



Kanton Zürich
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann
und Standortförderung

Prix Balance^{ZH} 2011

Gewinnerin Kategorie « Industrie und Gewerbe »

Rheinmetall Air Defence AG

Ein offenes Ohr für die Arbeitnehmenden

Die Rheinmetall Air Defence AG geht auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Familienpflichten ein.



Die Rheinmetall Air Defence hat ihren Mitarbeitenden gut zugehört. Das Bedürfnis nach Flexibilität ist gross im Technologieunternehmen, das sich auf komplexe Systeme zur Flugabwehr spezialisiert hat. Das Bedürfnis bei den schweizweit rund 800 Mitarbeitenden besteht oft aus familiären Gründen: «Besonders junge Väter und Mütter suchen nach Möglichkeiten, ihre Kinder betreuen zu lassen, ohne dabei den Job zu vernachlässigen», erklärt Vanessa Engelhart, Leiterin Gehalt und Zeitwirtschaft bei der Rheinmetall Air Defence. Der Werkstoffingenieur Daniel Reitz beispielsweise ist so ein junger Vater. Erst seit einem Monat ist der 35-Jährige bei der Rheinmetall Air Defence tätig und hat schon bei der Suche darauf geachtet, dass er eine flexible Arbeitsstelle findet, die es ihm erlaubt, sich neben dem Erwerb um seinen zweijährigen Sohn zu kümmern. «Meine Frau ist ebenfalls be-

rufstätig. Eine flexible Arbeitszeiteinteilung war für mich Bedingung für den neuen Job. Hier habe ich sie gefunden», sagt Reitz. Seine Erwartung diesbezüglich habe er bereits beim Bewerbungsgespräch ausgedrückt und sie sei als selbstverständlich entgegen genommen worden.

Das Gleitzeitmodell der Firma erleichtert nicht nur jungen Vätern und Müttern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch für Mitarbeitende mit kranken oder pflegebedürftigen Angehörigen oder dem Wunsch, neben dem Job eine Ausbildung zu absolvieren, findet die Rheinmetall Air Defence wo immer möglich eine Lösung. «Wir versuchen, individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden einzugehen. Es fin-



det sich stets eine Lösung, wenn man darum bemüht ist», sagt Engelhart und erwähnt zusätzliche Angebote wie die Möglichkeit, zinslose Darlehen aufzunehmen oder nötigenfalls der Arbeit eine Zeit lang unbezahlt fernzubleiben.

Flexiblere Arbeitsmodelle

Relativ verbreitet ist bei der Rheinmetall Air Defence auch Teilzeitarbeit. Die 43-jährige Mara Dalla Valle Schmuki etwa hat schon ihre Lehre beim Technologieunternehmen gemacht und arbeitet inzwischen als Expertin für Lohn- und Gehaltsfragen. Seit ihr erstes Kind vor neun Jahren zur Welt gekommen ist, arbeitet sie Teilzeit. «Meine Vorgesetzten und ich haben schon früh gemeinsam nach einer Lösung gesucht, die für beide stimmt», erzählt sie. Trotz Kaderposition arbeitet sie heute 60 Prozent und genießt auch an Arbeitstagen genug Flexibilität, um morgens dafür zu sorgen, dass die Kinder rechtzeitig im Kindergarten oder in der Schule sind. «Ich konnte eigentlich immer auf die Unterstützung meiner Vorgesetzten zählen. Es war mir wichtig, meinen Job behalten zu können. Er ist spannend und fordert mich heraus», sagt Dalla Valle Schmuki. Auch Heimarbeit ist möglich, wenn zum Beispiel ein Kind krank wird. Die Arbeitsmodelle der Rheinmetall Air Defence werden zurzeit weiterentwickelt, damit sie noch flexibler ausgestaltet werden können.

Um Teilzeitmitarbeitende nicht zu benachteiligen und stets auf dem neusten Stand zu halten, finden in allen Teams regelmässige Sitzungen statt. So fühlen sich auch diejenigen, die nicht täglich anwesend sind, jederzeit als vollwertige Mitarbeitende. Dabei wird darauf geachtet, Sitzungen nicht schon morgens um halb acht oder erst abends um fünf Uhr anzusetzen, damit die Mitarbeitenden mit Kindern nicht ins Schleudern kommen. In letzter Zeit, erzählt Engelhart, seien zudem immer mehr junge Eltern aus der Firma mit der Schwierigkeit konfrontiert, einen geeigneten Krippenplatz in der Nähe zu finden. Einige Mitarbeitende haben dies gegenüber ihren Vorgesetzten erwähnt. «Nun sind wir am Abklären, ob wir ein Kontingent an Krippenplätzen für unsere Mitarbeitenden anbieten können», sagt Engelhart.

Herausforderung Demografie

Als Arbeitgeberin für junge Fachkräfte attraktiv zu sein, ist für die Rheinmetall Air Defence von grosser Bedeutung. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist die Firma gezwungen, neue, junge Arbeitnehmende zu gewinnen. Über die Hälfte der Mitarbeitenden sind 50 Jahre alt oder älter. «In der Hightech-Branche arbeiten sehr viele spezialisierte Berufsleute. Es ist für uns essenziell, dass wir genügend Nachwuchs haben, weil wir sonst keine hochtechnisierten Produkte mehr herstellen können», so Engelhart. Auch die Durchmischung nach Geschlechtern will man fördern; gut durchmischte Teams sind der Rheinmetall Air Defence wichtig. Dabei ist es nicht leicht,



Ingenieurinnen zu gewinnen. Kommt hinzu, dass nicht nur innerhalb der Firma, sondern auch in der Bevölkerung eine demografische Entwicklung stattfindet, welche die Arbeitgeberin vor grosse Herausforderungen stellt. Es wird immer schwieriger, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. «Wenn wir konkurrenzfähig bleiben wollen, müssen wir handeln», sagt Engelhart. Darum läuft seit 2011 ein Projekt, in dem Faktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Frauenanteil unter die Lupe genommen und verbessert werden. «In diesem Rahmen finden auch Workshops und Umfragen statt, die den Mitarbeitenden Gelegenheit geben, ihre Bedürfnisse kundzutun. Wir wollen die Meinung unserer Beschäftigten hören.»

Wertekultur leben

Doch nicht nur um wettbewerbsfähig zu bleiben, auch um eine positive Kultur zu pflegen, hört die Rheinmetall Air Defence auf die Wünsche ihrer Betriebsangehörigen. «Unsere Wertekultur beinhaltet Verbindlichkeit, Vertrauen und Wertschätzung. Diese wollen wir auch leben, und darum ist es wichtig, dass wir auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen.» Das gilt natürlich nicht nur für neue Nachwuchskräfte, sondern auch für eingespielte, kompetente Mitarbeitende. «Es ist für uns ein Problem, wenn wir eingearbeitete Angestellte verlieren. Gerade bei unseren spezialisierten Stellenprofilen bedeutet es viel Aufwand, neue Leute einzustellen und einzuarbeiten», sagt Engelhart. Es sei für sie ein grosser Vorteil, wenn Mitarbeitende lange bleiben und verschiedene Lebensphasen in der Firma durchlaufen können. «Das stärkt auch die Bindung an das Unternehmen.»