

# Arbeit und Familie unter einem Hut

Familienfreundliche Massnahmen rechnen sich

STEFAN SCHUPPLI

**Seit der im vergangenen Jahr veröffentlichten Kosten-Nutzen-Analyse der Prognos (die baz berichtete) ist klar: Selbst wenn familienfreundliche Massnahmen zunächst etwas kosten, für die Unternehmen lohnt der Einsatz.**

Familienfreundliche Firmen profitieren von geringeren Personalbeschaffungskosten, weil diese eine häufigere und frühere Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub ermöglichen. Das wurde einmal mehr klar an einer Tagung des Verbandes «Angestellte Schweiz». Die so genannte Work-Life-Balance, der Einklang von Erwerbsarbeit und den anderen Tätigkeiten, vorab dem Familienleben, hat aber auch für Arbeitnehmerverbände hohe Priorität. Erwerbstätige Frauen erhalten die Wahlfreiheit, sich für Familie und Beruf, vielleicht sogar Karriere, zu entscheiden. Männer werden in ihrer Vaterrolle gestärkt, bekommen mehr mit von ihren Kindern und können zu Hause mehr zupacken – was wiederum (möglicherweise) dem Familienfrieden zuträglich ist. Eine Work-Life-Balance besteht dann, wenn Bereiche wie Arbeit, Partnerschaft/Familie, Gesundheit, soziale Kontakte und Gesellschaft in Einklang stünden, definierte Franziska Bischof-Jäggi, Familienmanagement-Fachfrau. Wird das Gleichgewicht langfristig gestört, kann das unangenehme Folgen haben. Den Ursachen muss nachgegangen werden (vgl. Kasten).

Katharina Amacker, Diversity-Beauftragte von Novartis, legte die Probleme und Lösungsansätze des Pharmakonzerns dar. Neben den guten Leistungen der Firma (unter anderem Angebot von Kinderbetreuungsplätzen, «Familientage, Tochter/Sohn-Tag usw.») sieht Amacker noch ein weites Feld: Beispielsweise arbeiten nur gerade 2,7% der Männer Teilzeit. Teilzeitarbeit gelte in der Firma noch immer als Karrierekiller. Das liege nicht daran, dass es nicht vorstellbar wäre, mit Teilzeit Karriere zu machen. Hindernisse seien die Vorgesetzten, die sich so etwas nicht vorstellen könnten.

Wo liegen die häufigsten Probleme bei der Work-Life-Balance?

> Familienprobleme werden meist als «Frauenprobleme» abgehandelt, auch die Work-Life-Balance-Diskussion in den Firmen. Allerdings zeichnet sich da ein Wandel ab.

> Teilzeitarbeit: Selbstaussbeutung, weniger Sozialleistungen. Vor allem Frauen arbeiten Teilzeit. Schlechte Akzeptanz der Teilzeitarbeit sowohl bei Männern wie auch bei Vorgesetzten.

> Wertschätzung der Familienarbeit gering – nicht alle profitieren gleich, etwa Kinderlose oder solche mit älteren Kindern.

> bei kleinen Firmen sind die Möglichkeiten beschränkt – individuelle Finanzknappheit oder Familienarmut kann ideelle Ziele überdecken.

Dennoch hat gerade die Prognos-Studie und die Tagung vom Freitag gezeigt, dass einiges in Bewegung gekommen ist. Die baz hat, um die Aufmerksamkeit auf die Problematik Arbeit-Familie zu lenken, bei allen grösseren Firmen-Bilanzkonferenzen gefragt, was die berichtenden Firmen familienpolitisch über das Obligatorische hinaus tun (wir kommen darauf zurück).

## Checkfragen

> Formulieren Sie eigene Bedürfnisse, am Arbeitsplatz und in der Beziehung

> Nehmen Sie Alarmzeichen wahr, körperliche wie seelische (Verspannungen, Schlafstörungen, Gereiztheit)

> Falls eine Unzufriedenheit im Verhältnis Arbeit/Familie/Erholung besteht (Umgang mit Unbalance):

1. Wo liegen die Gründe?
2. Ist die Unbalance unumgänglich?
3. Können die Ziele auch anderweitig erreicht werden?
4. Wie lange dauert der Missstand schon?
5. Sind Sie sich vorhandener Ressourcen bewusst?
6. Wie «entschädigen» sie die anderen, benachteiligten Lebensbereiche?
7. Ist Ihr Umfeld über Ihre Situation informiert?
8. Wollen Sie überhaupt etwas ändern?

Teilweise entnommen aus dem Buch von Franziska Bischof-Jäggi: «Match! Warum Work-Life-Balance Erfolg bringt.» A&O des Wissens, ISBN 3-905327-35-x, 49.80 Fr. Die Autorin begeisterte an der Tagung mit einem unkonventionellen Referat. ssc