

Und... bei Ihnen?

von Daniel Huber

In den Lebensbereichen Familien- und Erwerbsarbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten vieles verändert und wandelt sich auch weiterhin. So hat zum Beispiel die Erwerbstätigkeit und vor allem die Teilzeitarbeit von Frauen stark zugenommen. Immer mehr Frauen möchten auch als Mütter erwerbstätig bleiben und sind aktuell in der Wirtschaft wieder sehr gefragt. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Hochkonjunktur.

Im Alltag harzt es

Trotz steigender Erwerbstätigkeit und trotz guter beruflicher Qualifikationen sind es aber immer noch die Frauen, die den grössten Teil der unbezahlten Haus- und Erziehungsarbeit leisten. Demzufolge wird auch die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit meistens aus dem Blickwinkel der doppelbelasteten Mütter diskutiert und präsentiert sich somit als ein Problem der betroffenen Frauen. Die Rolle der Männer, der Väter wird selten thematisiert und hinterfragt. Männer konnten bisher Familie und Beruf mehrheitlich problemlos vereinbaren. Denn im Gegenzug zur vermehrten Erwerbstätigkeit der Frauen ist die männliche Mitarbeit in der Familie in den letzten Jahrzehnten marginal geblieben. Männer sind voll guter Absichten und bekunden bei Umfragen verbal Interesse an der Mithilfe bei der Kindererziehung und der Hausarbeit. Doch bei der Umsetzung im Alltag harzt es.

Der Beschäftigungsgrad bremst

In vielen Unternehmen und Verwaltungen wird in den letzten Jahren umstrukturiert und reorganisiert. Dabei werden jedoch Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit kaum miteinbezogen. Die Berufswelt ist auf Vollzeitpensen und vorgegebene Arbeitszeiten ausgerichtet und die beruflichen Karrieremuster orientieren sich auch heute noch an ununterbrochenen Erwerbsbiografien. Das sind Rahmenbedingungen, die die Kombination von Familien- und Erwerbsarbeit erschweren. Daher sind Personen, die zu Hause Kinder betreuen, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Es fällt ihnen schwer, am Arbeitsprozess gleichberechtigt teilzuhaben. Denn der Beschäftigungsgrad beeinflusst nicht nur den Lohn, sondern auch die Karrierechancen; einer der Gründe für die starke Untervertretung von Frauen in Führungspositionen.

Familienverträgliche Rahmenbedingungen gestalten

Wie müssen die Rahmenbedingungen gestaltet sein, damit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine optimale Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen möglich wird? Welche Kriterien müssen bei der Gestaltung beachtet werden? Welches sind vereinbarkeitsfreundliche Massnahmen – ganz konkret?

Die Beratungsstelle „und...“ erarbeitete vor drei Jahren ein Instrument, das Firmen und Verwaltungen dabei helfen soll, ihren Status quo in Sachen Familienfreundlichkeit zu erheben. Darüber hinaus soll es den Unternehmungen und Institutionen Impulse geben, wie das Gleichgewicht ihrer Mitarbeitenden zwischen Familien- und Berufsleben verbessert werden kann. Konkret unter die Lupe genommen werden folgende Aspekte/Bereiche innerhalb eines Betriebes:

- Arbeitszeit (Lage, Dauer und Autonomie)
- Lohnpolitik (System, Transparenz)
- Unternehmensstruktur und –kultur
- Arbeitsgestaltung und –tätigkeiten/-inhalte
- Personalgewinnung und Stellenbesetzung
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- (Kinder-)Betreuungsmöglichkeiten

„und...“ hilft bei der Umsetzung

Anhand von mündlichen Befragungen und der Sichtung von Reglementen sowie relevanten Unternehmensdaten wird der Ist-Zustand in jedem dieser Bereiche erhoben und bewertet und eine Gesamtbeurteilung vorgenommen. Die Gesamtbeurteilung erlaubt ein in- und externes Benchmarking. Die Resultate werden ergänzt durch konkrete Massnahmen- und Handlungsvorschläge, die eine vereinbarkeitsbezogene Unternehmens- und Personalpolitik ermöglichen oder erweitern. Daneben bietet „und...“ Beratung, Unterstützung und Vermittlung bei der Umsetzung von entsprechenden Massnahmen an.

Im Markt erfolgreich

Unternehmerischer Erfolg und familienfreundliche Arbeitsbedingungen müssen sich nicht ausschliessen. Es gibt sie, die kleinen und grossen Unternehmen, die erfolgreich im Markt stehen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienverträgliche Rahmenbedingungen anbieten. Diese Unternehmen tragen dazu bei, die Gleichstellung von Frauen und Männern in zwei wichtigen Lebensbereichen zu verwirklichen. Welches sind die Angebote dieser Unternehmen?

- Arbeitszeitmodelle, die die individuellen Lebensphasen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen und ihnen auf allen Stufen hohe Zeitautonomie ermöglichen
- aktive Förderung und Verankerung von Job-Sharing und Teilzeitstellen bei Frauen und Männern
- bezahlter Mutterschaftsurlaub (16 Wochen) und Vaterschaftsurlaub (4 Wochen) und anschliessend unbezahlten Urlaub bis zu einem Jahr oder ein gestaffeltes Arbeitspensum
- die gleichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegsmöglichkeiten für alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten (nach den gleichen Kriterien, inkl. Controlling)
- transparente Lohnsysteme auf der Basis eines geschlechtergerechten Arbeitsplatzbewertungsverfahrens
- Unterstützung in Kinderbetreuungsfragen
- Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, die die verschiedenen Laufbahnen und Berufsverläufe von Männern und Frauen einbeziehen
- Reglemente betreffend sexistischer/sexueller Belästigung und Mobbing

Partnerschaftliche Lösungen gewinnen

Daneben gibt es viele weitere Möglichkeiten, das Ziel einer optimalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Wichtig dabei ist, dass sowohl auf der institutionellen und betrieblichen Ebene (Unternehmungen und Verwaltungen) als auch auf der individuellen Ebene (Männer und Frauen) partnerschaftlich nach Lösungen gesucht wird, damit alle gewinnen können:

- Mütter sind nicht länger gezwungen, wegen der „Familienphase“ den Beruf zu verlassen - Stress durch Doppelbelastungen wird reduziert
- Väter können die Last der „Ernährerrolle“ ablegen und andere Seiten ihrer Persönlichkeit entwickeln
- Kinder können ihren Vätern so nah sein wie ihren Müttern und erleben verschiedene enge Bezugspersonen
- Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch eine ausgeglichene Balance der verschiedenen Lebensbereiche gesteigert
- Schlüsselqualifikationen aus der Familien- und Erwerbsarbeit (z.B. Sozial- und Fachkompetenzen) kommen in den je anderen Bereichen zum Tragen

Neue Wege einschlagen

Damit diese – und viele weitere – Vorteile zum Tragen kommen, müssen Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit überall, in der Partnerschaft, in den Firmen und Verwaltungen, in Bildungsinstitutionen und in der Öffentlichkeit immer wieder thematisiert werden. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Beruf und Familie lässt sich nicht von heute auf morgen etablieren. Widerstände müssen

überwunden, neue Wege gegangen und innovative Lösungen gefunden werden. Hierzu bedarf es Mut und Kreativität und Unterstützung von aussen. Die Beratungsstelle „und...“ bietet sie an.

Unterstützung von aussen

„und...“ ist die erste Beratungsstelle der Schweiz für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Die Stelle berät und unterstützt seit 1997 Einzelpersonen, Bildungsinstitutionen und Unternehmen und Verwaltungen rund um Fragen der „Vereinbarkeit“ (Gestaltung neuer Arbeitsformen, Vorteile und Nutzen, konkrete Angebote). Daneben führt „und...“ für diese Zielgruppen praxisorientierte Projekte durch. Die Beratungsstelle „und ...“ wird hauptsächlich aus Mitteln finanziert, die das Eidgenössische Gleichstellungsgesetz für solche Initiativen vorsieht.

(Kasten)

Daniel Huber, lic. phil I, ist Mitglied der Geschäftsleitung und Projektleiter der Beratungsstelle „und...“. „und...“ unterstützt Einzelpersonen, Unternehmen und Institutionen, die sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit beschäftigen und nach neuen Wegen suchen.

Kontaktadresse:

Beratungsstelle Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen „und...“
Winkelriedstrasse 35, Postfach 2913, 6002 Luzern. Tel 079 443 51 57.
E-Mail: und@centralnet.ch Homepage: www.und-online.ch