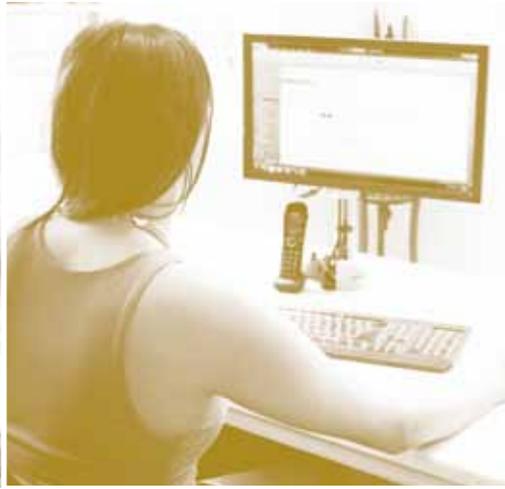


FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK IN UNTERNEHMEN IM WALLIS



- Flexible Arbeitszeiten erleichtern die Organisation des Alltags erwerbstätiger Eltern erheblich.
- Ein Viertel der erwerbstätigen Eltern arbeitet in einem sehr familienfreundlichen Unternehmen.
- Unternehmen zeigen sich flexibel, wenn Eltern wegen planbarer Termine von der Arbeit fern bleiben müssen.



Was macht eine familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen aus?

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist gekennzeichnet durch bestimmte Werte und Massnahmen, Offenheit für flexible Lösungen und transparente Information im Unternehmen.

Wenn die effektive Leistung der Angestellten zählt und nicht deren Präsenzzeit (SECO, 2007)¹, handelt es sich um eine Werthaltung, die eine familienfreundlichen Personalpolitik ausmacht. Die Werthaltung lässt einen Spielraum offen, wann und wo der Auftrag erledigt werden soll. Sie ermöglicht beispielsweise einem Vater, sein Kind an fixen Wochentagen vor Arbeitsbeginn in die Schule zu schicken und später zur Arbeit zu erscheinen. Er läuft deshalb nicht Gefahr, im Betrieb als unmotiviert und nicht leistungsbereit zu gelten.

Die Werthaltung macht zudem Kaderanstellungen in Teilzeit möglich. Mütter werden trotz familiärer Aufgaben in die innerbetriebliche Karriereplanung einbezogen.

Ein offener Informationsaustausch über betriebliche und private Anliegen ist für eine famili-

enfreundliche Personalpolitik ebenso wichtig (SECO, 2007) wie eine geltende Werthaltung. Es entsteht auf beiden Seiten ein grösseres Verständnis für die Situation der anderen. Die Bereitschaft wächst, gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Die gefällten Entscheidungen stossen bei allen Beteiligten auf eine breitere Akzeptanz.

Wie familienfreundlich ist die Personalpolitik in den Unternehmen im Wallis?

Mütter und Väter haben in der Elternbefragung² beurteilt, wie familienfreundlich die Betriebskultur im Unternehmen ist, in dem sie angestellt sind. Die Eltern wurden um eine Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Unternehmens gebeten, in dem sie angestellt sind. Sie wurden zudem zur flexiblen zeitlichen und örtlichen Organisation ihrer Arbeitszeit befragt, sowie zu einigen anderen Themen. Ihre Antworten ergeben ein ambivalentes Bild der aktuell vorhandenen Familienfreundlichkeit der Unternehmen.

Familienfreundliche Betriebskultur

Ein Viertel der Eltern arbeitet in einem sehr familienfreundlichen Unternehmen (Abb. 1). Die Väter schätzen ihre Betriebe tendenziell familienfreundlicher ein als die Mütter. Ein Grossteil der erwerbstätigen Eltern nimmt die Betriebskultur in ihrem Unternehmen als eher familienfreundlich wahr.

Flexible Arbeitszeiten

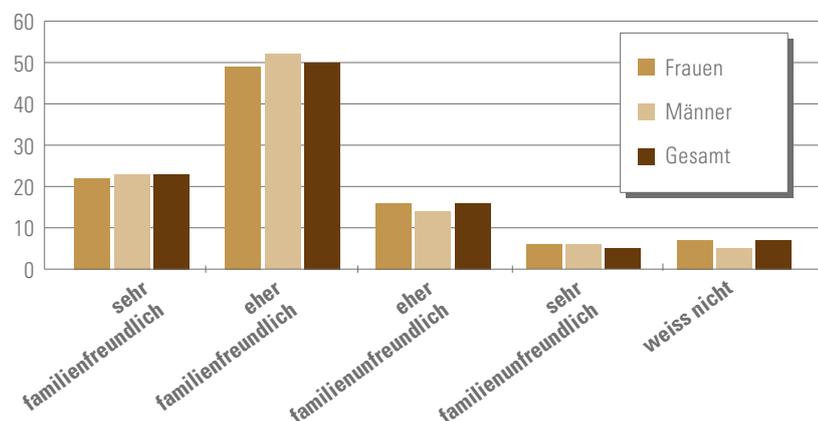
Im Wallis können weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Mütter und Väter – alleinerziehend oder in einem Paarhaushalt – ihre Arbeitszeit flexibel wählen (siehe Abb. 2). Gesamtschweizerisch sind es deutlich mehr Arbeitnehmende (61%)³, die ihre Arbeitszeit innerhalb eines gewissen zeitlichen Rahmens anpassen können. Die Väter verfügen öfter über eine zeitliche Flexibilität (50%) als die Mütter (40%).

¹ SECO (2007), KMU-Handbuch «Beruf und Familie»

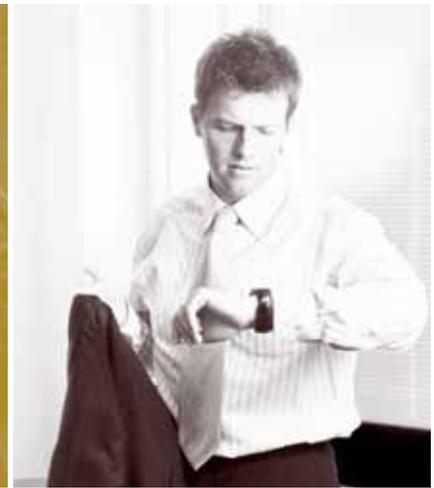
² Oesch T., Stutz H., (2014) Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis. BASS, Bern www.gleichstellung-familie.ch

³ Seco, Hrsg. (2012), Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz

Abb. 1 Einschätzung der erwerbstätigen Eltern zur Familienfreundlichkeit der Betriebskultur



Quelle: Elternbefragung im Kanton Wallis (Januar bis März 2014); Berechnungen BASS (gewichtet)



Abstimmung der Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten und Schulen

Es steht nur wenigen Vätern und Müttern offen, ihre Arbeitszeit auf die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten anzupassen (Tab. 1).

Noch schwieriger ist es für erwerbstätige Eltern, ihre Arbeitszeit auf die Unterrichtszeiten ihrer Kinder anzupassen (Tab. 1). Die Schulzeiten sind mit dem scheinbar kleinen zeitlichen Spielraum der Arbeitszeiten kaum zu vereinbaren.

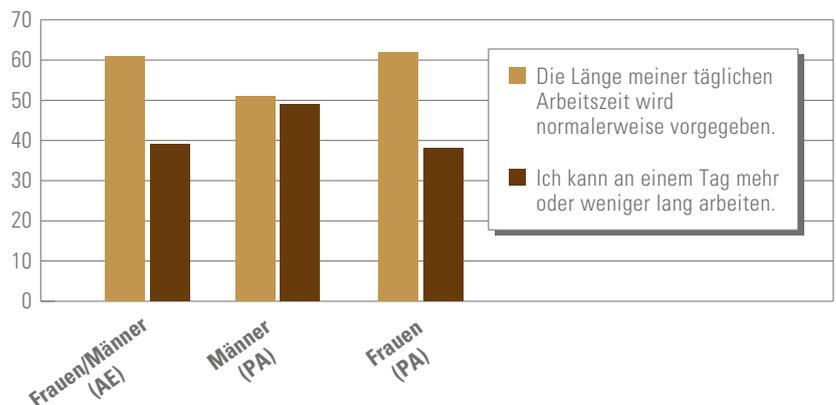
Mehr zeitliche Freiheit erhalten erwerbstätige Eltern für planbare, familiäre Termine wie Arztbesuch oder Elterngespräch. Es fällt auf, dass wesentlich mehr Mütter als Väter diese Freiheit vom Arbeitgeber gewährt erhalten (Tab. 1).

Krankheit eines Kindes

Für die Betreuung ihres kranken Kindes können fast alle Mütter und Väter notfalls einen Tag freinehmen (Tab 1). Alleinerziehenden wird dieser Tag deutlich häufiger bezahlt als Eltern in Partnerschaft. 7% der Mütter und 11% der Väter werden vom Arbeitgeber notfalls nicht für einen Tag freigestellt. Es steht ihnen die Möglichkeit weder bezahlt noch unbezahlt offen.

Das geltende Arbeitsgesetz⁴ sieht ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freigeben muss.

Abb. 2 Anteil der Erwerbstätigen mit flexiblen täglichen Arbeitszeiten (%)



Bemerkungen: PA = Paarhaushalte; AE = Alleinerziehende.

Quelle: Elternbefragung im Kanton Wallis (Januar bis März 2014); Berechnungen BASS (gewichtet)

Telearbeit

Telearbeit ermöglicht, zu Hause oder in einer selbst gewählten Arbeitsstätte arbeiten zu können, also unabhängig vom Standort des Arbeitgebers. Arbeitsmittel sind Laptop, Telefon und Handy. Generell wird Telearbeit oft für einen Teil des Arbeitspensums gewählt, selten für die gesamte Arbeitszeit pro Woche.

Telearbeit steht im Wallis einem kleinen Teil der erwerbstätigen Mütter und Vätern offen (Abb 3). Jene, die sie nutzen können, machen selten Gebrauch davon. Dies gilt sowohl für die Väter als auch für die Mütter. Anders ist die Situation bei den Alleinerziehenden. Fast alle, denen Telearbeit offen steht, nutzten sie.

Tab. 1 Möglichkeit der Anpassung der Arbeitszeit an unterschiedliche Situationen

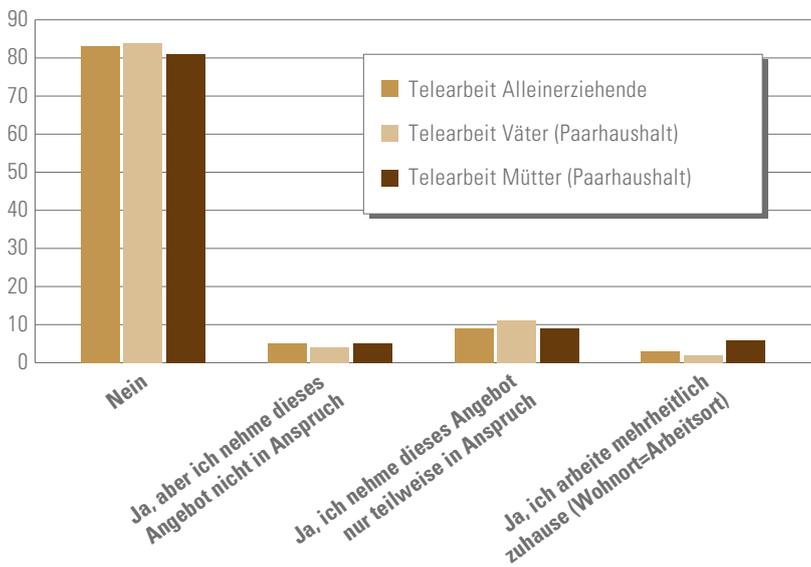
	Erwerbstätige Väter (in %)	Erwerbstätige Mütter (in %)	Erwerbstätige Alleinerziehenden (in %)
Möglichkeit, Arbeitszeit auf Öffnungszeiten der KITAS anzupassen	37	54	60
Möglichkeit, Arbeitszeit auf Unterrichtszeiten anzupassen	34	46	52
Möglichkeit, familiärer Termine wahr zu nehmen (Arztbesuch, Elterngespräch, etc.)	48	67	72
Bei Krankheit des Kindes notfalls einen Tag frei nehmen, bezahlt (unbezahlt)	47 (43)	50 (43)	62 (33)

Quelle: Elternbefragung im Kanton Wallis (Januar bis März 2014); Berechnungen BASS (gewichtet)

⁴ Artikel 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes



Abb. 3 Anteil der Erwerbstätigen, die zu Hause arbeiten können (Telearbeit) (in %)



Quelle: Elternbefragung im Kanton Wallis (Januar bis März 2014); Berechnungen BASS (gewichtet)

Mutterschaftsurlaub / Vaterschaftsurlaub / unbezahlter Elternurlaub

Ein Viertel der Mütter wusste nicht, wie lange der Mutterschaftsurlaub in ihrem Unternehmen dauert. 40% der Unternehmen offerieren mehr als die gesetzlich geregelten 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Die Eltern haben oft keine Kenntnisse über die Regelungen des Vaterschaftsurlaubs. Sie wissen zudem kaum, ob ein Elternurlaub in ihrem Unternehmen existiert und ob die Möglichkeit besteht, einen unbezahlten Elternurlaub zu nehmen.

Fazit – Es braucht eine familienfreundliche Personalpolitik in Unternehmen

Unternehmen im Wallis erlauben ihren angestellten Müttern und Vätern problemlos, für planbare Termine mit den Kindern von der Arbeit fern zu bleiben. Die Mehrheit unter ihnen gewährt auch eine kurzfristige Absenz von der Arbeit, wenn ein Kind krank ist. In beiden Situationen ermöglicht die Flexibilität des Arbeitgebers den Eltern, ihre Erziehungs- und Erwerbsarbeit einfacher unter einen Hut bringen zu können. Es handelt sich in beiden Fällen um punktuell auftretende Ereignisse. Wenn es jedoch um eine permanente Flexibilität der Arbeitszeit geht, sind die Unternehmen im Wallis sehr zurückhaltend. Zurückhaltend, obwohl bekanntlich flexible Arbeitszeit eine der hilfreichsten Massnahmen ist, damit Eltern ihre Erwerbstätigkeit und ihre Verantwortung für die Kinder ohne Stress vereinbaren können. Die Unternehmen sind auch im schweizerischen Vergleich zurückhaltend.

Die Ergebnisse der Elternbefragung machen zudem deutlich, dass der Spielraum innerhalb der gewährten Flexibilität klein ist. Zu klein, um eine Unterstützung für erwerbstätiger Eltern sein zu können. Im Alltag ist es beispielsweise oft nicht möglich, sein Kind vor Krippenschluss selber abzuholen. Hier besteht Handlungsbedarf für die Unternehmen, wenn sie weiterhin eine familienfreundliche Personalpolitik fördern und pflegen wollen.

Link:

Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie:
www.gleichstellung-familie.ch

AUSBLICK ERWERBSPOTENTIAL DER FRAUEN IM WALLIS UNTER DER LUPE



74% der Mütter im Wallis sind erwerbstätig, viele in Teilzeitanstellung. Jede fünfte Mutter ist nicht erwerbstätig.

Wie zufrieden sind sie mit ihrer (Nicht-) Erwerbssituation?

Wird das Erwerbspotential der Mütter ausreichend genutzt?

Nächste Ausgabe erscheint am 5. September 2016

Impressum

Factsheet: «Situation der Kinderbetreuung im Wallis»

Herausgeber

Departement für Finanzen und Institutionen (DFI)
Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie
Avenue de la Gare 33 | CP 478 | 1951 Sion
+41 27 606 21 20 | egalite-familie@admin.vs.ch

Auswertung der Daten

Büro BASS

Konzept und Gestaltung

metaloop.ch

**ÉGALITÉ
FAMILIE
GLEICHSTELLUNG**

**CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS**

