

MANAGEMENT

Familientest für Firmen

GLEICHSTELLUNG Familienfreundlichere Unternehmen: Das ist das Ziel der Luzerner Organisation «und...». Ihr «Familienaudit» ermöglicht Firmen eine Standortbestimmung und vermittelt Impulse für Verbesserungsmaßnahmen.

Kids und Jobs sind durchaus vereinbar, doch viele Unternehmen könnten mehr für Angestellte mit Kindern tun.



CHARLES MEYER

Mit der Gleichstellung von Mann und Frau ist es ähnlich wie mit dem Schutz von Moorhühnern: Man setzt die Hühner auf eine Schutzliste und betont die Moore zu. Die Gleichstellung von Mann und Frau kann in den Unternehmen nur erfolgreich sein, wenn sich die Infrastruktur gründlich ändert, wenn die Firmenkultur zum Paradigmenwechsel aufruft, wenn die Unternehmen betont Kompromisse eingehen mit dem, was viele Menschen ausser der Arbeit sonst noch so haben: Mit der Familie.

Männer haben nach wie vor gute Argumente, sich vor der familiären Verantwortung zu drücken. Teilzeitarbeit ist für sie in den meisten Unternehmen nur unter Verlust von Karriereöglichkeiten zu bekommen, das Argument, man möchte zwei Tage die Woche die eigenen Kinder ins Leben begleiten,

stösst nicht nur bei den Chefs, sondern auch im inneren Selbstverständnis der Männer auf wenig Anerkennung. «Und trotzdem», sagt Elisabeth Häni, Projektleiterin im Kurszentrum Sonnhalde in Worb, «Firmen müssen anfangen, partnerschaftliche Lebensmodelle zu unterstützen, der Trend geht unweigerlich dorthin.» Noch 1980 zogen sich drei Viertel der Frauen nach der Geburt des ersten Kindes aus dem Erwerbsleben zurück. 20 Jahre später waren es noch 40%. Rund 15% der Frauen wollen heute auf Kinder verzichten, weil die Firmen noch zu wenig familienfreundlich sind. So ist es eben mit den Moorhühnern, es macht nur Sinn, sie zu schützen, wenn man ihnen auch die Moore als Lebensraum zur Verfügung stellt.

BERATEN UND HANDELN

Eine Partnerorganisation der Sonnhalde Worb ist der private Luzerner Verein «und...», der sich ebenfalls der Förderung partnerschaftlicher Lebensmodelle verschrieben hat. Der Verein hatte 1995 rund 1000 Unternehmen angeschrieben und wollte wissen, wie der Stand der Diskussion draussen in der Realität ist. «Wir waren überrascht», sagt Daniel Huber, Mitglied der Geschäftsleitung bei «und...», «offenbar herrscht vielerorts Handlungsbedarf, aber man weiss noch nicht so recht, wie man vorgehen will.»

Seither hat der Verein ein Dienstleistungsangebot zusammengestellt und die gleichnamige Beratungsstelle «und...» aufgebaut, die Privatpersonen, Unternehmen, Verwaltungen und Bildungsinstitutionen berät und auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit begleitet. «Privatpersonen können sich von uns kostenlos beraten lassen», sagt Huber, «Firmen müssen etwas bezahlen.» Unterstützt wird der Verein vom Bund. Huber und seine Crew gehen in ihrem Familienaudit zusammen

mit den Personalverantwortlichen einer Firma sämtliche Belange einer familienfreundlichen Unternehmenskultur durch. «Manche Firmen glauben, sie seien im Rating weit vorne, weil sie ja Teilzeitjobs und Kinderbetreuung anbieten», sagt Huber, «aber es geht um viel mehr.» Wenn Frauen und Männer die gleichen Chancen haben sollen, dann müssen zum Beispiel die Reglemente für die Personalentwicklung so ausgestaltet sein, dass alle die gleichen Möglichkeiten haben, Frauen und Männer, aber auch Teilzeitangestellte und Vollzeitangestellte. Ein wichtiger Aspekt der Familienfreundlichkeit ist die Autonomie über Zeit und Ort. «Je höher diese Autonomie, desto flexibler können die Angestellten Familie und Beruf vereinbaren», sagt Daniel Huber.

Mit dem Familienaudit will «und...» weniger ein Label nach Punktzahlen vergeben als vielmehr einen Prozess in Gang bringen. Nach der Analyse der Firmenrealität präsentiert der Verein der Unternehmensleitung das Resultat und schlägt Massnahmen zur Optimierung vor. «Oft stösst man dabei an Grenzen des Denkbaren. Man kann es sich nicht vorstellen, also ist man eher skeptisch.» Für viele Chefs ist es daher ein unangenehmes Thema, das sie mit ein paar Entscheidungen vom Tisch wischen möchten, aber darauf lässt sich Huber nicht so leicht ein. «Zu unserer Arbeit in den Unternehmen gehören Follow-Ups, in denen wir die Massnahmen und den Fortschritt überwachen und weiter vorantreiben.»

Voll begeistert über das neue Familien-Audit zeigt man sich bei ehemaligen Kunden von «und...». «Bei uns ist ein guter Prozess in Gang gekommen», sagt Stefan Lötscher, Mitglied der Personalabteilung bei

IKEA AG Schweiz mit rund 1500 Mitarbeitenden. «Wir sind traditionell ein familienfreundliches Unternehmen, und wir haben diese Werte gegenwärtig auf unserem Fünfjahresplan hoch angesiedelt. Trotzdem

waren wir ernüchert aus dem Audit herausgekommen.» Lötscher selber gehört zum mittleren Kader und arbeitet 70%. «Wir gehen jetzt unter anderem daran, eine formalisierte Mitsprache einzuführen, und an jenen Standorten, wo wir unseren Mitarbeitenden keine Kinderkrippen anbieten, werden wir wenigstens Hilfe leisten bei der Suche nach familienergänzender Kinderbetreuung.»

Auch bei der ÖKK in Basel, einem Unternehmen von rund 220 Mitarbeitenden, war man über das Resultat des Audits überrascht. «Wir glaubten, ganz vorne zu sein auf der Skala», erinnert sich Suzanne Blaser, Leiterin der Abteilung Recht und Personal. «Wir wollten einfach mal einen Spiegel von aussen auf uns richten lassen, und nun sehen wir, es gibt noch viel zu tun.» ÖKK wird fortan zwei Beauftragte für die Gleichstellung von Frau und Mann im Unternehmen haben, je eine Frau und einen Mann mit je fünf Prozent ihrer Arbeitszeit.

«Das Audit hat uns auch gezeigt, dass wir zwar Gutes tun, aber viel zu wenig darüber reden», sagt Blaser. Die Möglichkeit von familienfreundlichen Arbeitsmodellen muss in den Unternehmen viel mehr kommuniziert werden, damit sich auch Männer an solche Gedanken gewöhnen können, sonst ändern sich die Verhältnisse in den Familien erst unter Androhung von Konsequenzen.

@ Weitere Informationen unter:
www.und-online.ch; www.fairplay-at-home.ch; www.familienplattform.ch; www.alliancef.ch

TIPPS

Dialog suchen

Wer Familie und Beruf vereinbaren möchte, muss dies meistens in individuellen Gesprächen mit Vorgesetzten und Kollegen verhandeln. Vereinbart werden sollen insbesondere:

- die Rahmenbedingungen;
- die Aufgabenteilung im Team;
- die Arbeits- und Präsenzzeiten;
- die Arbeitsplatzorganisation;
- die Inanspruchnahme von betrieblichen Formen der Kinderbetreuung;
- die Organisation bei familiär bedingten Abwesenheiten;
- die Sozialleistungen bei reduzierter Arbeitszeit.

Quellen: HZ/Beratungsstelle «...und...», Luzern