

Zwar gibt es in der Schweiz kein offizielles Label, das Firmen als familienfreundliche Unternehmen auszeichnet, doch immer mehr Arbeitgeber lassen ihr Unternehmen auf Familienfreundlichkeit durchleuchten.



Garantiert «familienfreundlich»

Immer mehr Unternehmen schmücken sich mit dem **Label** «familienfreundlich». Doch wie viel ist die Auszeichnung wert und was bringt sie den Arbeitnehmenden?

Text: Yvonne Leibundgut

Regionale Wirtschaftsförderer schreiben Wettbewerbe aus, auf einer gemeinsamen Internetplattform der Pro Familia und des Arbeitgeberverbandes werden monatlich Musterbetriebe in Sachen Familienfreundlichkeit ausgezeichnet und Unternehmen melden sich freiwillig, weil sie ihre Strukturen durchleuchten lassen wollen, um den Angestellten familienfreundlichere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Die familienfreundliche Firma

scheint einen regelrechten Boom zu erleben.

Hinter guten Taten stehen oft nackte Zahlen. Die Basler Firma Prognos errechnete in einer Studie, dass sich eine familienfreundliche Unternehmenspolitik auszahlt. Wer in Sachen Familie seinen Angestellten etwas bietet, erhält eine achtprozentige Rendite zurück. Kommt hinzu, dass die Arbeitgeber in den nächsten Jahren mit einem zunehmenden Mangel an Arbeits-

kräften rechnen müssen. Gute Angestellte findet also nur, wer diesen idealen Bedingungen offeriert. Dass sich dieses Buhlen um qualifizierte Arbeitskräfte nicht ausschliesslich über die Höhe des Salärs entscheiden wird, ist vielen, vor allem grösseren Betrieben bewusst.

So heisst es zum Beispiel bei IBM: Man rekrutiere Spitzenforscherinnen und Spitzenforscher aus der ganzen Welt. Für Leute, die aus dem Ausland kommen, sei es wichtig, wie gut sich die Familie in dem neuen Land integrieren könne und welche familienfreundlichen Massnahmen angeboten werden. Seit etwa fünf Jahren misst IBM deshalb der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein besonderes Gewicht bei und hat sich zuletzt dazu entschieden, die Unternehmensstruktur von einer Fachperson durchleuchten zu lassen. Gemacht hat diese Analyse Franziska Bischof-Jäggi von der Firma Familienmanagement GmbH, einer Firma, die sich auf das Thema Work-Life-Balance spezialisiert hat. Die Analyse bei IBM hat zum Beispiel ergeben, dass bei den Topstellen noch zu wenige Teilzeitangebote bestehen. In anderen Bereichen bietet der Betrieb familienfreundliche Strukturen an, wie zum Beispiel bei der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten oder bei einem längeren Vaterschaftsurlaub, der bezogen werden kann. Oft sind es kleine Dinge, die für die Arbeitnehmenden die Work-Life-Balance erleichtern, heisst es bei IBM. Wenn man heute zum Beispiel einen Apéro durchführt, an den auch die Partner und Partnerinnen der Angestellten eingeladen sind, wird für die Kinder ein Hütedienst organisiert. Bei anderen Themen zeigt die Analyse, dass es Probleme gibt, die schwierig zu lösen sind. Wer hütet zum Beispiel die Kinder, wenn die Eltern beruflich im Ausland unterwegs sind?

Für die Firmen ist eine Abklärung über ihre Familienfreundlichkeit freiwillig. «Prüfen und weiterentwickeln lassen sich oft Unternehmen, die sich bereits für Gleichberechtigung und eine bessere Work-Life-Balance einsetzen», sagt Bischof-Jäggi.

KEINE MEHRHEITEN GEFUNDEN

Politische Vorstösse, die Arbeitgebenden in Bezug auf die Familienfreundlichkeit mehr in die Pflicht zu nehmen, scheiterten in den letzten Jahren gänzlich. Zwar wurde dem Anliegen immer eine grosse Bedeutung zugemessen, doch letztlich liessen sich keine Mehrheiten finden. Die Wirtschaft werde dadurch zu stark eingeschränkt, heisst es zuweilen. Die Arbeitgeberverbände waren nicht bereit, auf die Diskussion einzusteigen. Andere Länder, wie zum Beispiel Deutschland, scheinen in dieser Beziehung schon einen Schritt weiter zu sein. Hier wird die Familienfreundlichkeit in den Betrieben auf politischer Ebene thematisiert und es

wird landesweit von einer Stiftung ein Label an jene Firmen vergeben, die als familienfreundlich gelten.

Doch was prima vista als Fortschritt erscheint, sei grundsätzlich nicht besser, sagt Bischof-Jäggi. So seien zum Beispiel die Angebote an Krippenplätzen für Babys in Deutschland weit schlechter als in der Schweiz. Auch hätten die Arbeitnehmenden zum Teil einen so weiten Arbeitsweg, dass sich Familienleben und Arbeit kaum mehr unter einen Hut bringen liessen. Ein Label allein nütze noch nichts, sagt Bischof-Jäggi. Denn in Deutschland würden solche Abklärungen vor allem mit dem Management durchgeführt und die Arbeitnehmenden zu wenig miteinbezogen, ist sie überzeugt.

Diese Beobachtung wirft generell die Frage auf, was solche Auszeichnungen den Arbeitnehmenden bringen, und ob sie mehr als nur geschicktes Marketing der entsprechenden Firmen sind.

LABEL-SALAT IN DER SCHWEIZ?

In der Schweiz tragen immer mehr Firmen das Label «familienfreundlich», doch gibt es keine einheitlichen Richtlinien, wie die Firmen diese Auszeichnungen erhalten. Wer beim Bundesamt für Gleichstellung von Frau und Mann nach Richtlinien fragt, wird an eine entsprechende Fachstelle verwiesen, die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen. Diese habe seit Jahren Erfahrungen auf dem Gebiet gesammelt und könne weiterhelfen, heisst es.

Die Fachstelle durchleuchtet die Arbeitsbedingungen von Firmen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung von Frau und Mann und berät die Unternehmen bei der Optimierung und Umsetzung von Massnahmen. Man habe diese Abklärungen lange Zeit gemacht, ohne dass die entsprechenden Firmen ausgezeichnet worden wären, sagt UND-Geschäftsleiter Daniel Huber. Der Wunsch nach einer Auszeichnung sei in den letzten Jahren aber von vielen Arbeitgebenden vorgebracht worden. Denn so liessen sich die Anstrengungen der Betriebe auch image-mässig vermarkten.

Seit einiger Zeit vergibt die Fachstelle deshalb das Prädikat «Familie UND Beruf». Diese Auszeichnung erhält nur, wer einen mehrstufigen Prozess durchläuft und bereit ist, Mitarbeitende in diesen Prozess miteinzubeziehen. «Zuerst machen wir eine Situationsanalyse und durchleuchten die verschiedensten Bereiche eines Betriebes.» Nur wer in diesem ersten Durchgang eine bestimmte Punktzahl erreicht, kann den Prozess bis hin zur Prädikatsvergabe durchlaufen. Vor wenigen Monaten wurde zum Beispiel die Empa für Familienfreundlichkeit und Gleichstellung ausgezeichnet. Bereits vier Jahre vorher hat die Fachstelle

UND eine Situationsanalyse durchgeführt und auf Schwachstellen innerhalb der Firma hingewiesen. In der Zwischenzeit habe sich einiges verbessert, sagt Huber. So werden zum Beispiel heute an allen drei Standorten Dübendorf, St. Gallen und Thun Krippenplätze angeboten.

KEINE ANGST VOR DER KONKURRENZ

Franziska Bischof-Jäggi von der Familienmanagement GmbH vergibt nach einem Prozess, den sie in den jeweiligen Betrieben durchführt und der im Schnitt etwa sechs Monate dauert, ein markenrechtlich geschütztes Zertifikat «familienbewusst». Auch Bischof-Jäggi gestaltet die Abklärungen zusammen mit den Angestellten, sie spricht von einem «bottom-up»-Prozess, der stattfinden muss. Letztlich würde dann zwar das Management entscheiden, welche Verbesserungen eingeführt werden. Es sei jedoch wichtig, dass jene Themen auf «den Tisch kommen, die den Angestellten unter den Nägeln brennen».

Ausserdem sei eine Sensibilisierung im ganzen Betrieb wichtig, erklären Bischof-Jäggi und Huber. Denn nur, wenn die Angestellten auch Verbesserungen einfordern und auf Schwachstellen aufmerksam machen, würde sich in der Regel etwas bewegen. Dazu müsse das Thema in den Betrieben präsent sein. Die Fachstelle UND und die Familienmanagement GmbH überprüfen jene Firmen, die ausgezeichnet worden sind, nach einer bestimmten Zeit erneut. Mit der Auszeichnung sei der Prozess nicht abgeschlossen, heisst es. Die Unternehmen müssten sich permanent bemühen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben.

Da es in der Schweiz keine einheitlichen Kriterien und keine Mindeststandards gibt, wer ein Label «familienfreundlich» tragen darf, ist dem Wildwuchs Tür und Tor geöffnet. Daniel Huber von der Fachstelle UND, der sich für Standards ausspricht, sieht dieser Entwicklung heute jedoch gelassen entgegen. Es werde sich mit der Zeit herausstellen, wer die Abklärungen seriös mache und wer die Label einem Unternehmen einfach umhänge, sagt er. Auch Bischof-Jäggi glaubt, dass sich diejenigen durchsetzen, die seriös arbeiten. Der Markt werde es richten, ist sie überzeugt. Letztlich hätten die Betriebe ein Interesse daran, familienfreundliche Betriebe zu werden, denn dies zahle sich wirtschaftlich aus. Wer jedoch heute als Arbeitnehmer/in einen familienfreundlichen Arbeitgeber sucht, kann das Label also nicht unbedingt als Orientierungshilfe gebrauchen, sondern muss zuerst abklären, wer die Auszeichnung vergeben hat. Umgekehrt gibt es Firmen, die ihren Angestellten familienfreundliche Bedingungen offerieren, ohne dass sie sich mit einem Label schmücken. ■