



Beruf und Privatleben unter einen Hut bringen

Gesellschaftliche Veränderungen machen vor der Arbeitswelt nicht halt. Das Bedürfnis, neben der beruflichen Entwicklung auch Freiraum zu haben für die Familie oder für private Aktivitäten, wächst. Das spürt die Thurgauer Kantonalbank (TKB) – und reagiert darauf mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und weiteren Angeboten. Zudem will sie mehr Frauen gewinnen für Führungspositionen.



Ein Familienfoto an einem TKB-Arbeitsplatz. Die Bank schafft Möglichkeiten, um Berufs- und Privatleben gut zu vereinen.

Interessante Stellen, eine lebendige Unternehmenskultur, moderne Arbeitsplätze oder gut ausgebauten Sozialleistungen: Das sind auch heute noch gültige Kriterien für die Beurteilung eines Arbeitgebers. Mehr und mehr in den Vordergrund tritt aber der Wunsch, eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen. «Das spiegelt einen gesellschaftlichen Zeitgeist, der sich in den letzten Jahren immer stärker akzentuiert hat», sagt Markus Hundsichler, seit über 30 Jahren Personalchef bei der TKB. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollten nicht allein auf die Karte «Be-

ruf» setzen. Gefragt seien Arbeitsformen, die genügend Raum böten für das Privat- oder das Familienleben. Das beweist der hohe Anteil von Teilzeitarbeitenden, der sich über die letzten zehn Jahre mehr als verdoppelt hat und derzeit 36 Prozent beträgt.

Teilzeit auch für Führungskräfte

Wenn auch die Mehrheit der Teilzeitmitarbeitenden nach wie vor weiblich ist: Der Anteil der Männer mit einem Teilzeitpensum wächst. «Bei uns arbeiten 58 Männer Teilzeit», weiss Janine Realini, langjährige Personalberaterin bei der TKB. Auch in Führungsfunktionen will die Bank Teilzeitarbeit ermöglichen. Daher schreibt sie alle Vollzeitstellen mit einem Pensum von 80 bis 100 Prozent aus. Die Motive für Teilzeitarbeit seien in den letzten Jahren vielfältiger geworden, beobachtet Realini. «Kinderbetreuung bleibt zwar der wichtigste Auslöser für eine Pensumreduktion. Viele Mitarbeitende möchten aber auch mehr Zeit haben für Weiterbildung, ein gemeinnütziges Engagement oder die Pflege persönlicher Interessen.»

Im Einzelfall unkompliziert

Zusätzlich bietet die TKB die Möglichkeit, eine Auszeit zu beziehen, gegen eine entsprechende Lohnreduktion mehr Ferien zu beziehen oder den Mutter- oder den Vaterschaftsurlaub zu verlängern. Auch Heimarbeit zählt zu den Angeboten der Bank. 16 Mitarbeitende nutzen derzeit die Möglichkeit, mindestens zwei Tage pro Monat zu Hause zu arbeiten. Die Bank hat den Rahmen dafür klar abgesteckt. «Heimarbeit eignet sich nicht für jede Funktion gleichermassen», sagt Personalchef Hundsichler. Ein reibungsloser Bankbetrieb und die Verträglichkeit im Team müssten sichergestellt sein. Hundsichler und Realini betonen zudem die Flexibilität, welche die Bank im Alltag bietet. «Dank unserer überschaubaren Strukturen können wir im Einzelfall rasch Hand bieten für unkonventionelle Lösungen. Wichtig ist, dass sie sich mit der Aufgabe vereinen lassen und vom Team mitgetragen werden.» So könnten

Frauen gewinnen für Führungspositionen



In den Chefetagen von Schweizer Unternehmen gibt es deutlich mehr Männer als Frauen. Auch die TKB hat hier noch Luft nach oben – obwohl sie im Schweizer Branchenschnitt «bei den Leuten» ist. Der Frauenanteil in Führungsfunktionen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen; derzeit beträgt er gut 20 Prozent.

Neben den flexiblen Arbeitsformen plant die Bank weitere Massnahmen, um mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. «Das Thema ist vielschichtig und ein Standardrezept gibt es nicht», relativiert Personalchef Markus Hundsichler. Der Schlüssel liege nicht allein bei den Unternehmen. Wirtschaft und Gesellschaft seien gleichermaßen gefordert, veraltete Rollenbilder neu zu definieren und zeitgemässe Strukturen – etwa für die Kinderbetreuung – zu schaffen.

Auch die Frauen müssen mutiger werden und ihre Kompetenzen besser verkaufen. «Wir haben bei Führungspositionen oft keine weibliche Bewerberin», bedauert Janine Realini, langjährige Personalfachfrau der Bank. In der zweiten Führungsebene wirken bei der TKB zwei Frauen und immerhin drei Geschäfts-

stellen sind in weiblicher Hand. Darunter ist die TKB Berg, die von Larissa Wick geführt wird (vgl. Bild). Gemäss Janine Realini steigen die meisten Mitarbeiterinnen nach der Mutterschaft wieder ein. Vielfach wählen sie ein reduziertes Pensum, was teilweise mit einem Wechsel in eine weniger anspruchsvolle Tätigkeit als früher verbunden sei. Hier will die Bank neu gezielter ansetzen. «Wir möchten Wiedereinsteigerinnen vermehrt Anreize bieten, in einem 60-Prozent-Pensum zurückzukehren, was beispielsweise auch eine Führungsfunktion ermöglicht», erklärt Realini. Die Bank sei dann dafür besorgt, dass für die restlichen 40 Prozent der Funktion eine passende Lösung, beispielsweise ein Job-Sharing, bereitstehe.

Frauen frühzeitig auf Entwicklungschancen anzusprechen, Mentoring anzubieten oder sie gezielt mit Stellvertretungsaufgaben zu betrauen, sind weitere Aktivitäten, die die TKB fördern will. Ganz wichtig sei die Sensibilisierung im Mitarbeiterkreis, finden die Personalfachleute der Bank. Wenn beispielsweise Sitzungen nicht schon frühmorgens oder in der Mittagszeit stattfänden, erhielten Teilzeitmitarbeitende mit Betreuungsaufgaben mehr Flexibilität. Zudem ist es gemäss Realini auch vorstellbar, dass ein Vater oder eine Mutter das Kleinkind im Notfall einmal für ein paar Stunden mitnimmt an den Arbeitsplatz.

Für eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben engagiert sich zudem das bankinterne Frauennetzwerk «TKB-elle». Das von einem motivierten Team geführte Netzwerk schafft Plattformen für Austausch und Weiterentwicklung und steht mit der Bankführung und der Personalabteilung in einem regelmässigen Dialog.

gerade in Notfällen – etwa für die Pflege von Angehörigen, die plötzliche Hilfe benötigten – unkomplizierte Lösungen gefunden werden.

Vielfalt nützt allen

Flexible Arbeitsformen stärken die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, was gemäss Studien positive Wirkung zeigt auf die Motivation und die Gesundheit. Ein attraktives Angebot erhöht die Diversität innerhalb der Bank und bereichert die Kultur, weil die Lebensentwürfe und der Erfahrungshintergrund der

Mitarbeitenden vielfältiger sind. Das trägt auch dazu bei, dass die TKB ihre Kundinnen und Kunden besser versteht. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärkt gemäss Markus Hundsichler zudem die Chancengleichheit von Mann und Frau: «Das ist uns bei der TKB sehr wichtig.»

→
Teilzeit-Arbeit ist bei Frauen und Männern beliebt. Das Bild zeigt eine Teamsitzung bei der TKB in Amriswil.

Jasmin Wagner, Marketingleiterin im Vollzeitpensum



Mit dem Marketing-Team stellt Jasmin Wagner (41) den Markenauftritt, die Durchführung von Anlässen oder Sponsoring-Aktivitäten sicher. Nach dem Mutterschaftsurlaub hat die Betriebsökonomin ihr Vollzeitpensum wieder aufgenommen. Die vierjährige Julia wird daheim von Vertrauenspersonen betreut. Dabei spielen auch die Grosseltern eine zentrale Rolle. Jasmin Wagner ist es wichtig, dass sie in dringenden Fällen schnell bei ihrer Tochter sein kann. Auch die Mittagspause verbringen die beiden regelmässig zusammen. «Dank des kurzen Arbeitswegs und der Möglichkeit, auch einmal zu Hause arbeiten zu können, bringe ich Beruf und Familie für mich stimmig unter einen Hut.»

Patrick Albrecht, Führungskraft mit Teilzeitpensum



Der Leiter Firmenkunden Hauptsitz arbeitet in einem 80-Prozent-Pensum. Der Chef eines neunköpfigen Spezialisten-Teams hat schon in einer früheren Führungsfunktion Teilzeit gearbeitet und positive Erfahrungen gemacht. Gute Planung und Vertrauen sind für ihn zentrale Voraussetzungen, dass das Modell funktioniert. «Ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben ist wertvoll und ich schätze auch den persönlichen Freiraum», sagt der 52-jährige Finanzspezialist. Patrick Albrecht ist verheiratet und Vater von drei erwachsenen Kindern. Sportliche Aktivitäten wie Fussball, Joggen, Turnen, Skifahren oder Schwimmen sind für ihn ein optimaler Ausgleich zum Beruf.

Rebeca Plati, Kundenberaterin im Jobsharing



Rebeca Plati ist verheiratet und seit 2018 Mutter eines Sohnes. Die 33-jährige Kundenberaterin arbeitet 60 Prozent und teilt sich ihre Stelle mit Kollegin Vanessa Bauer, die 40 Prozent tätig ist. «Es ist zwar eine Art Jobsharing; doch jede von uns betreut ihren eigenen Kundenkreis», sagt Plati. Dennoch sei eine gute Absprache und Organisation wichtig; auch die Chemie müsse stimmen. Die beiden Frauen nutzen den gleichen Arbeitsplatz und ihre Kunden sind über die Arbeitszeiten informiert. Rebeca Plati sieht die Berufswelt als Ausgleich zum Alltag mit Kind und Haushalt. «Ich schätze es, Kontakt mit verschiedenen Menschen zu pflegen und meine Ausbildung anwenden zu können.»

Daniel Fuchs, Risikospezialist und Teilzeiter mit Home-Office



Daniel Fuchs leitet das Fachteam Risk Control am TKB-Hauptsitz in Weinfelden in einem 90-Prozent-Pensum. Der 46-jährige Familienvater erledigt zudem einen Teil seiner Tätigkeit im «Home-Office» – also von zu Hause aus. Das vereinfacht es ihm und seiner ebenfalls berufstätigen Ehepartnerin, die Betreuung des kleinen Sohnes flexibler unter sich aufzuteilen. Einen Tag pro Woche verbringt Daniel Fuchs mit dem dreieinhalbjährigen Mathéo daheim, an zwei Tagen ist seine Frau daheim, und an zwei Tagen betreuen die Grosseltern ihren Enkel. «Dieses Arbeitsmodell verschafft mir mehr Zeit für die Familie und unser Kind, das bedeutet mir sehr viel», sagt Daniel Fuchs.

