

1.1 Nutzen überwiegen Kosten

vgl. 4.9 Kontakt zu den interviewten und porträtierten Betrieben, Seite 109

vgl. Prognos AG (2005), 4.8 Literatur, Seite 107

Unternehmen, die Beschäftigten mit Familienpflichten entgegenkommen, nützen auch sich selbst. Oft verfügen kleinere Betriebe jedoch nicht über all die Kennzahlen, die nötig wären, um die Kosten-Nutzen-Bilanz von Vereinbarkeitsmassnahmen in Franken und Rappen auszurechnen. Die Ergebnisse aus einer Befragung von 25 Schweizer Klein- und Mittelbetriebe, die familiengerechte Massnahmen umgesetzt haben, zeigen jedoch, dass keiner von ihnen diesen Schritt bereut hat. Praktisch alle sind der Ansicht, dass sich die Massnahmen für den Betrieb auszahlen und dass sie auf dem eingeschlagenen Weg gut fahren.

Eine Kosten-Nutzen-Berechnung, die in der Schweiz für grössere Unternehmen durchgeführt worden ist, bestätigt ebenfalls, dass sich eine familienorientierte Personalpolitik lohnt. Die Untersuchung des Wirtschaftsberatungsunternehmens Prognos AG geht von einem «return on investment» von acht Prozent aus.

Nach heutigem Stand der Wissenschaft und nach den Erkenntnissen aus den befragten KMU können Betriebe, welche Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten, mit folgenden Nutzen und Kosten rechnen:

Vorteile für den Betrieb	
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> – Höhere Zufriedenheit, Motivation, Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Verfügbarkeit, Entgegenkommen, Ausgeglichenheit – Erhöhung der sozialen Kompetenzen – Weniger Stress, tiefere Fehlzeiten – Höhere Produktivität – Höhere Loyalität, mehr Identifikation mit dem Betrieb, weniger Kündigungen
Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> – Frühere Rückkehr aus der Babypause, höhere Teilzeitpensen – Tiefere Kosten für Personalsuche und die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden – Besseres Betriebsklima, bessere Kommunikation im Betrieb, höhere Effizienz durch ergebnisorientierteres Arbeiten – Steigerung der Selbstverantwortung der Mitarbeitenden – Bessere Stellvertretungen innerhalb des Betriebes, Mitarbeitende vielseitiger einsetzbar – Effizientere Planung des Personaleinsatzes, tiefere Kosten für Überstunden und Temporärarbeit – Kleineres Unternehmensrisiko durch die Verteilung von Verantwortung und Know-how auf mehr Personen und dadurch weniger Wissensverlust beim Ausscheiden von Schlüsselpersonen – Die Herausforderung, die Vereinbarkeit zu verbessern, ist gleichzeitig eine Chance, die bisherige Arbeitsorganisation zu optimieren
Gegen aussen	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhte Attraktivität des Betriebes als Arbeitgeber, Vorteil im Wettbewerb um umworbene Arbeitskräfte – Besseres Image des Betriebes

Die Erfahrungen der befragten KMU zeigen, dass viele von ihnen getroffene Massnahmen geringe Kosten verursachen. Denn fast in jeder Massnahmengruppe sind kostengünstigere und teurere Ansätze möglich:

Kosten für den Betrieb	
Flexible Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> – generell gering, gewisser Aufwand bei Einführung – laufend etwas höherer Planungs- und Koordinationsaufwand
Teilzeitarbeit	<ul style="list-style-type: none"> – leicht erhöhter Koordinations- und Verwaltungsaufwand – ansonsten je nach Ausgangslage fast kostenneutral – höhere Kosten, falls Teilzeitarbeitende eigene Arbeitsplätze brauchen
Angepasste Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> – je mehr Selbstabsprachen im Team möglich sind, desto geringer – anfangs evtl. Begleitung nötig – Kosten Stellvertretung je nach Arbeitsfeld gering oder bedeutender
Familienbezogener Urlaub	<ul style="list-style-type: none"> – gering, wenn unbezahlt und mit interner Überbrückungslösung – teurer bei bezahltem Urlaub und externer Ersatzperson
Flexibler Arbeitsort	<ul style="list-style-type: none"> – oft gering (z.B. Laptop und ADSL) – hängt von der benötigten Infrastruktur ab
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> – gering bei Beratung und Vermittlung von Betreuungsangeboten – teurer bei allfälliger Kostenbeteiligung
Betriebsklima	<ul style="list-style-type: none"> – keine notwendigen Kostenfolgen
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – je nach Massnahme von gering bis zu teurer Investition