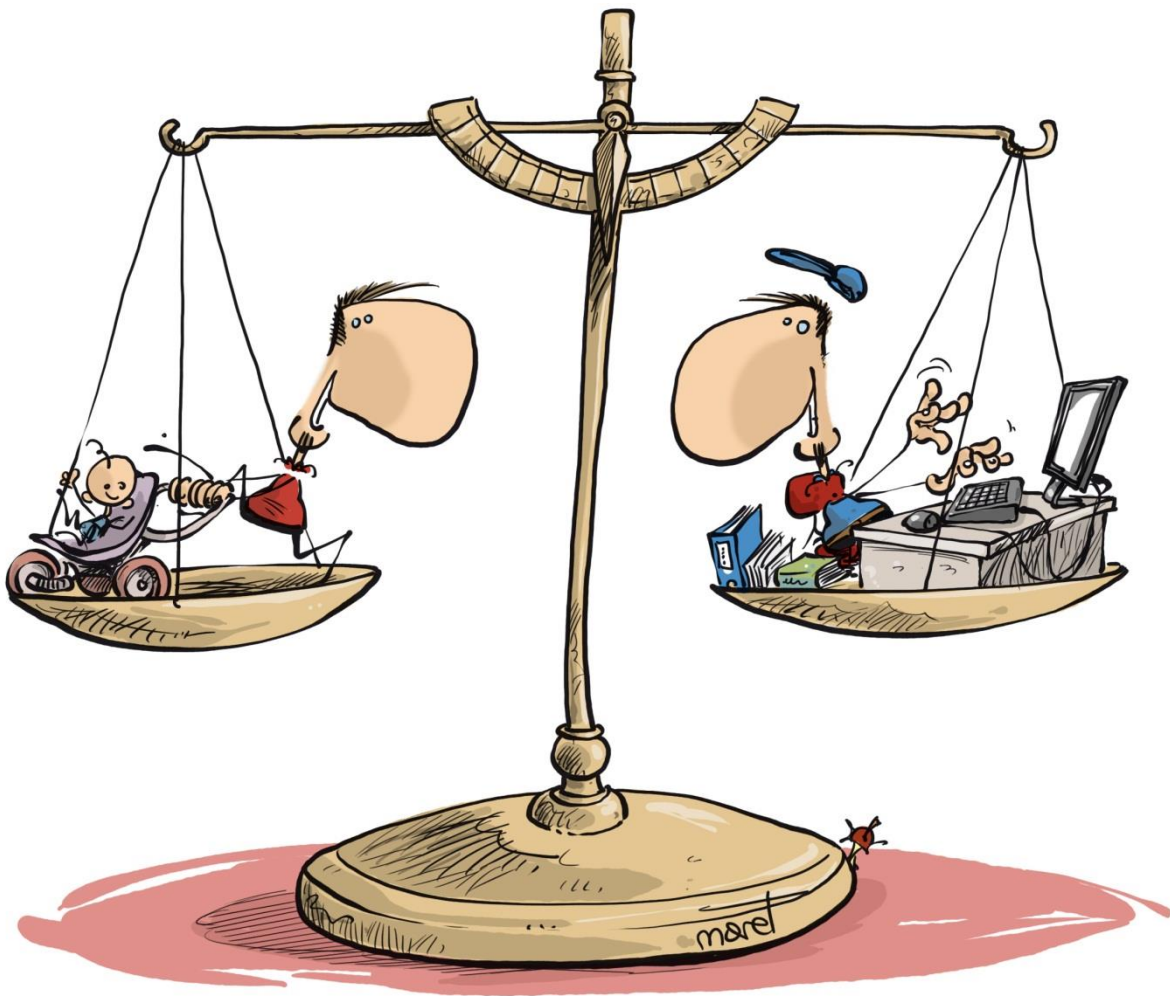


„Work and Life in Balance“:

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Möglichkeiten und Grenzen der individuellen
Arbeits- und Lebensplanung



Strategie der Bundesverwaltung

Die gesellschaftlichen Werte und persönlichen Bedürfnisse verändern sich stetig, mit nachhaltigen Auswirkungen auf Arbeit und Privatleben. Standen früher klar definierte Strukturen und Abläufe im Vordergrund, so sind heute Flexibilität, Mobilität und Individualität gefragt.

Diesem Wertewandel versucht die Personalstrategie der Bundesverwaltung 2016–2019 Rechnung zu tragen. Sie sieht unter anderem vor, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, soweit es die betrieblichen Erfordernisse erlauben, mit konkreten Massnahmen zu fördern. Dazu zählen:

- Möglichkeiten zur individuellen Arbeits- und Lebensplanung ausschöpfen (z.B. familienexterne Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit)
- Definieren von Kriterien für ortsunabhängige Arbeitsplätze.

Vereinbarkeit in der EZV

Garanto unterstützt diese Stossrichtung. Damit die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben gefördert wird, muss das Management voll dahinter stehen und den Nutzen für die Bundesverwaltung und die Mitarbeitenden erkennen.

Die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) hatte bei der Personalbefragung 2011 bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hauptsächlich im Grenzwachtkorps (GWK) noch markante Defizite. Seither hat sich die Situation etwas verbessert. So regelt das Infobulletin vom 25.01.2013 die Teilzeitarbeit im GWK neu.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hat für Arbeitnehmende wie Arbeitgeber gleichermassen Vorteile. Für einvernehmliche Lösungen braucht es natürlich auch hier beidseitige Flexibilität und Kompromissbereitschaft.

Nutzen für die Mitarbeitenden

- Grössere Zeitautonomie dank Reduktion des Beschäftigungsgrades oder der Wochenarbeitszeit aus persönlichen, familiären oder gesellschaftlichen Gründen
- Mehr Zeit für die Betreuung und Pflege der Kinder und Angehörigen sowie für Hausarbeit
- Weniger Stress, höhere Zufriedenheit, bessere Gesundheit
- Mehr Zeit für Engagements zugunsten der Gesellschaft (Freiwilligenarbeit).

Nutzen für den Arbeitgeber

- Höhere Zufriedenheit, Motivation, Leistungsbereitschaft, Flexibilität der Mitarbeitenden
- Tiefere Fehlzeiten
- Höhere Produktivität
- Erhöhung der sozialen Kompetenzen des Betriebes
- Höhere Loyalität, mehr Identifikation mit dem Betrieb, weniger Kündigungen.

Voraussetzung 1: Arbeitsklima und Arbeitsorganisation

Bei der Optimierung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben spielt das Arbeitsklima eine entscheidende Rolle. Je besser das Arbeitsklima, umso reibungsloser und erfolgreicher können individuelle Arbeitszeitmodelle umgesetzt werden.

Die Dienststellen müssen die Arbeitsorganisation so anpassen, dass sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auch zulässt – unabhängig ob Tages- oder Schichtarbeit geleistet wird.

Voraussetzung 2: Vorgesetzte müssen den Nutzen erkennen

Das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist ein zentrales Thema – auch in den Chefetagen. Doch zu oft zögert das Management, schiebt betriebliche Gründe vor, um Regionen, Personalgruppen oder Führungskräfte unterschiedlich zu behandeln. So werden bestimmte Arbeitszeitmenüs oder Teilzeitarbeit nicht gewährt oder Führungskräfte von der Teilzeitarbeit ausgeschlossen. Betriebliche Gründe können im Einzelfall zwar eine Rolle spielen, sie dürfen jedoch nicht als Alibi dienen.

Es braucht ein Umdenken: Nur wer für den gesellschaftlichen Wertewandel offen ist und die verfügbaren Instrumente anwendet, wird den Nutzen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erkennen.

Gesetzliche Regelungen und Weisungen

Nachstehend eine Auflistung der wichtigsten Bestimmungen (BPV¹, VBPV², EZV-Dienstvorschriften D 52³) zu Arbeitszeitformen, Teilzeitarbeit, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und familienergänzender Kinderbetreuung.

Arbeitszeitformen

- Teilzeitarbeit, Änderung Beschäftigungsgrad, Job Sharing: BPV Art. 64, D 52 Ziffer 5.2.1.
- Bandbreitenmodelle: BPV Art. 64, VBPV Art. 31 (neu 32*), D 52 Ziffer 5.2.4
- Jahresarbeitszeit: VBPV Art. 32 (neu 30*), D 52 Ziffer 5.2.5
- Vertrauensarbeitszeit: BPV Art. 64a, VBPV Art. 35a, D 52 Ziffer 5.2.6
- Telearbeit: BPV Art. 64, VBPV Art. 30 (neu 33*), D 52 Ziffer 5.2.7
- Sabbatical: BPV Art. 64, VBPV Art. 34, D 52 Ziffer 5.2.8

Urlaub

- Bezahlter Urlaub bei der Geburt eines Kindes: VBPV Art. 40 Abs. 3 Buchstabe b (Vaterschaftsurlaub), D 52 Ziffer 3.2.12
- Bezahlter Urlaub für die Pflege unerwartet schwer erkrankter Familienmitglieder oder des Lebenspartners: VBPV Art. 40 Abs. 3 Buchstabe c, D 52 Ziffer 5.5.1
- Bezug Treueprämie als bezahlter Urlaub (Ausnahmefall): BPV Art. 73, VBPV Art. 52, D 52 Ziffer 2.3.2
- Unbezahlter Urlaub: VBPV Art. 40 Abs. 1, D 52 Ziffer 5.5.3.
- Lohnfortzahlung und Arbeitsaussetzung bei Mutterschaft: BPV Art. 60, D 52 Ziffer 5.5.4
- Lohnfortzahlung und Arbeitsaussetzung bei Adoption: BPV Art. 61, D 52 Ziffer 5.5.5
- Urlaub fürs Stillen: D 52 Ziffer 5.5.6, Empfehlungen EPA

Familienergänzende Kinderbetreuung

- Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten familienergänzender Kinderbetreuung: BPV Art. 75a und 75b, VBPV Art. 51a und 51b, D 52 Ziffer 4.5.4

¹BPV = Bundespersonalverordnung

²VBPV = Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung

³D 52 = Personalvorschriften EZV

* = nach Inkrafttreten der revidierten BPV und VBPV 2013

Fragen oder Anregungen?

Haben Sie Fragen zu den gesetzlichen Regelungen oder benötigen Sie gewerkschaftliche Beratung, dann wenden Sie sich an das Zentralsekretariat von Garanto in Bern:

Telefon: 031 379 33 66

E-Mail: info@garanto.ch