

Gleiche Chancen für Frau und Mann – Unternehmen gewinnen

Immer mehr Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bleiben damit attraktiv für umworbene Fachkräfte. Familienfreundlichkeit ist ein grosser Vorteil für Unternehmen - und zahlt sich aus.

Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren, muss das Ziel von Unternehmen sein.

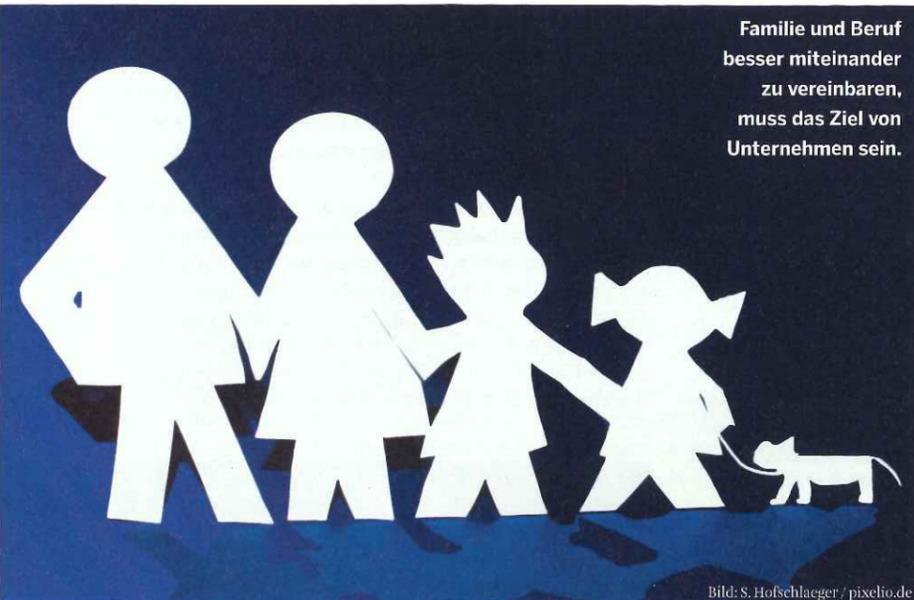


Bild: S. Hofschlaeger / pixelio.de

VON FLURINA DERUNGS UND ANDREA BINDER OSER*

Heute sind immer mehr Frauen erwerbstätig – aktuell gehen acht von zehn Frauen im erwerbsfähigen Alter einer bezahlten Arbeit nach. Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern unterscheidet sich jedoch in vielerlei Hinsicht: 60% der Frauen beispielsweise sind Teilzeit erwerbstätig, bei Männern sind es 16%. In flexiblen, unsicheren und schlechter bezahlten Arbeitsverhältnissen sind Frauen deutlich übervertreten. Entscheidungspositionen in der Wirtschaft, aber auch in der Politik werden häufig von Männern bekleidet. Und obwohl die Lohnungleichheit gesetzlich verboten ist, verdienen Frauen auch heute noch gut 20% weniger als Männer. Der Bildungsstand von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen. Die Wahl der Ausbildung aber bleibt stark geschlechtsspezifisch geprägt und je höher die Karriereleiter,

umso weniger Frauen. Und dies obwohl Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben verbieten.

Männer engagieren sich. Bei der unbezahlten Haus- und Familienarbeit zeigt sich das umgekehrte Bild: Immer mehr Männer engagieren sich zwar für Familie und Haushalt, der Hauptteil wird jedoch nach wie vor von Frauen verrichtet. Für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann – aber auch für den nachhaltigen Geschäftserfolg – ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Schlüsselthema. Fehlende Krippenplätze, Fehlanreize durch hohe Kosten, unflexible Arbeitszeiten, Probleme bei der Betreuung kranker Kinder, ein fehlender Elternurlaub und nicht zuletzt starre Geschlechterrollen erschweren es Männern und Frauen, Job und Familie unter



FLURINA DERUNGS ist tätig am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung, Universität Bern



ANDREA BINDER OSER arbeitet beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

einen Hut zu bringen. Zudem kommt für immer mehr Mitarbeitende die Betreuung betagter Angehöriger dazu. Die Konsequenz: Nicht wenige reduzieren ihr Pensum oder steigen aus dem Arbeitsmarkt aus.

In Rahmenbedingungen investieren. Haben auch Sie schon einmal die Kündigung einer guten, langjährigen Mitarbeiterin in den Händen gehalten, weil diese Beruf und Familie nicht unter einen Hut bringen konnte? Oder ein Mitarbeiter wollte wegen seiner Kinder auf 80% reduzieren? Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann ist die eine Seite, es geht aber auch um handfeste wirtschaftliche Überlegungen. Seit Längerem zeichnet sich ein Fachkräftemangel in den Bereichen Ingenieurberufe, Technik, Informatik sowie teilweise in den Gesundheitsberufen und im Bauwesen ab. Kann es sich ein Unternehmen leisten,

HIER FINDEN SIE UNTERSTÜTZUNG

- > **KMU-Handbuch «Beruf und Familie»:** Das praxisnahe Handbuch des SECO zeigt den Gewinn einer familienfreundlichen Unternehmensführung für KMU auf und schlägt eine Vielfalt möglicher Massnahmen vor. (www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6871.pdf)
- > **Lohnungleichheitstest Logib:** Unternehmen können im Selbsttest Logib einfach und schnell überprüfen, ob sie die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann einhalten. (www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de)
- > **Finanzhilfen:** Der Bund stellt finanzielle Mittel für die aktive Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann bereit. Auch Unternehmen können von dieser Unterstützung profitieren. (www.mann-und-frau.ch)
- > **Fachstelle UND:** Konkrete Unterstützung und Beratung bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Fachstelle UND. (www.und-online.ch)
- > **Regionale Initiativen:** In verschiedenen Kantonen gibt es Projekte zur Förderung der

- Chancengleichheit im Erwerbsleben, wo KMU mitmachen können.
- Basel:** www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch
- Zürich:** www.vereinbarkeit.zh.ch
- Luzern:** www.disg.lu.ch/familienfreundlichkeit
- Graubünden** (s. auch Organisator 05/13): www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/ekud/dd/stagl/projekte/FamilieBeruf/Seiten/KMUAktionsprogramm2014.aspx
- > **Liste der Fachstellen für Gleichstellung von Frau und Mann:** www.equality.ch/d/fachstellen.htm
- > **Bewertung von Unternehmen:** Mitarbeitende können ihr Unternehmen nach familienfreundlichen Kriterien bewerten und es wird der Family Score Award verliehen. (www.jobundfamilie.ch)
- > **Gemeinsam Regie führen:** Tipps und Tricks für eine partnerschaftliche Ausgestaltung des Berufs- und Familienlebens ihrer Mitarbeitenden zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (www.gemeinsam-regie-fuehren.ch)

- > **Männer im Fokus:** Immer mehr Männer wollen Engagement im Erwerbsleben mit aktiver Familienverantwortung verbinden. www.teilzeitmann.ch, www.fairplay-at-work.ch, www.papizeit.ch, www.simg.ch/projekte
- > **Work & Care:** Auch für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege gibt es Plattformen und anwendungsorientierte Tools für die Praxis. (www.workandcare.ch)

Und hier gibt's weitere Informationen

- > **Publikation zum Stand der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz (2014):** Zahlen und Fakten, Entwicklungen, Meilensteine, Best Practices und Handlungsbedarf (www.izfg.unibe.ch/unibe/rektorat/izfg/content/e3785/e551731/e559549/Bilanzierung_Beijing-Aktionsplan_ger.pdf)
- > **Facts & Figures zur Gleichstellung von Frau und Mann:** www.equality.ch/d/informationsquellen.htm www.ebg.admin.ch www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html

in der heutigen Wirtschaftslage und angesichts der demografischen Entwicklung und ungewissen Umsetzung der Zuwanderungsinitiative auf qualifizierte Fachkräfte zu verzichten – nur weil diese Job und Familie nicht unter einen Hut bringen können? Nein. Genau so wenig, wie der Staat auf diese wichtigen Steuereinnahmen verzichten kann. So lohnt es sich, nachhaltig in Rahmenbedingungen zu investieren, die genau diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Zudem sind familienfreundliche Rahmenbedingungen ein grosser Gewinn für Unterneh-

men. Zufriedene und treue Mitarbeitende, die motiviert und produktiv arbeiten, haben mehr Know-how, sind innovativ, effizienter und entsprechend produktiver – dies nur einige der vielen positiven Auswirkungen.

Wo ansetzen? Gerade in KMU spielen ja Frauen eine überdurchschnittlich starke Rolle als Unternehmerinnen, Führungspersonen oder im Verwaltungsrat. Handlungsmöglichkeiten gibt es viele – auch für KMU. Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit, Kurzabwesenheiten für private Termine, Home Office, Job-

sharing – dies einige der Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten, eine der effektivsten Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Mitarbeitenden verbessern. Eine faire Lohnpolitik, ein Beitrag an die Kinderbetreuung, die Verlängerung eines Mutterschafts- oder Einführung eines Vaterschaftsurlaubs, die Verankerung von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur oder die Unterstützung von Mitarbeitenden, die ihre betagten oder kranken Angehörigen pflegen etc., etc. Möglichkeiten gibt es viele – und Unterstützung auch.

ANZEIGE



Besser informiert über Burnout
Informieren Sie sich mit dem kostenlosen Mepha-Ratgeber, erhältlich unter www.mepha.ch oder in Ihrer Apotheke.

Die mit dem Regenbogen