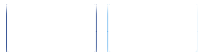


GESELLSCHAFT ARBEITEN FAMILIE

Besonders Mütter krebsten während des Lockdowns im Job zurück, um sich mehr um die Kinder zu kümmern. (Symbolbild: Standsome Worklifestyle/Unsplash)



Ein «Live-Experiment» mit vielen Chancen

So hat Corona die Familienfreundlichkeit in Luzerner Unternehmen beschleunigt

🕒 7 min Lesezeit

03.06.2021, 12:01 Uhr

Es war ein riesiges Live-Experiment: Die Coronakrise brachte viele Unternehmen gezwungenermassen zum Umdenken. Und sie hat die Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit in Luzerner Unternehmen beschleunigt, wie eine Podiumsdiskussion zeigte. So setzen die einen auf einen grösseren Kinderhort – andere schicken Mütter, die für die Kinderbetreuung einspringen müssen, nach Hause. Ohne, dass sie weniger Lohn bekommen.



REDAKTION

Isabelle Dahinden

→ @ZENTRALPLUS FOLGEN

«Wir leben eine Schönwetter-Gleichstellung», meinte die Luzerner Gleichstellungsexpertin Gesine Fuchs zu [zentralplus](#). Doch wie wirkt sich die Coronakrise auf die Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt wirklich aus?

Erste Studien zeigen, dass die Krise tatsächlich erste gesellschaftliche

Errungenschaften ausgebremst hat. So waren es besonders Mütter, die während des Lockdowns und zu Zeiten des Homeschoolings ihr Arbeitspensum reduzierten. Gleichzeitig wirkten sich die Krise und damit verbunden die zunehmende Digitalisierung und Homeoffice wiederum positiv auf die Familienfreundlichkeit aus.

Zu diesem Thema diskutierten am Mittwochabend Experten an einer Online-Podiumsdiskussion des Netzwerks «Unternehmen Verantwortung» in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.

Paraplegiker-Zentrum schuf eine zentrale Personaleinsatzplanung

Die Krise hat auch das Paraplegiker-Zentrum in Nottwil hart getroffen. Es ist eines der weltweit grössten und bedeutendsten Kompetenzzentren für die Akutversorgung und Rehabilitation von Querschnittsgelähmten. Der Anteil der Pflegeleistungen ist sehr hoch – wie auch der Anteil von Mitarbeiterinnen, die präsent sein mussten.

«Wir haben erlebt, wie wir unsere Unternehmenskultur unglaublich schnell verändern mussten», sagt Stefan Staubli vom Paraplegiker-Zentrum. Man musste viel schneller entscheiden, Verantwortung abdelegieren, viele Sitzungen einfach mal von der Agenda streichen.

«Alle Mitarbeitenden, die zur Arbeit erscheinen mussten und ihre Kinder nicht zur Schule schicken konnten, konnten sie einfach mitnehmen.»

Stefan Staubli, Paraplegiker-Zentrum

Eine der ergriffenen Massnahmen war die Schaffung einer zentralen Personaleinsatzplanung. Also eine Stelle, welche die ganze Belegschaft koordiniert und plant, für die 24 Stunden, 7 Tage die Woche, Schichtpläne erstellt und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht. «Jede Mutter und jeder Vater, all unsere Mitarbeitenden, konnten sich jeden Tag und jede Nacht an diese Stelle wenden, um Probleme zu melden.»

Nachdem der Bund die Schulschliessungen verkündet hat, hat das Paraplegiker-Zentrum zudem über das Wochenende einen massiven Ausbau des Kinderhorts realisiert. Da das Hotel Sempachersee, eine Tochtergesellschaft des Paraplegiker-Zentrums, geschlossen war, standen zusätzliche Räume und freie Mitarbeitende zur Verfügung. «Alle Mitarbeitenden, die zur Arbeit erscheinen mussten und ihre Kinder nicht zur Schule schicken konnten, konnten sie einfach mitnehmen», erklärt Staubli. Eine wertvolle Sache, wie er ausführt. Auch habe man bei den Abteilungen, in denen es möglich war, Homeoffice eingeführt.

Luzerner Kantonalbank hat bereits vor Jahren Massnahmen ergriffen

Auch die Luzerner Kantonalbank musste reagieren – hat aber bereits Jahre zuvor entsprechende Massnahmen bezüglich besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen und war somit gewappnet.

Vor acht Jahren setzte die LUKB ein Konzept «Familie und Karriere» in Kraft. «Da ist vieles drin», sagt Jürg Stadelmann, Personalleiter der Luzerner Kantonalbank. Von Teilzeitarbeit – auch für Kundenberater und Spezialistinnen auf Führungsfunktionen bis hin zu Homeoffice, das eingeführt wurde – wenn auch in kleinem Umfang. Zudem bietet die Bank ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr Pensum etwas zu komprimieren. «Beispielsweise können Mitarbeitende dadurch 90 Prozent in vier Tagen leisten. Wenn sie zusätzlich einen Tag aus dem Homeoffice arbeiten, womit sie ziemlich frei in der Gestaltung dieser Zeit sind, dann bringt das bereits etwas.» Insbesondere den Müttern, die gut qualifiziert sind und dadurch in ihrem Beruf weiterarbeiten können, wenn die Väter bei der LUKB in solchen Modellen bei der Bank tätig seien.

Homeoffice: Aus Einzelfällen wurde Normalität

Aber auch wenn es die LUKB ihren Mitarbeitenden bereits Jahre zuvor gewährte: Homeoffice war eine Ausnahmeerscheinung. Das hat sich durch die Pandemie verändert. «Wir mussten innerhalb von wenigen Tagen von Einzelfällen auf 50 Prozent und mehr umstellen.» Auch wenn es eine Herausforderung gewesen sei, es habe bestens funktioniert.

«Wir haben – ohne es zeitlich zu begrenzen – kommuniziert: Wenn Mütter Betreuungsaufgaben wahrnehmen müssen, dann gehen sie halt nach Hause. Und dies bei voller Lohnzahlung und ohne die Tage zu beschränken.»

Jürg Stadelmann, Luzerner Kantonalbank

Auch speziell für Mütter hat man Massnahmen ergriffen. Viele von ihnen krebsten während der Pandemie und zu Zeiten des Lockdowns und Homeschooling im Job zurück, um zusätzliche Betreuungsaufgaben zuhause wahrzunehmen. «Uns ist klar, dass Mütter mehr belastet sind», sagt auch Stadelmann. «Wir haben deswegen – ohne es zeitlich zu begrenzen – kommuniziert: Wenn Mütter Betreuungsaufgaben wahrnehmen müssen, weil die Grosseltern beispielsweise nicht mehr hüten dürfen, dann gehen sie halt nach Hause. Und dies bei voller Lohnzahlung und ohne die Tage zu beschränken.»

Zudem gibt es bei der LUKB Beförderungen ab 50-Prozent-Pensen. «Und wir versuchen Frauen, die Kinder erwarten, möglichst rasch in die Arbeit zu integrieren, auch wenn das für uns «mühsam» ist. Das heisst: Wir bieten auch 20-Prozent-Pensen an, was zum Arbeiten nicht wirklich ideal ist. Aber wenn es dazu beiträgt, dass eine Mutter rasch wieder in ihrem Beruf tätig sein kann, dann scheuen wir diese Kosten nicht.»

Das sei schliesslich auch eine Frage der Arbeitgeber-Attraktivität. Frauen müssen in ihren Berufen bleiben können, betont Stadelmann. «Wir können es uns einfach nicht leisten, auf 50 Prozent der Bevölkerung sozusagen zu verzichten.»

Die Expertin stimmt zu

Wie Lucia Lanfranconi, Dozentin und Projektleiterin von der Hochschule Luzern am Departement Soziale Arbeit, mit eigenen Befragungen untermauert, sind Frauen mit Betreuungspflichten von der Corona-Pandemie besonders betroffen. Aber auch Väter haben sich mehr um die Kinder gekümmert.

«Die Corona-Pandemie birgt viele Chancen für die Gleichstellung und Familienfreundlichkeit», so Lanfranconi. Wenig überraschend waren Unternehmen mit familienfreundlichen Strukturen besser auf die Krise vorbereitet als andere. Viele Zentralschweizer Unternehmer gaben aber bei der Befragung an, in Zukunft flexible Arbeitsmodelle beizubehalten.



Lucia Lanfranconi – Sozialforscherin und dreifache Mutter – befasst sich nicht nur beruflich mit Gleichstellungsfragen. (Bild: jav)

Fabian Leuthold von der Fachstelle «UND», dem Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, sagte, dass sie seit der Pandemie mehr Anfragen von Unternehmen erhalten. «Jetzt spüren wir den Bedarf, diese schnell aufgebauten Systeme und neuen Arbeitsformen zu stabilisieren und zu etablieren und dauerhafte Lösungen zu finden.»

Grenzen sind gesetzt, wenns um Flexibilität geht

Die Gesundheitsbranche ist allerdings eine, in der der Familienfreundlichkeit gewisse Grenzen gesetzt sind, wie Moderatorin Iwona Swietlik bemerkte. Stefan Staubli vom Paraplegiker-Zentrum stimmt dem zu. «Wir haben ein Dreischichtmodell an sieben Tagen die Woche, das lässt sich nur in gewissem Ausmass flexibilisieren.»

«Und wir wissen: An diesem Tag hüten sie mehr die Kinder, als dass sie arbeiten. Dafür arbeiten sie halt zu anderen Zeiten.»

Neben der Offenheit für Teilzeit-Pensen sei ein wichtiger zentraler Punkt, eine angemessene Kinderbetreuung zur Verfügung zu stellen. «Dass wir einen guten und grossen Kinderhort anbieten können, ist ein ganz, ganz wichtiges Element, damit wir überhaupt noch genügend Fachkräfte finden. Und wir finden aktuell nicht genügend Fachkräfte.»

Die errungene Flexibilität, die bleibt

Die beiden Unternehmer wie Expertin Lucia Lanfranconi sprachen alle den Punkt an, dass die Krise zu einem beschleunigten Wandel der Unternehmenskultur geführt hat.

«Die Unternehmen und die Chefs konnten gar nicht anders, als Vertrauen zu haben», begründet Jürg Stadelmann von der LUKB. «Es ging einfach nicht anders. Es war ein riesiges Live-Experiment. Man hat die Hälfte der Mitarbeitenden ins Homeoffice geschickt. Und man sah ein, dass nicht die grosse Disziplinlosigkeit eintraf.» Die Bank wurde die ganze Zeit über den normalen Vollbetrieb geführt. «Viele Chefs haben es in ihrer eigenen Emotionalität erlebt: Die Mitarbeitenden sind nicht faul, wenn die Chefs nicht dauernd auf sie schauen. Sie funktionieren im Homeoffice. Das war der grosse Treiber.»

Staubli betont, dass die Krise Tendenzen beschleunigt habe, die bereits vorher im Gange waren. «Wir kehren nicht zu dieser Zeit vor Corona zurück. Mit Bestimmtheit nicht. Wir haben uns fest vorgenommen, diese Flexibilitäten möglichst beizubehalten.» So beginne man jetzt gerade auch mit dem Bau eines noch grösseren Kinderhorts.

Auch Stadelmann sagt, dass die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, bestehen bleibt. Bis zu 50 Prozent des ganzen Pensums. Auch Angestellte auf der zweiten Führungsebene sind mindestens einen Tag im Homeoffice. «Und wir wissen: An diesem Tag hüten sie mehr die Kinder, als dass sie arbeiten. Dafür arbeiten sie halt zu anderen Zeiten. Auch das geht also problemlos.»



Deine Idee

für das Community-Voting

Worüber sollten wir einmal berichten? Welche Idee brennt dir unter den Nägeln?

Die Redaktion sichtet die Ideen regelmässig und erstellt daraus monatliche Votings. Mehr zu unseren [Regeln](#), wenn du dich an unseren Redaktionstisch setzt.

Einreichen