

Zwei für den Preis von nur einem

Ein Chef, der Teilzeit arbeitet – das geht doch gar nicht, heisst es immer. Geht doch.

VON NELLY KEUNE

Mitarbeiter finden und binden ist heute in Zug keine leichte Aufgabe. Der Arbeitsmarkt ist abgeräumt, und die Unternehmen werden sich darauf einstellen müssen, gute Mitarbeiter halten zu müssen. Es geht aber auch darum, mehr Frauen das Berufsleben schmackhaft und möglich zu machen. Und das bedeutet erst einmal Teilzeitarbeit, aber auch das Teilen einer Stelle auf den oberen Führungsebenen.

Ob und wie dieses so genannte Topsharing funktioniert, wurde gestern an einem Anlass der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zug im Casino Zug diskutiert. Auf dem Podium sassen unter anderem Führungskräfte, die seit Jahren die Stelle teilen. In der Direktion des Inneren

«Wenn man versucht, sich gegenseitig auszubooten, dann klappt es nicht.»

BRIGITTE HÜRLIMANN,
CO-LEITERIN
REGIONALSTUDIO DRS

gibt es mit Marianne Kohli Caviezel und Paul Schmuki zwei Generalsekretäre mit je einem 50-Prozent-Pensum. Ebenfalls dabei waren Brigitte Hürlimann und Christoph Brander, die gemeinsam das Regionalstudio des Schweizer Radios DRS leiten.

Gemeinsam heisst beim Topsharing auch gemeinsam mit den Mitarbeitern, den Vorgesetzten, denn ohne die Bereitschaft, die Arbeitsstrukturen im Unternehmen anzupassen, gehe es nicht, sagt Julia Kuark, Autorin der Studie «Das Modell Topsharing». «Zuerst stellt



Sie sind seit 12 Jahren ein Team: die Generalsekretäre des Inneren Paul Schmuki und Marianne Kohli Caviezel.

BILD WERNER SCHELBERT

sich die Frage, ob eine Stelle nur zeitlich oder auch organisatorisch aufgeteilt werden soll. Klar ist aber, dass die Verantwortung bei beiden Führungskräften liegen muss», sagt Kuark.

Zwei Mitarbeiter, die mitdenken

Keine einfache Sache, denn nur zu oft steht den Führungskräften dann der Ehrgeiz im Weg. «Wir sind beide sehr ehrgeizig. Aber wir sehen uns als eine Einheit und arbeiten miteinander für den Erfolg. Wenn man versucht, sich gegenseitig auszubooten, dann klappt

es nicht», sagt Brigitte Hürlimann. Seit 12 Jahren gehen die Zuger Generalsekretäre Marianne Kohli Caviezel und Paul Schmuki gemeinsam durchs Berufsleben. Früher in Zürich, seit vergangenem Herbst in Zug. «Man muss kompromissbereit sein und dem anderen vertrauen, dass er die Sache genauso gut macht wie man selbst», erklärt Marianne Kohli Caviezel. Während Paul Schmuki 50 Prozent arbeitet, um noch Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten zu haben, hat Marianne Kohli Caviezel vor zwölf Jahren ihr Pensum reduziert, weil

sie ein Kind erwartete. Nicht nur die beiden Generalsekretäre, sondern auch ihre Chefin, die Direktorin des Inneren Manuela Weichelt, sind von der Arbeitsteilung überzeugt.

«Ich kann das Modell nur empfehlen. Jetzt habe ich bei schwierigen Entscheidungen nicht nur eine Person, die mitdenkt.» Für Brigitte Hürlimann ist die Stellenteilung darüber hinaus die beste Möglichkeit, um ein Burn-out zu vermeiden. «Wir haben beide viel mehr Kraft, die wir noch in andere wichtige Projekte im Unternehmen stecken können.»

Trotz aller genannten Vorteile, Jörg Lienert, Leiter der Lienert Personalberatung, hat wenig Hoffnungen, dass sich das Modell in Zukunft durchsetzen wird: «Solche Ideen werden immer in Zeiten diskutiert, in denen die Arbeitskräfte knapp sind. Lässt die Wirtschaft nach, verschwinden sie ganz schnell in der Schublade.»

Grund zur Hoffnung gibt aber ein neues Projekt der Zuger Kantonalbank (siehe Box) die will in den nächsten zwei Jahren 14 Jobsharing-Stellen schaffen.

EXPRESS

- Eine Stelle, zwei Mitarbeiter: Dieses Modell hat viele Vorteile für eine Firma.
- Zwei Leute, die mitdenken, aber auch Mitarbeiter, die ausgeruhter arbeiten.

NEUES PROJEKT

Zuger KB gibt Gas

«Laut einer Studie sind die Gewinnmargen eines Unternehmens mit Frauen in der ersten bis dritten Führungsebene um 48 Prozent höher», sagt Constantino Amoros, Personalleiter der Zuger Kantonalbank. Auch deshalb hat die Bank ein Programm geschnürt mit dem der Frauenanteil in Kaderpositionen erhöht werden soll. Ab sofort wird niemand mehr zurückgestuft, weil er das Arbeitspensum reduziert. Es wird ein Mentoringprogramm für angehende Kader- und Direktionsfrauen eingeführt, Plätze in einer Kinderkrippe reserviert und Heimarbeitsplätze eingerichtet. Zusätzlich wurde auch eine Projektgruppe aus Mitarbeitern ins Leben gerufen, die Massnahmen zum Thema Frauenförderung erarbeitet. ny