

Beruf und Familie «unter einem Hut»

# Als Kaderperson in Teilzeit?

*Ganz ehrlich: War es nicht gerade kürzlich, dass Sie sich wünschen, mehr Zeit für Ihre Familie zu haben? Mit Blick auf Ihren Arbeitstisch und in Ihre Agenda haben Sie's dann aber wieder verworfen ... Faktum ist: Beruf und Familie lassen sich vereinbaren. Positive Beispiele lesen Sie hier.*

■ Von Edith Graf-Litscher

## «Bei meiner Familie tanke ich neue Energie»

**Jürg Inäbnit** ist bei der Atupri-Krankenkasse für die interne und externe Unternehmenskommunikation verantwortlich, zudem leitet er das Sekretariat für die Geschäftsleitung und den Stiftungsrat. Seit Beendigung seines Studiums vor zehn Jahren arbeitet der Kadermann Teilzeit, zwischen 70 und 80 Prozent; zwischendurch gab es aber auch Phasen mit 100-Prozent-Arbeitspensen.

**ORGANISATOR:** Kaderstellen mit Teilzeitpensen sind bei uns in der Schweiz immer noch rar. Wie konnten Sie Ihren Vorgesetzten davon überzeugen?

**JÜRIG INÄBNIT:** Da ich in meinem vorherigen Job ebenfalls in einem 80-Prozent-Pensum arbeitete und mit meiner Frau die «Familiennorganisation» bereits aufgebaut hatte, wollte und konnte ich bei meinem Wechsel zu Atupri die privaten Strukturen nicht einfach auflösen. Obschon meine Stelle zu 100 Prozent ausgeschrieben war, akzeptierten meine Vorgesetzten meine Vorstellungen und Wünsche. Voraussetzung für sie war jedoch, dass ich meinen Pflichten trotzdem nachkommen kann.



*Welche Vor- und Nachteile erleben Sie für sich persönlich?*

Ich tanke jeweils neue Energie, wenn ich mit meiner Familie, meinen Kindern zusammen bin – auch wenn die Arbeit zu Hause zum Teil kraftraubender ist als im Büro.

Nachteilig sind Situationen, in denen die durchorganisierten Strukturen aus dem Lot geraten, beispielsweise, wenn ein Kind oder meine Frau krank wird.

*In welcher Hinsicht, glauben Sie, profitiert auch Ihr Unternehmen?*

Atupri profitiert sicherlich davon, dass ich während vier Tagen pro Woche voll motiviert im Einsatz bin. Negativ für das Unternehmen können allerdings kurzfristige Abwesenheiten wegen meiner Familienpflichten sein.

*Weshalb ist es Ihnen derart wichtig, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren?*

Ich liebe sowohl meine Familie als auch meinen Beruf und möchte beides schlichtweg nicht mehr missen.

*Wie erleben Sie das Spannungsfeld «Vereinbarkeit von Familie und Beruf»?*

Wenn in beiden Bereichen alles rund läuft – was bei mir bis heute glücklicherweise recht oft der Fall ist –, spüre ich kaum

## Fachstelle UND

UND ist die Fachstelle für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mit Kontaktstellen in Luzern, Bern, Basel und Zürich. Sie berät und unterstützt Privatpersonen und Organisationen. Daneben führt UND Bildungsangebote durch und bietet Betriebsanalysen an, die Unternehmen helfen sollen, ihren Status quo in Sachen «Familienfreundlichkeit» und «Gleichstellung» zu erheben.

Die Fachstelle wird vom Verein UND mit Sitz in Luzern getragen und primär mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz und dem Verkauf von Dienstleistungen finanziert. Erstberatungen sind kostenlos.

Infos: Tel. 01 462 71 23, info@und-online.ch  
www.und-online.ch

etwas von einem «Spannungsfeld». Bei Ausnahmesituationen, beispielsweise bei Krankheitsfällen oder unverschiebbaren beruflichen Terminen, kann's aber schon mal hektisch werden.

*Wie reagiert Ihr berufliches Umfeld auf Ihr reduziertes Pensum?*

Mittlerweile haben sich alle daran gewöhnt – zumindest ist dies mein Eindruck –, denn ich werde kaum darauf angesprochen. Zu Beginn dachten jedoch viele, dass ich mich an



**Jürg Inäbni:** «Ich liebe sowohl meine Familie als auch meinen Beruf und möchte beides schlichtweg nicht mehr missen.»

meinem «freien» Tag beruflich weiterbilde. Eigentlich kam niemand auf die Idee, ich könnte an diesem Tag die Kinder betreuen und Haushaltarbeit verrichten.

*Weshalb, denken Sie, ist die Reduktion des Beschäftigungsgrads für Kaderpersonen noch immer ein schwieriges Unterfangen?*

Dies mag daran liegen, dass es immer noch zu wenig «lebende Beweise» gibt. Wenn einmal in den Führungsetagen erkannt wird, dass Kaderleute auch mit Teilzeitarbeit hervorragende Arbeit leisten, dürfte es wohl einfacher werden. Auch der Umstand, dass im «Familien- und Haushaltmanagement» ein gewisses Erfahrungspotenzial liegt, das ein Unternehmen durchaus nutzen kann, wird meines Erachtens noch zu wenig mitberücksichtigt.

*Welche Tipps geben Sie Kaderpersonen, die ihren Beschäftigungsgrad reduzieren möchten?*

Das Wichtigste ist wohl, dass der Entscheid reift und dann zur Tat geschritten wird. Mit einer soliden Argumentation gegenüber den Vorgesetzten lässt sich sicher einiges erreichen. Gerade Kaderleute sollten ja geübt sein, schwierige Projekte oder Geschäfte durchzuboxen.

Aber ich weiss auch, je nachdem können die Unternehmensphilosophie und/oder die Einstellung der Vorgesetzten als Hürden im Weg stehen.

*Wo sehen Sie Ansatzpunkte, damit zukünftig die Bedürfnisse der Familien und des Arbeitgebers besser miteinander vereinbart werden können?*

Im Vordergrund steht der Wille oder das Bestreben der Unternehmensleitung, auch individuelle Anstellungsmodelle auf Kaderbene anzubieten. Ein Stichwort dazu ist das «Job Sharing». In verschiedenen Bereichen – Industrie, Verwaltung usw. – wurde die Stellenteilung, auch auf der obersten Führungsstufe, bereits erfolgreich eingeführt.

Auch wenn sich die Wirtschaftslage momentan eher in Schräglage befindet, sollten doch die in den vergangenen Jahren erfolgten gesellschaftlichen Veränderungen und Bedürfnisse in bezug auf Familienstrukturen nicht vergessen werden. Ich denke insbesondere auch an die Schaffung weiterer familienergänzender Betreuungsstätten bzw. deren Finanzierung – neben den Kantonen und Gemeinden müssten auch Unternehmen hier vermehrt aktiv werden.

Letztendlich ist es ja auch ein weiterer Schritt zur Gleichstellung, wenn Ehemänner und Väter einen Teil der Familienarbeit übernehmen.

*Jürg Inäbni, danke für das Gespräch.*

**«Bei uns arbeitet auch ein GL-Mitglied Teilzeit»**

**Stephan Baer** ist Geschäftsführer des Unternehmens Baer AG, 6403 Küssnacht am Rigi. Das Unternehmen beschäftigt 175 Mitarbeitende und stellt Weich-, Schmelz- und Halbhartkäse sowie Convenience-Produkte her. Neben seiner beruflichen Tätigkeit ist Stephan Baer im Vorstand der Fachstelle UND aktiv, die sich für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit einsetzt (siehe Kasten).

**ORGANISATOR:** Stephan Baer, weshalb engagieren Sie sich trotz voller Agenda im Vorstand der Fachstelle UND?

**STEPHAN BAER:** Wenn Erwerbs- und Familienarbeit besser vereinbart werden, kann sich die Leistungskraft der Menschen im Erwerbs- und im Familienleben besser entfalten. Dies ist vorteilhaft für die Wirtschaft und auch für die Zufriedenheit der Menschen.

*Wie erleben denn Sie persönlich das Spannungsfeld Familie und Beruf?*

## Handy-Tipp

■ Von Carsten Roetz

**Sparen mit dem Handy.** Wer kennt dies nicht – am Monatsende wird abgerechnet, und oftmals ist die NATEL®-Rechnung höher, als vorher angenommen. Dabei muss das Telefonieren mit dem Handy nicht teuer sein – mit wenig Aufwand lässt sich dabei eine Menge Geld sparen.

Hier die kleinen Tricks, die Ihnen grosse Vorteile bringen:

■ **Abonnement.** Vergewissern Sie sich, dass Sie das richtige Abonnement gewählt haben. Im Lauf der Zeit verändern sich die Kommunikationsgewohnheiten, so dass Sie unter Umständen günstiger mit einem anderen Abo fahren. Im Internet bei Swisscom Mobile können Sie dazu einen Tarifsimulator abrufen, der Ihnen konkrete Antwort gibt. Wenn nötig, können Sie dort auch gleich einen Abo-Wechsel vornehmen.

■ **NATEL®-Nummern sind günstiger.** Überprüfen Sie vor langen Gesprächen, auf welchen Netzen Ihre Arbeitskollegen, Freunde usw. telefonieren. Im Zweifel lassen Sie sich eine alternative Telefonnummer durchgeben, denn: Anrufe auf das Mobilnetz eines anderen Anbieters sind teurer als Anrufe innerhalb des NATEL®-Netzes oder des Schweizer Festnetzes. Tipp: Um herauszufinden, ob Ihr Gesprächspartner ein Handy mit Swisscom-Mobile-Abonnement besitzt, senden Sie einfach ein SMS mit der Rufnummer an die Zielnummer 3333. Die SMS-Antwort folgt umgehend.

■ **SMS.** Nutzen Sie Alternativen, zum Beispiel SMS. Kurze Informationen können auch so problemlos und schnell zu einem Preis von lediglich CHF 0.20 ausgetauscht werden. Bei einem längeren Informationsaustausch rechnet sich hingegen ein Anruf.

■ **Netzwahl.** Schalten Sie Ihr Handy im Schweizer Grenzgebiet auf «Manuelle Netzwahl», damit es nicht selbständig nach anderen – ausländischen – Netzen sucht. So kann es vorkommen, dass Sie selbst in der Schweiz mit einem ausländischen Anbieter telefonieren, wodurch Ihnen die internationalen Roaming-Gebühren berechnet werden.

■ **Telefonieren im Ausland.** Informieren Sie sich vor Auslandsreisen über die Telefon-Tarife an Ihrem Reiseziel – diese unterscheiden sich je nach örtlichem Netzbetreiber teilweise erheblich. Sie können mit Ihrem Handy die Netzwahl manuell beeinflussen. Denken Sie auch daran, dass Sie im Ausland auch für empfangene Anrufe bezahlen. Mehr dazu auf [www.swisscom-mobile.ch/roaming](http://www.swisscom-mobile.ch/roaming) im Internet.

Swisscom Mobile im Internet: [www.swisscom-mobile.ch](http://www.swisscom-mobile.ch)  
Carsten Roetz ist Leiter Produkte-PR bei Swisscom Mobile AG, 3050 Bern.

Sponsored by

**swisscom mobile**  
Go far. Come close.

## Vertiefen

**Bücher** «Chance Teilzeitarbeit. Argumente und Materialien für Verantwortliche». J. Baillod (Hrsg.). 2002. vdf-Verlag.  
 «Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle». E. Ulich (Hrsg.). 2001. vdf-Verlag.  
 «Erfolgsfaktor familienbewusste Personalpolitik». P. Knauth et. al. 2000. Peter Lang Verlag.  
 «Frauen, Manager, Paare. Wer managt die Familie?». Petra Notz. 2001. Rainer Hampp Verlag.  
 «Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung». Bernadette Kadishi (Hrsg.). 2000. Verlag Tobler.

### Internet

[www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)  
[www.hallopa.ch](http://www.hallopa.ch)  
[www.16plus.ch](http://www.16plus.ch)  
[www.childcare.ch](http://www.childcare.ch)

Ich habe eine günstige Situation. Meine Frau arbeitet als Lehrerin mit Teilpensum, unsere Kinder sind mit 18 und 16 Jahren sehr selbständig. Zudem haben wir eine Haushaltshilfe. Als unsere Kinder noch kleiner waren, haben gleichzeitige Familien- und Berufspflichten auch etwa für Stress gesorgt.

*Wie sieht es in Ihrem Unternehmen Baer AG aus – bieten Sie Teilzeitstellen für Kaderpersonen an?*

Ja. Sechs von gut 40 Kadermitarbeiter/innen arbeiten mit reduziertem Pensum, zwi-

schen 60 und 90 Stellenprozenten. Seit Neujahr gehört auch ein Mitglied der Geschäftsleitung dazu.

*Welche Vorteile und Nachteile ergeben sich dadurch für Ihr Unternehmen?*

Die Möglichkeit, eine anspruchsvolle Aufgabe zu erfüllen und trotzdem mehr Zeit für die Familie zu haben, wirkt motivierend. Die knappere Arbeitszeit zwingt zu einem noch konsequenteren Setzen von Prioritäten. Beides ist für die Arbeitsleistung förderlich. Dies gleicht die bei einem Teilpensum prozentual höheren Aufwendungen (Stellvertretung, Weiterbildung, Informationsvermittlung, Arbeitsplatz usw.) wieder aus. Bei gleicher wirtschaftlicher Leistung ein Plus an persönlicher Zufriedenheit – dies ist ein Gewinn.

*Wo sehen Sie Handlungsbedarf für Politik und Wirtschaft, damit das Spannungsfeld «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» für Männer und Frauen entschärft werden kann?*

Die Politik hat sicher Handlungsbedarf bei Alleinerziehenden und Familien, die existenziell auf zwei Vollzeitverdienste angewiesen sind. Hier geht es um eine familienfreundliche Steuerpolitik und kostengünstige familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten wie Krippen, Tagesschulen, Tagesbetreuung für Kranke und Betagte usw.

Unternehmen sollten ihren Mitarbeitenden vor allem eine möglichst hohe Zeitautonomie, für Frauen und Männer Teilpensum mit guten Entwicklungschancen und in anspruchsvollen Funktionen sowie eine fortschrittliche Lösung für Mutter- und Vaterschaftsurlaub anbieten.



**Stephan Baer: «In meinem Unternehmen arbeiten sechs von gut 40 Kadermitarbeiter/innen mit reduziertem Pensum.»**

### VERTIEFEN

«Beruf und Familie: Wie erreiche ich die Balance?» ist auch Thema eines Workshops des ORGANISATOR. Datum: Donnerstag, 21. August 2003, 14.00 bis 17.30 Uhr. Ort: Hotel Mövenpick, Regensdorf. Kosten: CHF 140 (für Abonnenten), CHF 210 (für Nicht-Abonnenten). Weitere Infos auf Seite 55 dieser Ausgabe.

### AUTORIN

Edith Graf-Litscher ist Leiterin Beratung und Verkauf bei der Atupri Krankenkasse in Zürich. Sie ist verantwortlich für die Planung, Organisation und Durchführung der Marketing-Aktivitäten in der Ostschweiz. In ihrer Freizeit ist sie politisch tätig. Ihre Schwerpunktthemen sind «Familienpolitik von morgen» und «Gesundheitspolitik».

Tel. 01 556 55 21  
 Fax 01 556 55 12  
[edith.graf@atupri.ch](mailto:edith.graf@atupri.ch)

### ONLINE

[www.atupri.ch](http://www.atupri.ch)  
[www.edith-graf.ch](http://www.edith-graf.ch)