



KMU-Handbuch Beruf und Familie

*Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
in kleinen und mittleren Unternehmen*

Gewinn

*Schöpfen Sie aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gewinn für Ihren Betrieb
und Ihre Mitarbeitenden*

Massnahmen

Wählen Sie aus der Vielfalt möglicher Massnahmen die für Sie bestgeeigneten aus

Ja, aber ...

Finden Sie Lösungen – auch wenn die Ausgangslage ungünstig scheint

Support

Nutzen Sie die praktischen Hilfen für die Umsetzung

Situation in Liechtenstein

*Eine Dienstleistung des Ressorts Familie und Chancengleichheit
der Regierung des Fürstentums Liechtenstein*

Eine Dienstleistung des SECO



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Mit Unterstützung von

sgv⁺usam
Schweizerischer Gewerbeverband
Union suisse des arts et métiers


SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

KMU-Handbuch Beruf und Familie

*Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
in kleinen und mittleren Unternehmen*

Eine Dienstleistung des Ressorts Familie und Chancengleichheit



**REGIERUNG
DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Die demographische Entwicklung ruft nach neuen, gemeinsamen Lösungen zwischen Frau und Mann im Privatleben wie auch im beruflichen Alltag.

Klein- und Mittelbetriebe sind wichtige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Sie entscheiden mit, wie zukünftige Lösungen familienfreundlicher Strukturen aussehen werden. Wir freuen uns deshalb, Ihnen heute das KMU-Handbuch «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» überreichen zu können.

Mit freundlicher Genehmigung des Eidgenössischen Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) durften wir dieses von der Schweiz übernehmen und mit Liechtenstein-spezifischen Seiten ergänzen. Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich beim SECO. Die Gesetzgebung bezüglich Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub oder Bestimmungen zur Beschäftigung in Teilzeit, Pensionskassenregelungen und Versicherungen sind in Liechtenstein teilweise anders gestaltet als in der Schweiz. Wichtig erschien uns, dass für Arbeitgeber/innen die liechtensteinischen Regelungen auf einen Blick erfassbar sind.

Besonders freut es mich, Ihnen im Handbuch auch vier erfolgreiche Unternehmen aus Liechtenstein vorstellen zu dürfen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbieten.

Das KMU-Handbuch enthält eine Vielzahl gelungener Beispiele für den Unternehmensalltag. Ich freue mich, wenn die eine oder andere Idee auch in Ihrem Unternehmen umsetzbar ist und die Entwicklung familienfreundlicher Strukturen ermöglicht bzw. ergänzt. Zum Wohle Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und nicht zuletzt für Ihren eigenen geschäftlichen Erfolg!



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Kieber-Beck'.

Regierungsrätin
Rita Kieber-Beck
Ressort Familie und Chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Regierungsrätin Rita Kieber-Beck, Ressort Familie und Chancengleichheit	3
<hr/>		
Praxisbeispiele	Dorbena AG, Schaan	9
	Liechtensteinische Post AG, Vaduz	10
	ReviTrust Holding Establishment, Schaan	11
	Swarovski AG, Triesen	12
<hr/>		
Support	5.1 Regelungen Arbeitsschutz und Sozialversicherungen	15
	5.2 Service und Beratung	18
	5.3 Links	19
	5.4 Kontakt zu den interviewten und porträtierten Betrieben	20
<hr/>		

Impressum «KMU-Handbuch – die Situation in Liechtenstein»

Projektbegleitung: Stabsstelle für Chancengleichheit

Gestaltung: Atelier Silvia Ruppen, Vaduz

Fotos: Dorbena AG
Liechtensteinische Post AG
ReviTrust Holding Establishment
Swarovski AG

Korrektorat: Sigi Scherrer, Vaduz

Praxisbeispiele





PRAXISBEISPIEL 1: DORBENA AG, SCHAAN



Steckbrief: Herstellung von Duvets und Kissen mit verschiedenen Inhalten (Daunen, Federn, Naturhaare, Synthetik etc.) und Stoffen aus Baumwolle, Seide und Mischgeweben; 43 Beschäftigte

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Heimarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub, Personalentwicklung

«In unserem Betrieb suchen wir stets zusammen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach individuellen Lösungen», erklärt Mirjam Frei, Inhaberin von Dorbena, Mutter und selbst in Teilzeit arbeitende Frau. «Bei uns stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt und sind unser wichtigstes Gut. Zusammen mit ihnen suchen wir nach individuellen Lösungen wie zum Beispiel Heimarbeit für Näherinnen oder Teilzeitjobs für Mütter.»

Die Überschaubarkeit des Betriebs und die Nähe zu den Angestellten bietet eine optimale Basis für eine offene und respektvolle Kommunikationskultur. So überrascht es auch nicht, dass das Unternehmen sehr viele langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt.

Flexibel sein bedeutet bei Dorbena zum Beispiel, dass sich im Innendienst bei der Auftragsbearbeitung zwei Frauen den Job teilen. Da beide Kinder haben, arbeiten sie zu je 50 Prozent. Wie sie sich die Arbeit aufteilen, ist ihnen überlassen, denn Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Vertrauen wird im Textilbetrieb grossgeschrieben.

Eine andere Mutter näht, seit sie ein Baby bekommen hat, nur noch nachmittags. So teilt sie sich die Kinderbetreuung mit ihrem Mann, der in Nachtschicht arbeitet. Anderen Näherinnen hat man Heimarbeit ermöglicht, um sie auch nach der Familiengründung nicht zu verlieren.

«So gibt es verschiedene individuell auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Einzellösungen, die aber natürlich in die Gesamt-Unternehmenskultur passen müssen», fügt Mirjam Frei an. Je nach Situation ist Reduktion oder Aufstockung des Arbeitspensums möglich. Mütter wie Väter können aus familiären Gründen unbezahlten Urlaub nehmen. Und auch längere Ferien von z. B. vier Wochen sind keine Ausnahme bei Dorbena, da alles über Stellvertretungen geregelt ist. Blockzeiten sind von 8 bis 11 Uhr morgens und von 14 bis 16 Uhr nachmittags festgelegt.



PRAXISBEISPIEL 2: LIECHTENSTEINISCHE POST AG, VADUZ

Steckbrief: Logistikunternehmen, welches in den Bereichen Postlogistik, Poststellen und Verkauf, Logistikdienstleistungen und Philatelie tätig ist, 280 Mitarbeiter / innen, davon 117 Teilzeitangestellte

Massnahmen: Teilzeitarbeit, Heimarbeit, Zeitungsrühzustellung, hoher Frauenanteil (61 %), angepasste Arbeitsorganisation, Personalentwicklung

Die Liechtensteinische Post AG legt grossen Wert auf die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur zufriedene Mitarbeiter / innen sind auch motiviert und erledigen ihre Aufgaben mit grossem Einsatz und vollster Effizienz. Ausserdem ist eine hohe Zufriedenheit der Angestellten Garant für eine ebenfalls hohe Zufriedenheit der Kundschaft.

Im Jahr 2005 konnte sich die Liechtensteinische Post AG gar den 7. Rang bei dem «CASH Arbeitgeber Award» i. S. Zufriedenheit der Mitarbeitenden sichern; das wirkt sich wiederum positiv auf das Firmenimage aus.

Mit einem Anteil von 61 Prozent (170 Mitarbeiterinnen) hat die Liechtensteinische Post AG einen hohen Frauenanteil, was wiederum die Flexibilität des Unternehmens widerspiegelt.

Es ist fast selbstverständlich bei der Liechtensteinischen Post AG, dass Frauen, die bis zur Geburt ihres Kindes zu 100 Prozent beschäftigt waren, dem Unternehmen weiterhin treu bleiben und nach ihrem Mutterschaftsurlaub in reduziertem Beschäftigungsgrad tätig sind. Heute sind 80 Mütter in Teilzeit angestellt, dies vorwiegend im Bereich «Poststellen und Verkauf», d. h. am Postschalter. Natürlich bedarf es diesbezüglich einer guten und koordinierten Personalplanung.

Zudem hat die Liechtensteinische Post AG im Geschäftsbereich Philatelie zwölf Heimarbeiterinnen in Teilzeit engagiert. Weitere 56 Personen arbeiten in Teilzeit für die Frühzustellung von Zeitungen.

Für diese verschiedenen Arbeitszeitmodelle sind sowohl seitens der Arbeitgeberin als auch seitens der Mitarbeiter / innen Flexibilität und Bereitschaft, gemeinsam Lösungen zu finden, gefragt. Die Mitarbeiterbindung ist für den Erfolg des Unternehmens ebenso entscheidend wie die Kundenbindung.

Es wurden bereits mehrere Umfragen betreffend der Einführung einer Kindertagesstätte durchgeführt. Bis jetzt wurde jedoch kein Bedarf festgestellt. Die meisten Mitarbeiter / innen haben bezüglich der Kinderbetreuung Lösungen im privaten Umfeld gefunden und bevorzugen diese.

Die Liechtensteinische Post AG ist stets bemüht, attraktive Arbeitsplätze zur Förderung von Beruf und Familie anzubieten.



PRAXISBEISPIEL 3: REVI TRUST HOLDING ESTABLISHMENT, SCHAAN



Steckbrief: Gruppe von vier Treuhand-, Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Liechtenstein und der Schweiz mit insgesamt 49 Beschäftigten

Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation

«Eigentlich gab es nie einen expliziten strategischen Entscheid für eine familienfreundliche Unternehmensführung bei der ReviTrust. Weil wir Wert legen auf die Förderung und Pflege unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und daran interessiert sind, qualifizierte Mitarbeitende im Unternehmen zu behalten, war es für uns selbstverständlich, auch Beschäftigte mit Familien zu unterstützen», meint Patrick Hilty, Gründer und Partner der ReviTrust. Aufgrund der jeweils grossen Arbeitsbelastung in der ersten Jahreshälfte sowie aus- und weiterbildungsbedingten Abwesenheiten sind flexible Arbeitszeiten, eine bewegliche Arbeitsorganisation und Teilzeitarbeit bei der ReviTrust seit jeher üblich. Flexibilität wird bei der ReviTrust grossgeschrieben. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie alles daran setzen, die Wünsche der Kunden zeitnah zu erfüllen. Im Gegenzug geniessen die Mitarbeitenden die Freiheit, ihre Arbeit und die Kompensation der Überzeiten frei einteilen zu können. Dazu gehört auch die Möglichkeit, kurzfristig und spontan freizunehmen, falls dies private oder familiäre Verpflichtungen erfordern, oder für Mitarbeitende mit Kindern, Ferien während der Schulferien zu beziehen. Die Grundvoraussetzungen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik waren somit bereits vorhanden.

Bei der ReviTrust wird seit jeher auf Chancengleichheit geachtet und inzwischen beschäftigt die ReviTrust über alle Abteilungen hinweg weit mehr Frauen als Männer. Aus diesem Grund steht die ReviTrust immer wieder mal vor der Entscheidung, qualifizierte Mitarbeiterinnen aufgrund von Schwangerschaften zu verlieren oder mit ihnen Lösungen zu finden, damit sie weiterbeschäftigt und ihre Erfahrung und ihr Know-how im Unternehmen behalten werden können. Bei der ReviTrust ist man davon überzeugt, dass sich der geringe Mehraufwand in der Administration und der Organisation für Teilzeitbeschäftigte lohnt, wenn dafür qualifiziertes und motiviertes Personal mit Erfahrung im Unternehmen behalten werden kann.

Inzwischen ist die familienfreundliche Firmenpolitik der ReviTrust auch ein entscheidender Vorteil bei der Personalbindung und bei der Suche nach neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geworden. 2005 hat die ReviTrust von der Regierung des Fürstentums Liechtenstein die Auszeichnung «frauen- und familienfreundlichster Betrieb in Liechtenstein» erhalten. «Dieser Preis hat uns sehr geehrt und uns gezeigt, dass wir auf einem guten Weg sind», freut sich Patrick Hilty.



PRAXISBEISPIEL 4: SWAROVSKI AG, TRIESEN

Steckbrief: Swarovski ist seit 1960 im Fürstentum Liechtenstein tätig und ab 1985 in Triesen, Liechtenstein, ansässig. Mit Produktion, Beschaffung, Distributionslogistik, einem Zentrallager und Sitz eigener Vertriebsorganisationen ist die Swarovski Triesen mittlerweile ein wichtiger Standort des Geschäftsbereichs Kristall der österreichischen Swarovski-Gruppe. Beschäftigte per 1. August 2007: 648

Massnahmen: Eigene Kindertagesstätte, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit auch im Kader, Gleitzeit, Wiedereinstiegsmöglichkeiten, familienbezogener Urlaub, Sabbaticals, gleichberechtigte Personalentwicklung, Ideenmanagement, Optimierung der Mobilität mittels firmeneigenem Mobilitätsauto und Förderung von Fahrgemeinschaften und ein Club für Mitarbeitende.

«Nur Mitarbeitende, die sich in einer ausgewogenen Lebenssituation befinden, können im Beruf ihre volle Leistung erbringen.» Swarovski Triesen hat diesen Grundsatz im Leitbild verankert. Die verschiedenen Massnahmen dazu, orientieren sich individuell an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Dass dies der richtige Weg ist, zeigt die erhaltene Auszeichnung als frauen- und familienfreundlichstes Unternehmen durch die Liechtensteinische Regierung im Rahmen des Wettbewerbs «Chancengleichheit».

Das Unternehmen zeigt, dass es die Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden ernst nimmt. So wurde aufgrund einer Idee von Mitarbeitenden eine betriebseigene Kindertagesstätte (KiTa) mit zehn Plätzen im Jahr 2004 eröffnet. Heute stehen 13 Plätze zur Verfügung. Fast drei Viertel der Beschäftigten im Unternehmen sind Frauen. Mit der Swarovski-KiTa können sie ihr Familien- und Berufsleben einfacher und flexibler aufeinander abstimmen. Aber auch Väter nutzen die Swarovski-KiTa, die nicht weit vom Unternehmen entfernt ist. Das gibt den Eltern ein Gefühl der Sicherheit, genauso wie im Bedarfsfall die Möglichkeit einer kurzfristigen Betreuung.

Swarovski Triesen bietet verschiedenste Arbeitszeitmodelle. Sogar in der «Führungsetage» nutzen zwei Mitarbeitende die Teilzeitmöglichkeit. Mitarbeitende in der Produktion, grossteils Frauen, können nach Bedarf ihre Arbeitszeit auch in Teilzeitpensen zwischen 20 und 95 Prozent wählen.

Dies sind Beispiele von Massnahmen, die Swarovski Triesen umgesetzt hat. Auch in Zukunft wird weiter daran gearbeitet, Mitarbeitenden attraktive Lösungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten zu können. Birgit Abbrederis, Leiterin der Abteilung Personal Management: «Das Unternehmen profitiert auf diesem Wege von zufriedenen und höchst leistungsbereiten Mitarbeitenden sowie einem hervorragenden Arbeitsklima. Swarovski Triesen ist stolz darauf, regional und überregional zu den begehrtesten Arbeitgeberfirmen zu gehören.»

Support



5.1 Regelungen Arbeitsschutz und Sozialversicherungen

Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft und nach der Geburt

Die Arbeitgeber / innen müssen schwangere Frauen und stillende Mütter so beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Schwangere Frauen dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden. Schwangere Frauen dürfen ab der achten Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Schwangeren Frauen, die normalerweise einer Tätigkeit in dieser Zeit nachgehen, ist nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Sollte dies nicht möglich sein, haben die Frauen Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn. Während des genannten Zeitraumes darf die Frau die Vorteile hinsichtlich ihrer Stellung im Betrieb, ihres Dienstalters und ihrer Beförderung, die mit ihrem regulären Arbeitsplatz verbunden sind, nicht verlieren.

(vgl. www.avw.llv.li/Arbeit/Arbeitssicherheit/Sonderschutz_für_schwangere_Frauen_und_stillende_Mütter)

Mutterschaftsurlaub

«Jede erwerbstätige Mutter hat das Anrecht auf 20 Wochen Mutterschaftsurlaub, wovon mindestens 16 Wochen nach der Geburt liegen müssen. Beim Krankengeld gilt der Anspruch für die gleichen Fristen. Die Höhe beträgt mindestens 80 Prozent des Lohns unter Einberechnung regelmässiger Nebenbezüge.» Zitiert aus: Familienförderung in Liechtenstein, hg. v. der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, 2002 (vgl. KVG, Krankenversicherungsgesetz, LGBL. 2000 Nr. 74, Art. 40; ABGB §1173 a, Art. 18).

Elternurlaub

«Der Elternurlaub ist ein unbezahlter Urlaub im Umfang von drei Monaten. Er kann in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise bezogen werden. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer kann den Elternurlaub bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, bzw. bei Adoption und Pflegekindschaftsverhältnis bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes beziehen. Der Elternurlaub muss dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin innerhalb einer Frist von mindestens drei Monaten angekündigt werden. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann aus berechtigten betrieblichen Gründen eine Verschiebung des Elternurlaubs verlangen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat das Recht, an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden.» Zitiert aus: Familienförderung in Liechtenstein, hg. v. der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, 2002 (vgl. ABGB §1173, Art. 34/a-c).

Pflegetage

«Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat das Recht, bei Krankheit oder Unfall von in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bis zu drei Tage pro Pflegefall in Anspruch zu nehmen. Die Pflegetage sind bezahlt.» Zitiert aus: Familienförderung in Liechtenstein, hg. v. der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, 2002 (vgl. ABGB §1173, Art. 29/5).

Teilzeitarbeitsverhältnisse

Die Gesetzesänderung von 2006 unterstützt die Förderung von Teilzeitarbeitsstellen. Das Gesetz (ABGB) schreibt vor, dass der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Teilzeitverhältnis und umgekehrt berücksichtigen sollte, soweit ihm oder ihr das möglich ist. Teilzeitbeschäftigten sollten der Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung erleichtert sowie deren berufliches Fortkommen und berufliche Mobilität gefördert werden (vgl. ABGB, § 1173, Art. 36 a). Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleich zu behandeln (ABGB, § 1173, Art. 8 b). Eine Kündigung, die erfolgt, weil der bzw. die Arbeitnehmer/in sich weigert, von einer Teilzeit zu einer Vollzeitbeschäftigung zu wechseln oder umgekehrt, ist missbräuchlich (vgl. ABGB, § 1173, Art. 46).

Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten von Arbeitnehmer / innen mit Familienpflichten

Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer / innen mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten namentlich die Erziehung von Kindern bis 15 Jahre sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen. Diese Arbeitnehmer/innen dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren (vgl. Arbeitsgesetz, LGBl 1967, Nr. 6, Art. 36⁷⁰).

Versicherungen und Pensionskassenlösungen

Der Versicherungsschutz ist bei der Vereinbarung familienbezogener Arbeitszeiten und beim Bezug von unbezahltem Urlaub mit zu berücksichtigen. Konsequenzen haben vor allem die Veränderung des versicherten Einkommens sowie die Veränderung der versicherten Arbeitszeit.

In der Regel können die Veränderungen der Beitrags- und Leistungsbasisgrößen sowie die Beiträge anteilmässig im Verhältnis zum Vollpensum ermittelt werden. Im Folgenden einige wissenswerte Möglichkeiten, um gewisse versicherungstechnische Benachteiligungen abzuschwächen.

– Kleinstpensen

Sinkt das Erwerbspensum unter acht Stunden pro Woche, sind bei der obligatorischen Unfallversicherung nur noch die Betriebsunfälle und die Unfälle auf dem Arbeitsweg versichert. Für die Nichtbetriebsunfälle muss die Krankenkasse einspringen, die aber eine weniger gute Absicherung bietet. So ist zum Beispiel bei der Krankenkasse im Gegensatz zur Unfallversicherung in der Grundversicherung meist kein oder nur ein minimales Taggeld versichert. Die Arbeitnehmenden müssen also bei der Krankenkasse oder einer privaten Versicherungsgesellschaft eine zusätzliche Taggeldversicherung abschliessen. In vielen Betrieben gewähren deshalb die Arbeitgebenden eine gewisse Kulanz.

– Pensionskasse

Es gibt die Möglichkeit, in der gesetzlichen beruflichen Vorsorge die untere Beitritts-
grenze / Mindestjahreslohn (ab 1.1.2007: CHF 19 890.–) entsprechend dem Pensum nach
unten anzupassen. Das Gleiche gilt für den Freibetrag / Koordinationsabzug (ab 1.1.2007:
CHF 13 260.–). Es gibt verschiedene Pensionskassen, die solche Abstufungen anbieten oder
ganz auf den Koordinationsabzug verzichten.

– Unbezahlter Urlaub

«Besondere Beachtung muss der Versicherungssituation bei einem längeren unbezahlten
Urlaub (z. B. Elternurlaub / Verlängerung Mutterschaftsurlaub) geschenkt werden, da zum
Beispiel die Unfallversicherung grundsätzlich nur für Erwerbstätige gilt. In diesem Fall
kann der Versicherungsschutz mit einer sogenannten Abredeversicherung von sechs
Monaten verlängert werden. Auch eine freiwillige Weiterführung der Vorsorge gemäss
BPVG ist möglich, falls es das Reglement der Pensionskasse zulässt.

Grundsätzlich hängen die Möglichkeiten stark von den bestehenden Versicherungslösun-
gen ab. Bei Fragen im konkreten Einzelfall sollte immer Rücksprache mit der eigenen Aus-
gleichskasse, der Pensionskasse und der Krankentaggeld- und Unfallversicherung genom-
men werden.» (Zitiert KMU-Handbuch, S. 82)

5.2 Service und Beratung

Hier finden Sie Angebote, die weiterhelfen können. Die Auswahl erhebt nicht Anspruch auf Vollständigkeit.

Amt für Volkswirtschaft www.avw.llv.li

Das Amt deckt eine Vielzahl von Aufgaben in den Bereichen Wirtschaft ab wie z. B. Fragen zur Arbeitslosenversicherung und Arbeitssicherheit.

Kontakt: Amt für Volkswirtschaft, Gerberweg 5, Postfach 684, FL-9490 Vaduz, Tel. 236 68 71, info@avw.llv.li

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband www.lanv.li

Der parteipolitisch unabhängige gewerkschaftliche Verband vertritt alle Branchen und Berufe in Liechtenstein.

Kontakt: Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband, Dorfstrasse 24, FL-9495 Triesen, Tel. 399 38 38

Stabsstelle für Chancengleichheit www.scg.llv.li

Die Stabsstelle nimmt ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frau und Mann gemäss dem Gleichstellungsgesetz (1999) wahr und ist dem Ressort Familie und Chancengleichheit zugeordnet.

Kontakt: Stabsstelle für Chancengleichheit, Äulestrasse 51, FL-9490 Vaduz, Tel. 236 60 60, info@scg.llv.li

Eltern Kind Forum www.elternkindforum.li

Das Eltern Kind Forum ist bei der Beratung, Wahl und Suche einer geeigneten Tagesbetreuung behilflich. Bei einer Tagesmutter werden Kinder während der Berufstätigkeit der Eltern im familiären Rahmen betreut.

Kontakt: Eltern Kind Forum, St. Markusgasse 16, FL-9490 Vaduz, Tel. 233 24 38, welcome@elternkindforum.li

Kindertagesstätten Liechtenstein www.kita.li

Der Verein Kindertagesstätten Liechtenstein betreibt Kindertagesstätten in verschiedenen Gemeinden. Kindern sollen schöne und bereichernde Erfahrungen ermöglicht sowie Eltern resp. Erziehungsberechtigte durch das Angebot bei der Verwirklichung ihrer beruflichen, familiären und persönlichen Bedürfnisse unterstützt werden.

Kontakt: Verein Kindertagesstätten Liechtenstein, Im Malarsch 4, FL-9494 Schaan, Tel. 390 05 95, info@kita.li

www.kinderoase.li

Kinderoase Aubündt in Vaduz – spontaner Kinderhütendienst

Kontakt: Aubündt 5, FL-9490 Vaduz, Tel. 232 49 37 / +41 79 390 67 72

www.kinderoase.li

Kinderoase Bretscha in Mauren – spontaner Kinderhütendienst

Kontakt: Britschenstrasse 38, FL-9493 Mauren, Tel. 77 442 22 25

www.sini.li

SiNikid'z Highway Kinderbetreuung in Schaan – flexible Kinderbetreuung

Kontakt: Bahnhofstrasse 19, FL-9494 Schaan, Tel. 230 21 21

www.planken.li

Verein für Kinderbetreuung in Planken – von Ganztagsbetreuung bis stundenweise

Kontakt: Dorfstrasse 96, FL-9498 Planken, Tel. 373 72 67

www.kindertagesstaette.li

Verein Kindertagesstätte Pimbolino in Gamprin – pädagogisch-familienergänzendes Tagesbetreuungs-Angebot

Kontakt: Bühl 88, FL-9487 Gamprin, Tel. 373 74 75

5.3 Links

Die Auswahl erhebt nicht Anspruch auf Vollständigkeit.

Arbeitsschutz und Sozialversicherungen

Amt für Volkswirtschaft www.avw.llv.li

AHV-IV-FAK Anstalt www.ahv.li

Betriebliche Personalvorsorge

Finanzmarktaufsicht Liechtenstein [www.fma-li.li/Vorsorgeeinrichtungen / Gesetze](http://www.fma-li.li/Vorsorgeeinrichtungen/Gesetze)

Gleichstellungsgesetz

Stabsstelle für Chancengleichheit

[www.scg.llv.li/aktuelle Projekte/ Gleichstellung_lohnt_sich](http://www.scg.llv.li/aktuelle-Projekte/Gleichstellung_lohnt_sich)

Kinderbetreuung

Verein Kindertagesstätten Liechtenstein www.kita.li

Eltern Kind Forum www.elternkindforum.li

Krankenversicherungen

Amt für Gesundheit www.ag.llv.li

5.4 Kontakt zu den interviewten und porträtierten Betrieben

Betrieb	Massnahmen	Anzahl Beschäftigte	Bereich	Kontakt	Porträt
Dorbena AG	flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Heimarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, familienbezogener Urlaub, Personalentwicklung	43	Herstellung von Duvets und Kissen mit verschiedenen Inhalten (Daunen, Federn, Naturhaare, Synthetik, etc.) und Stoffen aus Baumwolle, Seide und Mischgeweben	Dorbena AG 9494 Schaan Tel. +423 237 77 22 Fax +423 237 77 33 info@dorbena.com www.dorbena.com	Seite 9
Liechtensteinische Post AG	Teilzeitarbeit, Heimarbeit, Zeitungsfrühzustellung, hoher Frauenanteil (61 %), angepasste Arbeitsorganisation, Personalentwicklung	280	Logistikunternehmen in den Bereichen Postlogistik, Poststellen und Verkauf, Logistikdienstleistungen und Philatelie	Liechtensteinische Post AG Städtle 18 Postfach 1255 9490 Vaduz Tel. +423 399 44 44 Fax +423 399 44 99	Seite 10
ReviTrust Holding Establishment	flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, Wiedereinstiegsmöglichkeiten, Personalentwicklung	49	Treuhand, Wirtschaftsprüfung und Beratung	Patrick Hilty Bahnhofstrasse 15 9494 Schaan Tel. +423 237 42 42 Fax +423 237 42 92 info@revitrust.li www.revitrust.com	Seite 11
Swarovski AG	eigene Kindertagesstätte, flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit auch im Kader, Gleitzeit, Wiedereinstiegsmöglichkeiten, familienbezogener Urlaub, Sabbaticals, gleichberechtigte Personalentwicklung, Ideenmanagement, Optimierung der Mobilität mittels firmeneigenem Mobilitätsauto und Förderung von Fahrgemeinschaften und ein Club für Mitarbeitende	648	Produktion, Beschaffung, Distributionslogistik, Zentrallager, eigene Vertriebsorganisationen im Geschäftsbereich Kristall der österreichischen Swarovski-Gruppe	Birgit Abbrederis Tel. +423 399 54 40 birgit.abbrederis@swarovski.com	Seite 12