

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF – Der Fachkräftemangel grassiert. Willkommene zusätzliche Fachkräfte sind die gut ausgebildeten jungen Frauen, die aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nur in eingeschränkter Masse arbeiten. Hier stehen auch die Unternehmen mit flexiblen Arbeitsmodellen in der Pflicht – die Praxis zeigt, es funktioniert gut.

Geben und Nehmen für beide Seiten



Frauenduo mit nachhaltigem Unternehmerteil: Karin Bischoff und Kathrin Baumberger setzen schon lange auf flexible Arbeitsmodelle (v.l.). Bild: zvg

Die Frauen in der Schweiz sind immer besser ausgebildet, allerdings schöpfen sie ihr Erwerbspotenzial schlecht aus. «Diejenigen Frauen, die erwerbstätig sind, gehen mehrheitlich einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dies hat zur Folge, dass die gesamte Lohnsumme der Frauen tiefer ist als diejenige der Männer und ihre Karrierechancen eingeschränkter, weil für anspruchsvolle Tätigkeiten immer noch mehrheitlich ein

100-Prozent-Pensum vorausgesetzt wird», stellt sgV-Direktor **Hans-Ulrich Bigler** fest. Doch in den meisten Branchen grassiert der Fachkräftemangel, und die Wirtschaft lechzt nach qualifizierten Arbeitskräften. «Es gibt mehr als genug Arbeit, um gerade die gut bis sehr gut qualifizierten Frauen noch stärker ins Erwerbsleben einzubinden. Doch dafür müssen entsprechende Anreize gestärkt und die Vereinbarkeit von

Familie und Beruf gefördert werden», betont der Gewerbedirektor.

Flexibel und gut organisiert – dann läuft's rund

Doch wie wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen praktiziert und umgesetzt? Teilzeitstellen und flexible Arbeitszeiten gehören beim St. Galler Unternehmen «Die Manufaktur GmbH – deine Schneiderei», das fast ausschliesslich weibliche Angestellte beschäftigt, zum normalen Arbeitsalltag: «Seit jeher sind wir uns gewohnt, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, sonst hätten wir gar keine Mitarbeiterinnen mehr», stellen die beiden Geschäftsführerinnen **Karin Bischoff** und **Kathrin Baumberger** fest. «Wir legen grundsätzlich fest, wer an welchen Tagen und Halbtagen vor Ort ist. Wichtig ist für uns, dass der Laden zu den kommunizierten Öffnungszeiten besetzt ist und alles rund läuft.»

Das Team des feinen Schneider-Imperiums, das Massbekleidung für Damen und Herren sowie eigensinnige Kostümbilder kreiert, ist bestens aufeinander eingespielt – wenn eine Kollegin wegen einem kranken Kind oder dergleichen ausfällt, springt jemand anderes ein. «Es ist immer ein Geben und Nehmen», so Bischoff. Je nach Aufgabenbereich können die Frauen ihre Arbeitszeit flexibel einteilen und auch von zu Hause aus arbeiten. «Wir Arbeitgeberinnen achten darauf, dass wir mindestens eine Mitarbeiterin im Team haben, welche die ganze Woche vor Ort ist, um so Kontinuität zu gewährleisten.» Für das erfolg-

reiche Duo haben moderne Arbeitsmodelle jedoch Vor- und Nachteile: «Wir müssen einerseits die einzelnen Einsätze gut organisieren und die Mitarbeiterinformationen müssen fließen, andererseits haben wir mit Teilzeitarbeitenden auch Ressourcen, wenn wir kurzfristig mehr Kapazität benötigen.»

Mehr Administration – dafür zufriedene Mitarbeitende

Teilzeitstellen sind in der Lüönd Transport AG in Ibach/SZ noch Neuland. **Rita** und **Franz Lüönd** führen das Transportunternehmen seit fast 30 Jahren in der vierten Generation. Als Disponentin in der Firma, die den Chauffeuren ihre Aufträge zu teilt, hat die Präsidentin der KMU Frauen Schwyz das Zepter fest in der Hand. Sie hat ihren Mann denn auch davon überzeugt, im letzten Jahr reduzierte Pensen bei zwei Mitarbeitenden einzuführen. Initiiert wurde dieser Schritt durch einen werdenden Vater, der seine Arbeitszeit auf 80 Prozent reduzierte, um seiner Frau den Berufseinstieg nach der Geburt zu ermöglichen. «Ich finde diese Idee grossartig», so Rita Lüönd. «Flexible Arbeitsmodelle bedingen zwar mehr Aufwand in der Administration, doch heute müssen Arbeitgeber flexibler sein», ist die engagierte Unternehmerin überzeugt. «Denn zufriedene Mitarbeitende leisten bessere Arbeit und bleiben dem Unternehmen länger treu.» Zudem konnte das KMU so eine neue Vollzeitstelle schaffen – alles in allem ein nachhaltiges Projekt.

Moderne Arbeitsmodelle mit Teilzeitpensen ist auch für **Andrea Schel-**

bert der richtige Weg im Unternehmeralltag. Die Schwyzer KMU-Frau führt mit ihrem Mann **Heinz** die Interbitzin + Kälin AG in Ibach/SZ. Im Elektrobetrieb arbeiten von den 45 Mitarbeitenden fünf Männer Teilzeit. «Dieses Modell hat sich bei uns in der Firma bereits bestens etabliert. Wir haben sogar einen Projektleiter, der 70 Prozent arbeitet», so Schelbert. Als Unternehmerin und selbst Mutter hat sie grosses Verständnis für flexible Arbeitsmodelle. «Heute geht es nicht mehr anders – auch nicht im Handwerksbetrieb. Die Mitarbeitenden sind unser Kapital und es ist wichtig, auf ihre Bedürfnisse einzugehen und gegenseitig Kompromisse zu machen, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und nachhaltig und zukunftsorientiert wirtschaften zu können.»

Corinne Remund

DER SGV FORDERT:

- dass Familienpolitik weiterhin Sache der Kantone und Gemeinden bleibt, da diese viel bedarfsgerechter unterstützen und fördern können.
- dass auf den Einsatz weiterer Bundesgelder für familienpolitische Programme verzichtet wird.
- dass stärkere steuerliche Anreize mittels höherer Kind-Drittbetreuungsabzüge geschaffen werden.
- dass alle Hindernisse bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten beseitigt werden.

GLETSCHERINITIATIVE – Die Energiestrategie 2050 ist am Scheitern. Ein modernes CO₂-Gesetz gibt es nicht. Und trotzdem nimmt man die Gletscherinitiative ernst? Das wäre Realitätsverweigerung.

Es braucht weder CO₂-Gesetz noch Initiative

Die Gletscherinitiative will die Schweiz frei von fossilen Energieträgern machen. Bis zum Jahr 2050 soll das Land gar netto null Treibhausgasemissionen emittieren. Die Politik ist darauf eingetreten. Das absolute Technologieverbot der Gletscherinitiative will sie nicht übernehmen. Doch das Netto-Null-Ziel bis 2050 will sie wohl.

Der Nationalrat hat nämlich entschieden, der Initiative einen indirekten Gegenvorschlag gegenüberzustellen. Die neblige Vorlage, die verabschiedet wurde, ist mehr als nur fragwürdig. Sie setzt ein Netto-Null-Ziel für 2050, also für einen Zeitpunkt, an dem alle das Ziel beschlies-

sende Politiker nicht mehr in Verantwortungspesen sein werden.

Kein Wort zum Wie

Und dann sagt die Vorlage nichts darüber, wie das Ziel zu erfüllen ist. Und selbstverständlich gab es keine Diskussion über die Kosten der Vorlage – geschweige denn über persönliches Eigentum, Wirtschaftsfreiheit oder Verhältnismässigkeit.

Der Gegenvorschlag zur Gletscherinitiative ist reine Realitätsverweigerung. Er verkennet die viel dringlicheren Probleme, die anstehen:

- Die Energiestrategie 2050 war ein ähnlich ambitioniertes Mehrgenerationenprojekt. Schon fünf Jahre

nach ihrer Inkraftsetzung ist sie dabei, zu scheitern. Die Schweiz steuert in eine Strommangellage, weil nicht einmal die kurzfristigen Ziele der Strategie umgesetzt wurden. Der Ausbau von Stromproduktionskapazitäten stockt, Grosskraftwerke scheinen nun ausgeschlossen.

- Die Schweiz steht derzeit ohne ein modernes, an das Übereinkommen von Paris ausgerichtetes CO₂-Gesetz da. Nachdem die Politik das Gesetz überfrachtet hatte, versenkte das Volk die wuchernde Vorlage. Das bedeutet, die Schweiz braucht ein Gesetz mit einem Emissionsreduktions-Ziel für das

Jahr 2030. Statt also die Strategie für die super lange Frist zu machen, was nicht die Aufgabe eines Parlaments ist, sollten sich die Räte auf die Schaffung von verlässlichen Rahmenbedingungen für die Zukunft, die sie verantworten können, konzentrieren.

- Das Problem der Netto-Null-Zielsetzung ist, dass man hier eine staatliche Technologieplanung akzeptiert. Man schaltet den Wettbewerb aus; man meint, das, was man heute wisse, gelte auch in 25 Jahren. Man lässt der Wirtschaft keine Entfaltungsmöglichkeiten. Zum Vergleich: Noch vor wenigen Jahren hat sich

die Schweiz bewusst gegen Netto-Null-Technologien entschieden. CO₂-Abscheidung wurde trotz verschiedenen Vorschlägen nicht als Schweizer Klimainstrument angenommen. Heute gelten diese Technologien als wünschenswert. Was wird noch alles bis zum Jahr 2050 geschehen?

Die Gletscherinitiative und ihr Gegenvorschlag verkennen also nicht nur die Realität. Sie fokussieren auf das Falsche. Angesichts der Strommangellage ist der Ausbau der Produktionskapazitäten für elektrischen Strom viel dringender – und für die Dekarbonisierung essenzieller. Sc

ANZEIGE

Neutral & Unabhängig

Projektentwickler | Generalplaner | Investorenvertreter

Photovoltaikanlagen
ZEV für Gewerbe und Industrie

- Unternehmerisch
- Einfallreich
- Durchsetzungsfähig
- Erfahrung

hauri : real estate
development

mha gmbh www.mhagmbh.ch +41 (0) 31 332 19 89 4532 Feldbrunnen

Schweizer Solarpreis 2016
Solaranlage Riverside 37'000 m² / 5,76 MW
Planung & Realisierung in 8 Monaten
während laufendem Betrieb

