

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Einem Beruf nachzugehen und eine Familie zu haben, ist für Frauen in der Schweiz immer noch kompliziert. Auf politischer Ebene laufen derzeit viele Anstösse, aber auch auf Unternehmensseite hat die Sensibilisierung zugenommen.

(sda) 2004 wird politisch als sehr aktives Familienjahr in die Annalen eingehen. Bundesrat Pascal Couchepin präsentierte im Sommer auf der St. Petersinsel seinen Familienbericht und forderte, Familie und Erwerbsleben müssten vereinbar sein. Nötig sei eine Erhöhung der Geburtenrate und der Frauenerwerbsquote, betonte der Sozialminister.

Langer Atem nötig

Was lange währt, wird endlich gut! Im vierten Anlauf stimmte das Schweizer Volk im September einem bezahlten Mutterschaftsurlaub zu. Für etwa die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in der Schweiz bedeutet dies eine Verbesserung der Situation. Auf Bundesebene wird der Mutterschaftsurlaub am 1. Juli 2005 in Kraft treten.

Vor einem Monat schliesslich verlangte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in Europa (OECD) umfassende Massnahmen von der Schweiz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Echo auf die entsprechenden Vorschläge war einhellig positiv.

Auch die Wirtschaft bemüht sich vermehrt um Familienfreundlichkeit, oder «Work-Life-Balance» wie es auf neudeutsch heisst. Die Post, Migros, Novartis, die Raiffeisen-Gruppe so-

wie das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) lassen bei sich familienfreundliche Massnahmen untersuchen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie habe eine Vielzahl von positiven sozialen und ökonomischen Auswirkungen, stellte das EVD Ende November bei der Lancierung des Projekts fest. Die Resultate sollen im Juni 2005 vorgestellt werden. Weitere Schweizer Unternehmen sind eingeladen, sich an dem Projekt zu beteiligen.

Die Wirtschaftskammer Biel-See-land hat im Oktober einen Wettbewerb lanciert, der in die gleiche Richtung zielt. 1800 Betriebe in der Region wurden bei der Suche nach der familienfreundlichsten Unternehmung angeschrieben. Der Entscheid soll im Februar bekannt gegeben werden.

«Familienbewusste Unternehmen»

Ganz dem Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen und Organisationen verschrieben hat sich Franziska Bischof-Jäggi mit ihrer Beratungsfirma Familienmanagement GmbH. Sie stellt unter anderem Zertifikate für «Familienbewusste Unternehmungen» aus. Die Baarer Comartis AG darf sich als erstes Unternehmen mit einem solchen Zertifikat schmücken.

Als Hauptvorteile einer familienbewussten Personalpolitik sieht die Mutter von zwei Kleinkindern die Reduktion der Stressbelastung, die Verminderung der Fluktuation und der Krankheitsfälle und die Erhöhung der Mitarbeitermotivation.

Bischof-Jäggi konstatiert, dass in der Schweiz sehr viele Unternehmen schon ganz weit seien, aber andere

noch nirgends. Die Grösse eines Unternehmens sei dabei nicht entscheidend. «Grossbanken, die sehr fortschrittlich waren, nutzen die Wirtschaftskrise, um einen Schritt zurück zu gehen», sagt Bischof-Jäggi.

Als Paradebeispiel führt sie die Schwyzer Victorinox an. Das Unternehmen mit 950 Beschäftigten habe einen «sensationellen Mutterschaftsurlaub». Frauen können nach der Niederkunft ein Jahr lang unbezahlten Urlaub nehmen mit einer Arbeitsplatzgarantie. Auf allen Stufen sei ausserdem Teilzeitarbeit ohne Begründung möglich. Auch IMB Schweiz sei sehr fortschrittlich und ermögliche «Home-Office».

Bischof-Jäggi will nicht alle Unternehmen über einen Kamm scheren. Der Aufbau einer Krippe sei die teuerste Massnahme. Kaum Kosten verursachten hingegen flexible Arbeitszeiten, Anpassung der Schichtzeiten oder Mobility Desk.

Wermutstropfen bleiben

Allen guten Ansätzen zum Trotz, bleibt noch Einiges zu tun. Eine Verbesserungsmöglichkeit bei der Mutterschaftsversicherung wäre beispielsweise eine Regelung für Väter. In der Schweiz haben heute Väter nach Gesetz bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf lediglich einen Freitag.

Um die Teilzeitarbeit für Männer attraktiver zu machen, wäre eine Wiedereinstiegsgarantie für Eltern mit kleinen Kindern sinnvoll. Solange Frauen rund 20 Prozent weniger Lohn erhalten, sind Teilzeit arbeitende Männer aber für Familien ein Verlustgeschäft. Die Lohndiskriminierung von Frauen muss beseitigt werden.