

► **Wirtschaft und Familienförderung** Firmen nutzen familienfreundliche Arbeitsmodelle als Wettbewerbsvorteil
 Konsequenzen familienfreundlicher Arbeitsmodelle | Kosten für Kinderzulagen steigen, Geburtenrate sinkt



Nicht nur die Wirtschaft sieht sich mit dem Wandel der traditionellen Rollenverteilung konfrontiert: Kinder wachsen vermehrt mit berufstätigen Müttern und Betreuervätern auf.

Firmen erkennen Trend der Teilzeit

TEILZEIT FÜR MÄNNER

Die Unternehmen Comartis, Ernst Schweizer und Victorinox haben Arbeitsmodelle, die familienfreundlich sind. Nicht aus sozialer Wohltat, sondern weil sie gefragt sind.

HELGA WIENRÖDER

Sich als halber Mann fühlen, weil man nur 80 statt 120% arbeitet, ist out. Was bis vor ein paar Jahren vor allem als soziales Aushängeschild grosser Konzerne zur Imagebildung galt, machen sich heute immer mehr KMU zunutze. Entstanden ist eine breite Palette an Massnahmen, die es auch Familienvätern ermöglicht, die Work-Life-Balance zu leben.

Beim E-Business-Unternehmen Comartis in Zug arbeiten 27 Mitarbeiter, mit den Niederlassungen in Marokko und den USA sind es 47. Tiziana Cloetta, verantwortlich für Human Resources und Finanzen, arbeitet selbst 80%. Sie kennt die Beweggründe der drei Männer, die von einem reduzierten Arbeitspensum von 70 bzw. 80% profitieren: Weiterbildung und Familienbetreuung. Sie arbeiten auf Projektleiterstufe und sind bei Kunden im In- und Ausland unterwegs.

Termine auf Familie abgestimmt

Comartis ist die erste Firma, die 2004 von der Familien Management GmbH aufgrund vieler Extras als besonders familienfreundlich zertifiziert wurde. Ausschlag-

gebend waren auch verschiedene Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, flexible Arbeitszeit, individuelle Absprachen für Männer, die zum Beispiel nur einen Nachmittag Kinder betreuen und diese Stunden auf die restlichen Wochentage aufrechnen. Für junge Väter gibt es fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub mit der Option, anschliessend Ferien oder unbezahlten Urlaub zu nehmen, danach nach Absprache für eine befristete Zeit reduziert zu arbeiten und dann wieder zum normalen Pensum zurückzukehren.

Besprechungstermine werden bei Comartis unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen festgelegt. In Ausnahmefällen können Kinder kurzfristig zur

Arbeit mitgebracht werden. Für Cloetta steht fest: Ein familienfreundliches Unternehmen stärkt die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt – gerade bei hochqualifizierten Bewerbern, die Wert darauf legen, ihr Familienleben in Einklang zu bringen. Die Medienberichte über das erste familienfreundlich zertifizierte Unternehmen zeigten umgehend Wirkung: Positive Rückmeldungen von Mitarbeitern und Kunden und viele spontane Blindbewerbungen. «Nicht zu vergessen, dass eine gewisse Reduktion der Arbeitszeit eine grössere Effizienz mit sich bringt und die Erholungsphase viel wirksamer ist», sagt Cloetta.

Unter den rund 500 Mitarbeitern des Hedinger Metallbauun-

ternehmens Ernst Schweizer gibt es 80 Teilzeitstellen, davon profitieren zehn Männer. Die Gründe dafür sind nach Auskunft von Personalleiter Lorenzo Rogantini verschieden: Vier Abteilungsleiter arbeiten nur 80%, um sich weiterzubilden, ein Topmanager in der Geschäftsleitung verbringt ebenfalls nur vier Tage im Unternehmen und widmet einen Tag der Familie, da seine Frau als Ärztin gefordert ist.

Rund 20 Teilzeitvarianten werden genutzt, da die persönliche Situation massgeschneiderte Lösungen erfordert. Obwohl der attraktive Arbeitsmarkt einen gewissen Anteil an der leicht gestiegenen Fluktuationsrate ausmacht, wird bei den Stellenausschreibungen

gen nicht explizit damit geworben, dass Ernst Schweizer auch für Männer, die Teilzeit arbeiten wollen, eine gute Adresse ist. Tatsache ist, dass alle männlichen Teilzeitarbeitnehmer zuvor 100% angestellt waren. «Wir haben ihren Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit akzeptiert, weil sie geschätzte Mitarbeiter sind, die wir gerne behalten möchten.»

Der Wunsch nach individuellen Arbeitszeitmodellen werde, wenn immer möglich, grosszügig behandelt, betont Regantini. Für die daraus entstehende Zeitdifferenz wird in der Regel nach einer Teamlösung gesucht. Regantini nennt ein Beispiel: «Ein oder zwei Kollegen, die vorher Teilzeit gearbeitet haben stocken nun wieder auf 90 oder 100% auf.»

Kinderzulagen kosten Firmen zusätzlich 455 Mio Fr.

Hauptargument für das am kommenden 26. November zur Abstimmung stehende neue Familienzulagengesetz ist die Harmonisierung der verschiedenen kantonalen Regelungen. Danach wird für alle Kinder von Arbeitnehmenden eine monatliche Kinderzulage von mindestens 200 Fr. bis zum 16. Geburtstag sowie eine Ausbildungszulage von mindestens 250 Fr. für 16- bis 25-Jährige garantiert. Ebenfalls sollen neu Nichterwerbstätige mit tiefem Einkommen schweizweit Familienzulagen erhalten. Volle Zulagen sind neu auch für Teilzeitangestellte vorgesehen. Heute schwankt die Höhe der Kinderzulagen je nach Kanton zwischen 160 und 260 Fr.

Gemäss dem Bundesrat entstehen dadurch ab 2009 Mehrkosten von jährlich total 593 Mio Fr., wovon 455 Mio Fr. auf die Arbeitgebenden und 138 Mio Fr. auf Kantone und Bund entfallen. Der durchschnittliche Beitragsatz der Arbeitgeber an die Familienausgleichskasse stieg von heute 1,52 auf 1,7 Lohnprozent.

Die Gegner, darunter der Schweizerische Gewerbeverband, der das Referendum ergriffen hat, stossen sich an den Mehrkosten zulasten der Wirtschaft und lehnen den Eingriff in die Kompetenz der Kantone ab.

Die heute geltenden Kinderzulagen in der Schweiz mit einem Schnitt von 184 Fr. je Kind und auch der vorgesehene Mindestbetrag von 200 Fr. liegen im

europäischen Mittelfeld. So zahlt Luxemburg 439 Fr. je Kind, Deutschland 305 Fr., Österreich 259 Fr., Schweden 195 Fr., Finnland 186 Fr. und England 170 Fr. Deutlich weniger erhalten die Familien in Griechenland (117 Fr.), Frankreich (115 Fr.), Portugal (65 Fr.), Spanien (57 Fr.) und Italien (40 Euro resp. 250 Euro für niedrige Einkommen).

Pikantes Detail: Seit 1979 hat der Anteil der Kosten für die Familienzulagen an den Lohnausgaben rund zehn Prozent abgenommen. Grund dafür ist die sinkende Kinderzahl. Mit dem neuen Bundesgesetz erreicht der Anteil der Kosten für die Familienzulagen an der Lohnsumme lediglich wieder den Stand von 1979. (clu)

Familie nicht immer der Grund

Bei Victorinox in Ibach arbeiten 950 Mitarbeiter, 220 in Teilzeit, darunter 35 Männer. Vaterschaftsurlaub gibt es nicht bei dem sonst als besonders familienfreundlich bekannten Unternehmen, dessen Fluktuationsrate bei nur 4% liegt. Jedoch sprengen die Porträts der Teilzeitmänner oder mit speziellen Vereinbarungen den Rahmen des sonst Üblichen: Ein Computerspezialist arbeitet 100% zu Hause.

Dazu Mediensprecher Hans Schorno: «Wenn es geht, ist bei uns vieles möglich.» In Ibach arbeitet auch Martin Annen vom Bob-Team Annen, im Winter trainiert er im Eiskanal. Auch ein Schwinger profitiert von der reduzierten Arbeitszeit, um regelmässig zu trainieren. Das Unternehmen hat auch ein Herz für einen Künstler, der 60% angestellt ist.