

Wirtschaft

Freitag, 10. Juli 2020

20 Wochen sind die grosse Ausnahme

Der Tabakkonzern JTI mit Sitz in Dagmersellen setzt mit 20 Wochen Elternzeit eine neue Marke. Die Schweiz bleibt aber im Rückstand.

Maurizio Minetti

Immer mehr Grossunternehmen bieten ihren Angestellten eine Elternzeit an. Der Ausdruck steht eigentlich für den Vaterschaftsurlaub, doch Firmen bevorzugen die Bezeichnung Elternzeit, um damit zu signalisieren, dass es nicht um Ferien geht und auch die Mütter grosszügigere Leistungen erhalten.

So hat die Pharmafirma MSD, die im Kanton Luzern rund tausend Personen beschäftigt, im Februar dieses Jahres in der Schweiz eine Elternzeit eingeführt. Allen jungen Eltern wird ungeachtet ihres Geschlechts in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt oder Adoption eines Kindes die volle Lohnzahlung für eine Dauer von 16 Wochen angeboten. Beim Pharmakonzern Johnson & Johnson, der in Zug ebenfalls knapp tausend Angestellte beschäftigt, haben Väter bereits seit Ende 2017 bei Geburt oder Adoption Anspruch auf acht Wochen bezahlte Elternzeit. Frauen haben ab dem zweiten Beschäftigungsjahr Anspruch auf 18 Wochen. Der Pharmakonzern Novartis, der in Rotkreuz über 400 Personen beschäftigt, führte vor einem Jahr ebenfalls eine Elternzeit von 18 Wochen ein. Gleich lang dauert die Elternzeit beim Nahrungsmittelmulti Nestlé.

Gewerkschaftsbund fordert 24 Wochen Elternzeit

Nun geht der Zigarettenhersteller Japan Tobacco International (JTI), der am Schweizer Produktions- und Marktstandort Dagmersellen rund 320 Personen beschäftigt, einen Schritt weiter. Das Unternehmen führt Anfang 2021 weltweit eine voll bezahlte Elternzeit von 20 Wochen ein – unabhängig des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, und ob die Elternschaft durch die Geburt eines eigenen Kindes oder durch Adoption erlangt wurde.

JTI dürfte damit schweizweit eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichstellung einnehmen. Vol-



Die Elternzeit soll die Chancen erhöhen, dass sich Frauen beruflich weiterentwickeln.

Bild: Getty

vo Schweiz kennt zwar 24 Wochen Elternzeit, die jedoch nur mit 80 Prozent des Lohnes entschädigt wird.

«Das ist vorbildlich», freut sich Regula Bühlmann über die neue Regelung bei JTI. Die Zentralsekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes setzt sich seit Jahren für die Gleichstellung von Mann und Frau ein. Der Gewerkschaftsbund fordert allerdings eine noch längere Elternzeit von mindestens 24 Wochen – und zwar zusätzlich zum Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. «Die beiden Begriffe werden immer wieder verwechselt», sagt Bühlmann. Mutter- und Vaterschaftsurlaub ermögliche den Eltern, unmittelbar nach der Geburt eine Beziehung zum Kind aufzubauen. «Die Elternzeit hingegen ist für die Zeit nach der Geburt gedacht, wenn es darum

geht, dass sich die junge Familie neu organisiert. Sie soll also unter anderem die Chancen erhöhen, dass sich Frauen beruf-

«Die Freiwilligkeit reicht nicht. Für eine grössere Wirkung braucht es staatliche Lösungen.»

Lucia M. Lanfranconi
Professorin am Departement Soziale Arbeit der Hochschule Luzern

lich weiterentwickeln», so Bühlmann. Wichtig sei darum, dass Unternehmen neben der Einführung der Elternzeit am Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub festhalten. «Wir sind der Meinung, dass Mütter mindestens 18 Wochen Mutterschaftsurlaub und Väter acht Wochen Vaterschaftsurlaub haben sollten. Die 24 Wochen Elternzeit kommen hinzu.»

Arbeitgeberverband setzt auf Freiwilligkeit

Politisch mehrheitsfähig ist diese Forderung derzeit nicht. Die Meinungen gehen im politischen Spektrum weit auseinander – von einigen Tagen bis zu 52 Wochen Elternzeit ist die Rede. Im September stimmt die Schweizer Bevölkerung zunächst darüber ab, ob der Vaterschaftsurlaub auf zwei Wochen ausgedehnt werden soll. Auf lo-

kaler und nationaler Ebene wird ebenfalls seit geraumer Zeit darüber debattiert. So hat die SP des Kantons Luzern letztes Jahr eine Initiative lanciert, die 18 Wochen Elternzeit vorsieht. Man wolle diese Initiative nun mit den nationalen Bestrebungen abstimmen, heisst es bei der SP auf Anfrage. Regula Bühlmann begrüsst zwar eigene Initiativen der Unternehmen, es braucht ihrer Meinung nach aber eine Regelung und Finanzierung durch den Staat. «Nur so kann gewährleistet werden, dass nicht nur Mitarbeitende von Grosskonzernen Elternzeit beziehen können, sondern auch Angestellte kleinerer Firmen.»

Anders sieht es der Schweizerische Arbeitgeberverband, der firmeneigene Lösungen bevorzugt. Die Coronapandemie hat diese Position nun noch ge-

festigt: «Wegen der Coronakrise müssen wir den Gürtel bei den Sozialwerken wieder enger schnallen und uns auf das Notwendige besinnen», sagt Geschäftsleitungsmitglied Fredy Greuter. Damit habe ein «gesetzlich verordneter, abgabefinanzierter Vaterschaftsurlaub definitiv keinen Platz mehr».

Es kann auch zu viel Elternzeit sein

Zur Frage, ob Elternzeit vom Staat vorgegeben werden soll oder die Arbeitgeber frei darüber entscheiden sollen, hat Lucia M. Lanfranconi eine klare Meinung. Die Professorin am Departement Soziale Arbeit der Hochschule Luzern forscht seit Jahren zum Thema «Vereinbarkeit und Gleichstellung». In ihrer bereits vor sechs Jahren veröffentlichten Doktorarbeit ist sie zum Schluss gekommen: «Die Freiwilligkeit reicht nicht, um Elternzeit flächendeckend einzuführen. Für eine grössere Wirkung braucht es staatliche Lösungen.» Die Schweiz sei bezüglich Elternzeit im europäischen Vergleich im Rückstand, sagt die Soziologin. So gelte etwa in Deutschland und Österreich eine Elternzeit von bis zu drei Jahren.

Lanfranconi betont aber, dass zu viel Elternzeit auch negative Auswirkungen auf die Gleichstellung haben kann: «Wenn eine Frau innert kurzer Zeit mehrmals Mutter wird und nur sie die Elternzeit bezieht statt ihr Partner, dann ist sie unter Umständen jahrelang weg vom Arbeitsmarkt.» Schweden etwa kenne einen flexiblen, relativ gut bezahlten Urlaub von gut einem Jahr, wovon der Vater mindestens drei Monate beziehen müsse, ansonsten verfallende Ansprüche. Lanfranconi plädiert deshalb, mit Blick auf die internationale Forschung, für eine gut bezahlte Elternzeit von einem halben Jahr bis zu einem Jahr. «Wichtig ist, dass diese Zeit möglichst auf beide Elternteile aufgeteilt werden muss.»

SBB-Cargo-Chefin will mehr Rentabilität

Die Coronakrise erhöht den finanziellen Druck auf SBB Cargo. Désirée Baer, seit März Chefin der SBB-Tochter, will die Firma nun wieder auf Vordermann bringen.

Die neue Chefin von SBB Cargo will das Rad nicht neu erfinden. Erst recht nicht, nachdem sie mitten in der Coronakrise ihre Arbeit beim seit Jahren kriselnden Logistikunternehmen angetreten hat. Das machte Désirée Baer im Bahnhofbuffet in Olten an ihrer 100-Tage-Bilanz deutlich. Die Coronakrise hinterlasse zwar «finanzielle Spuren und führte zu Verkehrseinbrüchen», liessen die SBB gestern in einer Mitteilung verlaufen.

Dennoch werde das Tochterunternehmen SBB Cargo weiter daran arbeiten, die Eigenwirtschaftlichkeit zu erreichen. Dies sei in den letzten Jahren trotz

grosser Anstrengungen nicht gelungen, heisst es in der Mitteilung weiter. Der Güterverkehr bleibt zentral, doch sollen die Flexibilität und Rentabilität des Unternehmens erhöht werden.

Grünes Licht für Beteiligungen

Baer hat dafür verschiedene Strategien. Sie will stärker auf Kundenbedürfnisse eingehen und das Transportnetz gemäss den Anforderungen des Marktes «kontinuierlich optimieren». Zudem soll zu Gunsten eines kulturellen Wandels das unternehmerische Denken und Handeln der Mitarbeitenden von

SBB Cargo gestärkt werden. Ziel der bereits von Désirée Baers Vorgängern initiierten Sanierung ist es also, die Kosten durch einfache Prozesse und Strukturen weiter zu senken.

Baer hofft, dies auch durch die Partnerschaft mit Swiss Combi zu erreichen. Im März hatte die Wettbewerbskommission (Weko) die Beteiligung an SBB Cargo via Swiss Combi durch die Logistikfirmen Planzer, Camion Transport, Bertschi sowie Galliker aus Altshofen geprüft und bewilligt. Planzer und Camion Transport sowie die beiden zu 10 Prozent beteiligten Juniorpartner Galliker

und Bertschi wollen mit ihrer Beteiligung ihre Logistikkenntnisse einbringen.

Die Betriebswirtschaftlerin Désirée Baer folgte auf Nicolas Perrin, der nach zwölf Jahren als CEO von SBB Cargo und insgesamt 32 Jahren bei den SBB sein Amt abgab. Perrin wechselte in den Verwaltungsrat von SBB Cargo und ist zudem vom Bundesrat in den Verwaltungsrat der neuen Ruag-Sparte MRO Schweiz berufen worden. Baer war vor dem Chefposten bei SBB Cargo seit 2017 Chefin der Securitrans Public Transport Security mit knapp tausend Mitarbeitenden. (sat/geb/mim)

Infinigate auf Wachstumskurs

Rotkreuz Die Infinigate-Gruppe mit Hauptsitz in Rotkreuz konnte den Umsatz im abgelaufenen Geschäftsjahr um 11 Prozent auf 570 Millionen Euro (604 Millionen Franken) steigern. Wie das europaweit tätige IT-Unternehmen mitteilt, war das am 31. März abgelaufene Geschäftsjahr das vierzehnte Rekordjahr in Folge. Durch das starke organische Wachstum sowie vereinzelter Zukäufe habe sich die Gruppe über das letzte Jahrzehnt zu Europas führendem Distributoren mit Fokus auf Cyber Security entwickelt. Das Unternehmen will nun zeitnah die Umsatzschwelle von einer Milliarde Euro erreichen, heisst es in der Mitteilung.

Infinigate wurde 1996 als erster europäischer Distributor für Internet-Technologien ge-

gründet. Heute ist die Gruppe mit rund 450 Mitarbeitenden in elf Ländern Europas mit eigenen Niederlassungen vertreten.

Belegschaft in Zug ist grösser geworden

Am Hauptsitz in Rotkreuz arbeiten zehn Personen in der Holding. Die Infinigate Schweiz AG, die für das lokale Schweizer Geschäft zuständig ist, beschäftigt weitere rund 50 Personen, erklärt das Unternehmen. Die Zuger Belegschaft wuchs letztes Jahr durch den Kauf der Netpoint AG aus Zug um neun Personen. Die Netpoint-Angestellten sollen im Laufe des Sommers in die Büros in Rotkreuz zügeln und in die Infinigate Schweiz AG integriert werden, erklärt Gruppen-CEO Klaus Schlichtherle. (mim)