

Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern Arbeitszeitmodelle

Wussten Sie, dass flexible Arbeitszeiten zu den effektivsten Massnahmen gehören, wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern? Mit einfachen und oft kostenneutralen Massnahmen lässt sich grosse Wirkung erzielen. Gerade KMU können mit Flexibilität bei umworbene Arbeitskräften punkten.

Flexible Arbeitszeiten – Kreativität wird belohnt

Gängigste Arten flexibler Arbeitszeit:

- **Gleitzeit:** Mitarbeitende können innerhalb eines Zeitfensters ihre tägliche Arbeitszeit selber einteilen. Kernzeiten legen fest, wann alle Mitarbeitenden anwesend sind.

z.B. um das Kind am Morgen in Ruhe in die Kita zu bringen

- **Jahresarbeitszeit:** Die Soll-Stunden sind für ein ganzes Jahr festgelegt. Die Arbeitszeit wird auf einzelne Tage, Wochen, Monate verteilt.

z.B. um die Schulferien abzufedern

- **Kurzabwesenheiten:** Mitarbeitende können während der Arbeitszeit für eine oder mehrere Stunden abwesend sein, um private Aufgaben und unvorhersehbare Termine wahrzunehmen.

z.B. um die betagte Mutter zu einem Arzttermin zu begleiten

«Dank Kreativität und etwas Mut finden Unternehmen gute, alltagstaugliche Lösungen», so Sandra Zurbuchen, Beraterin der Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (www.und-online.ch).

Gestalten Sie mit den verschiedenen Modellen für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden passende Regelungen. Nützliche Ideen und Tipps finden Sie im KMU-Handbuch «Beruf und Familie» (siehe Rückseite). Wichtig sind dabei klare Rahmenbedingungen: Gelten beispielsweise für alle die gleichen Regelungen oder gibt es individuelle Vereinbarungen? Wie werden Arbeitszeiten erfasst und Minus- oder Plusstunden beglichen?

Flexibilität hat immer zwei Seiten

Für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen brauchen Mitarbeitende nicht nur Flexibilität, sondern auch Planbarkeit. Zugleich muss der Betrieb auf die Mitarbeitenden zählen können, wenn Arbeit anfällt. Das Entgegenkommen beider Parteien ermöglicht ein passendes Gleichgewicht. Um über die gegenseitigen Bedürfnisse und Spielräume informiert zu sein, sind Mitarbeitendengespräche eine gute Möglichkeit.

Flexible Arbeitszeiten lohnen sich:

- 8 von 10 Erwerbstätigen wollen flexible Arbeitszeiten. (Schweizer HR-Barometer 2010)
- Flexible Arbeitszeiten erhöhen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden: Sie sind ausgeglichener, produktiver und motivierter.
- Mitarbeitende, die ihren Beschäftigungsgrad an familiäre und private Umstände anpassen können, bleiben dem Unternehmen treu. Damit vermeiden Sie Fluktuationen und Wissensverluste.
- Verteilen Sie Verantwortung und Know-how auf mehrere Personen und profitieren Sie von einer nachhaltigen Stellvertretungsregelung.
- Teilzeitarbeit fördert eine ergebnisorientierte Arbeitshaltung und sensibilisiert für unnötige «Zeitfresser».
- Dank flexibler Arbeitszeiten können Sie den Arbeitseinsatz besser an das Arbeitsvolumen anpassen und Zeitspielräume nutzen.

Bei der Umsetzung flexibler Arbeitsbedingungen gilt es auch den Standpunkt des Teams zu berücksichtigen und Sorge zu tragen, dass sich alle Mitarbeitenden fair behandelt fühlen. Eine offene Kommunikation ist auch hier hilfreich, um die Bedürfnisse und Anliegen aller besser zu kennen.

Rechtliches zu Arbeitszeitmodellen

Auch bei flexiblen Arbeitszeiten sind die arbeitsgesetzlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Die Industrie- und Gewerbeaufsicht des Kantons Luzern informiert und berät in rechtlichen Fragen der Arbeits- und Ruhezeiten und unterstützt Betriebe bei der Erarbeitung massgeschneiderter Arbeitszeitmodelle (Schichtarbeit, Teilzeitleösungen, Pikettendienste etc.).

www.wira.lu.ch > Industrie- und Gewerbeaufsicht

Für Teilzeit- und Vollzeitangestellte sind die gleichen Arbeitsbedingungen zu wahren. Damit schützen Sie sich vor indirekter Diskriminierung.

www.gleichstellungsgesetz.ch > Erläuterungen

Teilzeitarbeit für ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben

Teilzeitarbeit ist meist das erste Stichwort, das man mit flexiblen Arbeitsbedingungen verbindet. Mit der Möglichkeit den Beschäftigungsgrad an die familiären oder privaten Umstände anzupassen, verbessert sich die Vereinbarkeit für die Mitarbeitenden beachtlich. Je nach Variante bezieht sich die Teilzeitarbeit auf den Tag, die Woche oder das ganze Jahr und ist auch mit flexiblen Arbeitszeiten (siehe Vorderseite) kombinierbar. Flexible Teilzeitregelungen ermöglichen Mitarbeiterinnen beispielsweise auch einen gleitenden Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub.

Die Produktivitätssteigerung zufriedener Mitarbeitender übertrifft in den meisten Fällen den Zusatzaufwand. Ein erhöhter Koordinationsaufwand und höhere Sozialversicherungs- und Infrastrukturausgaben hängen

von der konkreten Situation ab. Sie bleiben für den Betrieb steuerbar.

...auch für Männer und junge Fachkräfte

Vermeintlich fordern Männer und junge Fachkräfte flexible Arbeitsbedingungen und Teilzeitarbeit, um einen Teil der Kinderbetreuung und der Hausarbeit zu übernehmen, aber auch, um etwa Zeit für ein intensives Hobby zu haben. Dieses Bedürfnis nach mehr Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben erkennen auch Unternehmen zunehmend als Chance: «Unser Erfolgsfaktor ist es, dass wir auch Männern Teilzeitarbeit ermöglichen, damit sie sich mehr Zeit für ihre Familien nehmen können», so Susanne Wiederkehr, der Gersag Krantechnik GmbH aus Reiden.

Flexibilität führen – Flexibel führen

Das Führen von Teilzeitmitarbeitenden und das Führen in Teilzeit bedingen, dass sowohl der Betrieb als auch die Vorgesetzten den Mitarbeitenden mehr Möglichkeiten zur Selbstorganisation einräumen und Vertrauen schenken. Eine gute Voraussetzung ist, dass Vorgesetzte ihr Verhältnis zum Thema Kontrolle und der ständigen Verfügbarkeit von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz reflektieren. Eine breite Diskussion unter den Vorgesetzten eines Unternehmens, aber auch innerhalb von Teams, schafft Klarheit.

Eigenverantwortlichkeit und Stellvertretungen stärken

Flexible Arbeitsbedingungen stärken die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeitenden. Davon profitiert das Unternehmen, z.B. indem Abläufe effizienter gestaltet werden können. Flexible Arbeitszeiten funktionieren dort am besten, wo mehr als nur eine Person mit einem bestimmten Arbeitsbereich vertraut ist. Mit klaren Stellvertretungsregelungen verteilen Sie das betriebliche Know-how auf mehrere Mitarbeitende und fördern die Kooperation in Ihren Teams.

Nutzen Sie die Vorteile von flexiblen Arbeitszeitmodellen für Ihren Betrieb und profitieren Sie von höherer Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden!



KMU-Handbuch «Beruf und Familie» (SECO 2007, gratis)

Mit der **Tool-Box Teilzeit** überprüfen Sie Stellen auf ihr Teilzeitpotenzial und setzen Teilzeitarbeit im Berufsalltag erfolgreich um.

www.disg.lu.ch/toolbox-teilzeit.pdf

Der Teilzeitmann ermutigt Männer mit Rat und Tat – davon profitieren auch Unternehmen. www.teilzeitmann.ch

Web-Informationen www.gisg.lu.ch/familienfreundlichkeit



Gesundheits- und Sozialdepartement
Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)
Fachstelle Gesellschaftsfragen
 Rösslimattstrasse 37
 Postfach 3439
 6002 Luzern

Telefon 041 228 67 12
 Telefax 041 228 51 76
gesellschaftsfragen@lu.ch
www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit