

ZHW-SYMPOSIUM ZUM THEMA

«FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG»

Familie geht auch den Arbeitgeber etwas an

Angestellte kommen wegen familiärer Anliegen oft in einen Clinch mit dem Arbeitgeber. Das müsste nicht so sein.

■ von **KARIN LANDOLT**

Am Freitag haben sich Fachleute in der Zürcher Hochschule (ZHW) zusammengefunden, die sich mit der aktuellen Entwicklung der familienfreundlichen Unternehmensführung auseinandersetzen. Als Referentin trat unter anderen die Winterthurer Nationalrätin Jacqueline Fehr (sp) auf, die sich auf politischer Ebene stark für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzt (zum Beispiel die Anstossfinanzierung für ausserfamiliäre Kinderbetreuung) und kürzlich beim Bund ein Postulat eingereicht hat, mittels dessen sie ein Zertifikat für familienfreundliche Unternehmen einführen will. «Es gibt ökologische Auszeichnungen wie etwa die Bio-Knospe, warum sollen sozial engagierte Unternehmen keine ähnliche Zertifizierung erfahren dürfen?», diese Frage stellte sie den Symposiumsbesucherinnen und -besuchern zur Diskussion. Sie wies darauf hin, dass das Plädoyer des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes für die Einrichtung von mehr Arbeitgeberkrippen kein Modetrend sein dürfe, wie es jetzt den Anschein mache. «Solange keine konkreten Taten folgen, handelt es sich bloss um Imagepflege», warnte sie. Auch Peter Hasler, Direktor des Arbeitgeberverbandes, referierte am Symposium und widersprach Fehr in einigen Punkten, kritisierte insbesondere ihr Anstossfinanzierungsmodell, das den Bund viel Geld koste, «denn die Verantwortung über das Kinderbetreuungsangebot darf nicht in erster Linie Aufgabe des Staates

sein». Doch gestand er ein, dass die Wirtschaft gerade hier Fehler gemacht und die familiäre Situation der Angestellten vernachlässigt habe. Denn «die Kinder der Arbeitnehmer von heute sind die Arbeitnehmer von morgen.»

Für flexible Arbeitseinsätze

Auch Stadtpräsident Ernst Wohlwend hielt einführend eine Rede, und er gestand ein – wie übrigens auch Peter Hasler –, dass er aus eigener Erfahrung rede, wenn es um die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf gehe: «Auch ich hatte mir immer vorgenommen, einen Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen, doch verschob ich meinen Vorsatz Jahr für Jahr, immer gab es «besondere Umstände», weshalb ich es doch nicht tat.»

Die von Wohlwend geschilderte Situation ist ein Problem, dessen sich einige wenige Firmen in der Schweiz angenommen haben. Was heisst nun aber «familienfreundliche Unternehmensführung»? Laut Herbert Winistörfer, Projektleiter der Fachstelle Sozialökologie an der ZHW, gilt ein Unternehmen als familienfreundlich, das neben Nachfrage und Bedürfnissen von Kundschaft und Finanzinvestoren auch die familiäre Inanspruchnahme seiner Angestellten berücksichtigt. Und Daniel Huber von der Fachstelle UND (Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen) führte aus, dass ein Unternehmer seinen Angestellten, ob Müttern oder Vätern, mit flexiblerem Arbeitseinsatzmöglichkeiten, Arbeitsortautonomie, Mitbestimmung in der Arbeitsplanung, aber auch mit Teilzeitpensen und Job-Sharing in Kaderpositionen entgegenkommen kann. Nicht zuletzt verwies er auf firmeninterne Kinderbetreuungsangebote sowie den noch immer nicht gesetzlich verankerten Mutterschafts- und als wei-



Lieferschein Nr.: 1709724 Medien Nr.: 1359 Medienausgabe Nr.: 732743 Objekt Nr.: 8849760 Subobjekt Nr.: 1 Lektoren Nr.: 27 Abo Nr.: 1053061 Treffer Nr.: 12433020

tere Möglichkeit den viel diskutierten Vaterschaftsurlaub.

Preis für Vorbildcharakter

In Deutschland gibt es seit 1998 ein Zertifikat, das die Hertie-Stiftung Frankfurt an Unternehmen vergibt, die sich dem so genannten «Audit Familie und Beruf» aussetzen: Unternehmen lassen sich durchleuchten und beraten, um mit neuen Zielsetzungen und Massnahmen eine familienfreundliche Firmenkultur zu entwickeln. Firmen tun dies nicht nur uneigennützig: Sie erhöhen die Arbeitsmotivation ihrer Angestellten, Fluktuationsenkung ist die ebenfalls positive Folge. Ausserdem hilft ihnen die Auszeichnung bei der Personalrekrutierung. Jacqueline Fehr, die sich darüber sorgt, dass die Geburtenrate massgeblich auf Grund der Unvereinbarkeit von Familie und Karriere dramatisch sinkt, schwebt eine Zertifizierung nach dem Vorbild der Hertie-Stiftung vor. Allerdings werde diese Auszeichnung nicht nach klar definierten Kriterien verliehen, sondern beziehe sich auf den ganz individuellen Prozess eines Unternehmens, was einen

Vergleich der verschiedenen ausgezeichneten Unternehmen erschwere.

In der Schweiz gibt es bereits einen Preis für familienfreundliche Unternehmenskultur, den «Prix alliance F», verliehen vom Bund schweizerischer Frauenorganisationen (Alliance F). Dessen Präsidentin Sibylle Burger-Bono referierte über die positiven Erfahrungen des im Jahr 2000 eingeführten Preises. Insbesondere KMUs, die 97 Prozent der Schweizer Unternehmen ausmachten, werden berücksichtigt und motiviert, am Wettbewerb teilzunehmen. Neben den vorbildlichen Leistungen verschiedener Firmen ist der Alliance F aber auch aufgefallen, dass Firmenleitende zwar häufig über die familiären Organisationschwierigkeiten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bilde seien und individuelle Lösungen anböten, doch «leider selten auf Grund sich wiederholender Fälle Schlüsse ziehen und konkrete Projekte umsetzen». Der Alliance F ist es ein Anliegen, genau jene Firmen, die nachhaltige Massnahmen treffen, auszuzeichnen.