarbeiter: 110 an vier Standorten

Ausgezeichnet: Vom Kanton Appenzell Ausserrhoden mit dem PlusPlusAR-Preis für familienfreundliche Unternehmensführung.

Das macht die Firma: Teilzeitarbeit in allen Bereichen und Hierarchiestufen, flexible Jahresarbeitszeiten und Elternurlaub für alle:

Neben dem verlängerten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gibts für frischgebackene Väter zehn Tage Vaterschaftsurlaub. Je nach Aufgabenbereich sollen auch Telearbeitsplätze die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen. «Eine Teilzeitstelle anzubieten bringt uns im Verhältnis nicht viel Mehrkosten, einen hochqualifizierten Mitarbeitenden zu verlieren, weil seine Work-Life-Balance nicht stimmt, schon», betont Martin Frischknecht, Leiter Dienste und Geschäftsleitungsmitglied bei Geoinfo.

Anja Schlegel: «Als ich mit meiner Tochter schwanger war, wusste ich, dass ich auf keinen Fall nur Hausfrau sein möchte. Mit meinem Arbeitgeber habe ich vereinbart, dass ich nach sechseinhalb Monaten Elternzeit zu 60 Prozent wiederkomme. Das klappt prima. Vier Tage pro Woche bin ich im Büro, komme etwas später und gehe ein bisschen früher als die Kollegen, die Vollzeit arbeiten. Auf dem beruflichen Abstellgleis fühle ich mich durch die Teilzeitarbeit nicht. Da ich an vier Tagen präsent bin, konnte ich meine interessanten Aufgaben behalten.»



Interessante Aufgaben behalten: Trotz Reduktion auf 60 Prozent macht Kartografin Anja Schlegel ihren bisherigen Job.



Dank seines 50-Prozent-Pensums können sich Michael Seger und Partnerin Angelika Feller gleichermaßen um ihren Sohn Matti kümmern.



Gütesiegel für familienfreundliche Unternehmen

Die Fachstelle UND berät unter anderem Firmen in der Umsetzung von Massnahmen, die ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. An besonders familienfreundliche Unternehmen verleiht UND das Gütesiegel «Familie UND Beruf».

«Die Balance zwischen Familie und Beruf tut auch meiner Arbeit gut.»

Michael Seger (40) aus Zürich arbeitet bei der Transa Backpacking in Zürich.

Branche: Outdoor-Bekleidung

Mitarbeiter: 245 schweizweit

Ausgezeichnet: Vom Kanton Zürich mit dem Prix BalanceZH für eine besonders gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Das macht die Firma: Was sich in anderen Unternehmen gerade entwickelt, gehört bei Transa seit der Firmengründung zur Unternehmenskultur: Bei dem Outdoor-Unternehmen

arbeiten über zwei Drittel der insgesamt 250 Mitarbeiter, Frauen wie Männer, Teilzeit, durchschnittlich in einem 70-Prozent-Pensum. Flexible Arbeitszeiten sowie längere (unbezahlte) Ferienabwesenheiten sind nicht nur möglich, sondern vom Unternehmen ausdrücklich erwünscht. «Transa steht für Freizeit und Ferien, für den Ausgleich», sagt Geschäftsführer Daniel Humbel. «Wir verkaufen die Botschaft, dass die Arbeit nicht das Zentrum des Lebens darstellt, deshalb müssen wir dieser Überzeugung auch im Unternehmen nachleben.»

Michael Seger: «Ich arbeite in einem 50-Prozent-Pensum als Verkaufsberater in einer Zürcher Transa-Filiale. So können meine Partnerin und ich uns gleichermassen um unseren einjährigen Buben kümmern. Natürlich verdiene ich weniger als in einer Vollzeitanstellung, aber Zeit mit meinem Sohn verbringen zu können, ist mir wichtiger als ein hohes Gehalt. Diese ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben tut auch meiner Arbeit gut. Ich freue mich jedes Mal auf meine Aufgaben im Verkauf und bin voll bei der Sache.»

Texte: Evelin Hartmann, Bilder: Vera Hartmann

migrosmagazin.ch

IHRE MEINUNG

Woran fehlt es?

Auf Teilzeitarbeitende setzen, Flexibilität fördern, Rücksicht nehmen auf Absenzen und Schulferien: Woran scheitert es oft? Verraten Sie Ihre Erfahrung.

DAS SAGT DER EXPERTE

«Arbeitgeber müssen auf neue Lebensmodelle reagieren»

Die Vielfalt an Familienmodellen nimmt weiter zu, Firmen müssten sich der Herausforderung stellen, sagt Daniel Huber.

Daniel Huber, «familienfreundlich» ist ein Label, mit dem sich immer mehr Firmen schmücken. Ist das nur ein Trick im Kampf um gute Arbeitskräfte oder gelebtes Credo?

Teils, teils. Ich kenne einige Firmen, die viele familienfreundliche Massnahmen umgesetzt haben, aber (zu) wenig darüber reden. Und andere, die sagen: «Seht her, bei uns arbeiten viele Frauen, also sind wir familienfreundlich.» Doch das sagt wenig.

Was wäre aussagekräftiger?

Werden Mitarbeitende mit Betreuungspflichten – Kinder oder Angehörige – unterstützt? Gibt es flexible Arbeitszeitmodelle? Wie ist das Thema in den Leitlinien des Unternehmens verankert? Werden Teilzeitkräfte gleichermaßen wie Vollzeitbeschäftigte gefördert, etwa durch Fortbildungen?

Es gibt sie also, die positiven Beispiele. Warum machen sie so wenig Schule?

Die Fachstelle UND ist seit 20 Jahren in diesem Bereich tätig, seither hat sich einiges getan. Die entscheidende Frage ist, ob die Geschäftsleitung eines Unternehmens von der Notwendigkeit einer familienfreundlichen Firmenpolitik überzeugt ist. Dann werden entsprechende Massnahmen auch umgesetzt. Wenn nicht, passiert meist wenig.



Daniel Huber (50) ist Geschäftsführer der Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.

Dabei haben Firmen doch grundsätzlich einen wirtschaftlichen Nutzen von einer familienfreundlichen Firmenpolitik.

Auf jeden Fall. Der finanzielle Schaden kann gross sein, wenn eingearbeitete, hochqualifizierte Kräfte kündigen, weil sie Familie und Beruf nicht unter einen Hut bringen können.

Wie viele Kadermitglieder arbeiten in der Schweiz in Teilzeit?

Wenige. Im Durchschnitt sechs bis acht Prozent. Meist sind es 80 bis 90 Prozentstellen. Einen Teilzeitjob oder ein Jobsharing mit 50 bis 60 Prozent hat kaum eine Führungskraft.

Wie sieht das ideale Unternehmen der Zukunft aus, und was müssen Firmen noch tun, um diesen Idealzustand zu erreichen?

Arbeitgeber müssen künftig mit einer noch grösseren Vielfalt an Familienmodellen rechnen. Um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen und mit ihnen die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen, müssen sie reagieren. Zum Beispiel mit einer attraktiven Bandbreite flexibler Arbeits(zeit)modelle. Und auch in Unternehmensbereichen wie Personalentwicklung oder Lohnpolitik muss es vorwärtsgehen. Nur wenn sich Männer und Frauen beruflich entwickeln können und gleichen Lohn für gleiche Arbeit erhalten, haben Familien eine echte Wahlfreiheit, wie sie Berufs- und Familienzeit untereinander aufteilen.

Was müsste die Politik tun, damit sich manche Arbeitgeber schneller in Richtung familienfreundliches Unternehmen «bewegen»? Gesetzliche Vorgaben schaffen?

Grundsätzlich ist es sicher gut, wenn Massnahmen beziehungsweise Änderungen auf freiwilliger Basis eingeführt werden. Passiert jedoch über längere Zeit nichts, können unterstützende Rahmenbedingungen oder klare Vorgaben von aussen notwendige Prozesse beschleunigen.

MEHR ZEIT FÜR DIE FAMILIE

Viel Elternurlaub bei der Migros

Die Migros setzt sich für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ein. Bisher schon garantierte sie ihren Mitarbeiterinnen 16 Wochen zu 100 Prozent bezahlten **Mutterschaftsurlaub**. Ab 2015 wird dieser Urlaub auf 18 Wochen bei vollem Lohn ausgebaut. Im Gesetz verankert sind lediglich 14 Wochen bei 80 Prozent Lohn.

Zudem bietet die Migros ihren Mitarbeitern zurzeit zwei Wochen bezahlten und zusätzlich auf Wunsch zwei weitere Wochen unbezahlten **Vaterschaftsurlaub**. Ab 2015 verlängert sich dieser Urlaub auf insgesamt fünf Wochen – drei davon bezahlt und zwei unbezahlt.

Vätern und Müttern gewährt die Migros bei der Erkrankung eines Kindes zudem je nach Situation bis zu drei Tage **Pflegeurlaub** bei vollem Lohn.

Speziell in ihren Supermärkten bietet die Migros **viele Teilzeitstellen** an. Rund zwei Drittel aller Mitarbeitenden im genossenschaftlichen Detailhandel sind Frauen, die oftmals dank eines Teilzeitpensums Arbeits- und Familienleben besser miteinander vereinbaren können. Die Migros unterstützt Familien, indem sie die staatlichen **Kinderzulagen** durch zusätzliche Zahlungen ergänzt. Die Höhe dieser Zahlungen schwankt je nach Migros-Genossen-

schaft. Zahlreiche Migros-Unternehmen bieten **Familien- und Sozialberatung** an. Wo es die Arbeitssituation zulässt, ermöglichen Migros-Betriebe auch **Home-Office-Tage**.

Die Migros leistet zudem einen Beitrag zur Gleichberechtigung verschiedener Familienformen. Das ist im neuen Migros-Landes-Gesamtarbeitsvertrag verankert, der 2015 in Kraft tritt. Darin werden neu Stief- und Pflegeeltern den leiblichen Eltern, eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerschaften und Konkubinate den Ehepartnern gleichgestellt. Zudem sollen leibliche und adoptierte Kinder gleich behandelt werden.