



Kantonales Amt
für Gleichstellung
und Familie



FEBRUAR
2026

Vereinbarkeit von Beruf und Familie Jedes KMU kann Massnahmen umsetzen

Was wäre, wenn Ihr Unternehmen 2026 eine Personalpolitik umsetzen würde, die sich mit den Familienpflichten vereinbaren lässt? Der Gewinn für die KMU ist enorm! Gemäss Guy Parmelin, Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, verfügen KMU «über gewisse Vorteile bei der Umsetzung [einer solchen Personalpolitik]: kurze Entscheidungswege, direkter Kontakt zwischen Führung und Mitarbeitenden und die Flexibilität, passgenaue Lösungen festzulegen.» Ausserdem «bietet eine familienorientierte Personalpolitik handfeste Vorteile im Wettbewerb. [Die Unternehmen] profitieren von motivierteren Mitarbeitenden und höherer Produktivität. Geringere Fluktuation und weniger Absenzen sparen Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Nicht zuletzt stärkt Familienfreundlichkeit die Position als attraktiver Arbeitgeber - ein entscheidender Vorteil im Wettbewerb um Talente.»

Nachstehend finden Sie einige Ansätze zur Einführung einer familienorientierten Personalpolitik.

Die Informationen stammen aus dem [KMU-Handbuch «Beruf und Familie» des SECO, 2025](#)



FLEXIBLE ARBEITSZEIT

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein wichtiger Faktor, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden. Flexibel arbeitende Beschäftigte sind oft zufriedener, weniger gestresst und dadurch produktiver. Sie haben weniger Fehlzeiten und eine höhere Motivation, sich langfristig an das Unternehmen zu binden. Zudem trägt die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit zu einer besseren Lebensqualität bei. Das zahlt sich aus: ein positives Betriebsklima und - trotz anfänglichem Aufwand in Planung und Koordination - langfristige Vorteile. Hier finden Sie einige Erfahrungsberichte:

Pflegeheime - 152 Beschäftigte

Gisper - 22 Beschäftigte



ARBEIT AUSSERHALB DES BETRIEBS

Wird dem Personal ermöglicht, von zuhause aus zu arbeiten, so kann es Alltagsfenster - etwa während der Schulzeit oder an Randzeiten - für berufliche Aufgaben nutzen. Das ermöglicht höhere Teilzeitpensen und verringert den Bedarf an zusätzlichem Personal. Die eingesparte Pendelzeit kann produktiv genutzt werden. Darüber hinaus steigert arbeitsortsunabhängiges Arbeiten die Erreichbarkeit, was Kunden zugutekommt. Hier finden Sie einige Erfahrungsberichte:

Holzbau - 82 Beschäftigte

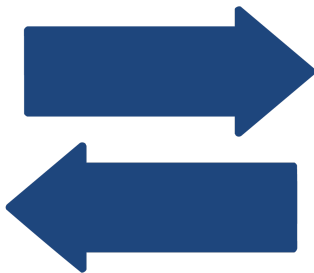
Kommunikation - 16 Beschäftigte



KINDERBETREUUNG

Eine verlässliche familienergänzende Betreuung ermöglicht es Eltern, nach der Geburt eines Kindes schneller und mit einem höheren Pensum in den Beruf zurückzukehren. Das bewahrt wertvolles Know-how und reduziert Rekrutierungskosten. Auch für betreuende Angehörige gilt: Flexible und verlässliche Betreuungslösungen senken Fehlzeiten und Stress, steigern die Leistungsfähigkeit und fördern die Motivation und die Loyalität der Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber. Hier finden Sie einen Erfahrungsbericht:

Ergotherapie - 13 Beschäftigte



ERWERBSUNTERBRUCH UND WIEDEREINSTIEG

Der Übergang in die Elternschaft oder die Übernahme der Pflege eines Angehörigen bringt grosse Veränderungen bei der Alltagsgestaltung mit sich. Massnahmen, die den neuen Lebenssituationen der Mitarbeitenden Rechnung tragen, fördern die Rückkehrbereitschaft nach einem Erwerbsunterbruch. Sie tragen auch zur Vermeidung von Fluktuation und Berufsausstiegen bei. Sie stärken die Identifikation mit dem Unternehmen und die Motivation, zum gemeinsamen Erfolg beizutragen. Die Unternehmen sichern sich damit einen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte und loyale Fachkräfte.

Hier finden Sie einige Erfahrungsberichte :

Ingenieurwesen – 55 Beschäftigte

Baumaterialhandel - 112 Beschäftigte

UNTERNEHMENSKULTUR



Eine familienbewusste Personalführung ist für den Erfolg eines Unternehmens entscheidend. Führungskräfte spielen durch ihr Verhalten und ihre Kommunikation eine wichtige Rolle. Beratungsangebote können ihnen dabei helfen, die Herausforderungen zu verstehen und die geeigneten Massnahmen zu ergreifen. So sollte es selbstverständlich sein, dass nicht nur mit werdenden Müttern, sondern auch mit werdenden Vätern Gespräche über Vereinbarkeitslösungen geführt werden.
Hier finden Sie einige Erfahrungsberichte :

Reparaturen und Service - 7 Beschäftigte

Elektronikindustrie - 120 Beschäftigte

Kantonales Amt
für Gleichstellung
und Familie



Rue Pré-Fleuri 2A
Postfach 70
1950 Sitten

+41 27 606 21 20
ocef-kagf@admin.vs.ch
gleichstellung-familie.ch



Sie erhalten diese E-Mail, weil Sie dem Website-Newsletter Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie mit der Adresse {{ contact.EMAIL }} beigetreten sind.
[Von diesem Newsletter abmelden](#)