

07.04.2006 - 11:30 Uhr

Frühjahrstagung der Angestellten Schweiz vom 7. April 2006 in Olten: Work-Life-Balance nur ein Schlagwort?

Zürich (ots) -

Arbeit und Familie, Hobby und Freunde, Freizeit und Freiwilligenarbeit: Das alles soll der moderne Mensch unter einen Hut bringen. Oft scheitert er daran in einer Zeit, in der die Ansprüche immer höher geschraubt werden. Die Ansprüche der Arbeitgeber, die Ansprüche der Gesellschaft, aber auch die Ansprüche an uns selber. Da kommt die Idee, all die verschiedenen Bereiche in ein gesundes Gleichgewicht zu bringen, wie gerufen. Das Zauberwort dazu heisst Work-Life-Balance.

Der Begriff der Work-Life-Balance hat sich mittlerweile verbreitet etabliert, gerade auch in der Arbeitswelt. Doch wie weit wird die Work-Life-Balance wirklich umgesetzt und gelebt? Was braucht es überhaupt dazu? Darüber referierten und diskutierten an der Frühjahrstagung der Angestellten Schweiz am 7. April in Olten ausgewiesene ExpertInnen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fordert Taten Anna Christen, die Leiterin Gleichstellungspolitik von Travail.Suisse, forderte zu Beginn der Veranstaltung Taten auf verschiedenen Ebenen: der individuellen, der betrieblichen und der politischen. Aber auch auf der gesellschaftlichen Ebene, bei unseren Wertvorstellungen, forderte sie ein Umdenken, wenn es z.B. um das Rollenverständnis von Frau und Mann geht.

Anna Christen zeigte verschiedene Faktoren auf, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern behindern können, z.B.:

- Frauen verdienen 20% weniger als Männer
- Der Staat gibt nur 1,6% des Bruttoinlandprodukts für Familien aus, aber fast 12% für die Altersvorsorge
- Der Teilzeitarbeit haftet oft noch der Makel des Zusatzverdienstes an
- Es arbeiten vor allem Frauen Teilzeit (60%, Männer 12%); die Frauen v.a. wegen der Familie, die Männer wegen Weiterbildung
- Frauen werden am Arbeitsplatz gerade im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft noch immer in vielfacher Hinsicht diskriminiert
- Das Angebot an Krippen, Horten und anderen Formen von Kinderbetreuung ist absolut ungenügend
- Kinder sind ein Armutsrisiko (eigentlich hätten die Frauen gerne etwas mehr als 2 Kinder, die Geburtenrate liegt bei 1,4)

Gemäss eigener Einschätzung haben Männer und Frauen in etwa gleichem Ausmass am wenigsten Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wenn sie alleine oder in einer kinderlosen Paarbeziehung leben, stellte Anna Christen fest. Bei Frauen und Männern würden die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit mit zunehmender Kinderzahl steigen. Am schlimmsten sei es bei Alleinerziehenden und bei Vätern mit drei und mehr Kindern. Anna Christen kritisierte aber auch, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie feminisiert werde: Frauen sollen die Mehrfachbelastung von Erwerbsarbeit und Karriere und Familienarbeit möglichst optimal gestalten, während sich die Männer vorwiegend auf ihre berufliche Karriere und Ernährerrolle konzentrieren.

Für eine bessere Work-Life-Balance von Männern und Frauen mit Kindern forderte Anna Christen u.a.:

- Die Diskriminierung von Frauen und Müttern am Arbeitsplatz

verhindern

Ein flächendeckendes Angebot an familienexterner

Kinderbetreuung

Bekämpfung der Familienarmut, z.B. mit einheitlichen

Familienzulagen

Lohnleichheit für Frauen und Männer

Mehr Teilzeitarbeit für Männer

Work-Life-Balance nur für Leute, die nicht gerne arbeiten?

Heutige Väter und Mütter sind zielstrebig in der Arbeit, erheben aber gleichzeitig den Anspruch an die Berufswelt, nebst der Erwerbsarbeit Zeit für ein Privatleben zu haben. Mit dieser Erkenntnis eröffnete Franziska Bischof-Jäggi, Geschäftsführerin der Familienmanagement GmbH, ihr Referat. In dieser Situation stelle sich permanent die Frage: Wem fühlt man sich mehr verpflichtet, dem Berufs- oder dem Familienleben? Eine Antwort darauf zu finden und eine Balance herzustellen, das sei höchst anspruchsvoll ist also sicher nichts für Leute, die nicht gerne arbeiten. Work-Life-Balance habe aber nicht zum Ziel, ein Leben in ausgeglichener Mittelmässigkeit anzustreben, sondern es erleichtere und ermögliche Höchstleistungen beruflich und privat, stellte Franziska Bischof klar. Denn nur wer sich immer wieder auch an Grenzen wagt, kommt weiter mental, emotional und körperlich.

Eine wichtige Voraussetzung für eine gute Work-Life-Balance sei, selbst die Kontrolle und Verantwortung über sein Leben zu haben. Wer das Gefühl hat, permanent fremdgesteuert zu sein und vermeintlichen Sachzwängen Folge leisten zu müssen, kann sich klein und eingeengt fühlen. Interessant findet Franziska Bischof, dass oft selbst nach aussen erfolgreiche Menschen in einem erstaunlichen Ausmass fremdbestimmt sind.

Wichtig für unsere Work-Life-Balance sei schliesslich der Umgang mit der Zeit und zwar in Kombination mit Qualität. Denn noch mehr als genügend Zeit zu haben wünschten sich Kinder von ihren Eltern, dass diese weniger müde und gestresst seien und auf ihre Fragen eingehen würden.

Familienfreundliche Unternehmenspolitik rechnet sich Klaudia Lehmann, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Prognos AG, stellte eine betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik vor. Die Studie kommt zum klaren Schluss, dass sich für ein Unternehmen eine familienfreundliche Politik auch wirtschaftlich lohnt: Damit entsteht eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten, sagte Klaudia Lehmann.

Kosten und Nutzen familienorientierter Massnahmen wurden in einer Modellrechnung am Beispiel einer fiktiven AG mit 1500 Beschäftigten ermittelt. Auf der Kostenseite ist ein Paket familienfreundlicher Massnahmen berücksichtigt, das flexible Arbeitszeitmodelle, verlängerten Mutterschaftsurlaub (kostenneutral), Vaterschaftsurlaub, Beratungs- und Vermittlungsangebote, Telearbeit und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung umfasste. Auf der Nutzenseite lässt sich für das Unternehmen ein Einsparpotenzial durch folgende Effekte realisieren: Rückkehreffekt: Mitarbeiterinnen kehren nach dem Mutterschaftsurlaub häufiger in den Betrieb zurück. Dadurch entstehen weniger Fluktuationskosten. Teilzeiteffekt: Eltern mit Kinderbetreuungspflichten wird ermöglicht, ihre Teilzeitpensen sukzessive nach Bedürfnis zu erhöhen. Mütter können nach der Rückkehr höhere Teilzeitpensen übernehmen. Das Unternehmen spart Kosten für Ersatzkräfte. Karriereeffekt: Er ermöglicht Müttern und Vätern trotz familiärer Aufgaben qualifizierte Berufslaufbahnen. Das erlaubt dem Unternehmen, höhere Positionen intern neu zu besetzen, was Personalbeschaffungskosten spart.

Das Modellunternehmen wendet für familienorientierte Massnahmen jährlich 247 000 Franken auf. Sie spart aber 267 000 Franken an Personalbeschaffungskosten. Der Überschuss von 20 000 Franken

entspricht einer Rendite von 8%. Diese Rendite ist vorsichtig gerechnet. Schwerer messbare Wirkungen wie eine höhere Motivation oder gesteigerte Identifikation mit dem Unternehmen wurden nicht berücksichtigt, tragen aber zweifellos ebenfalls zum wirtschaftlichen Erfolg bei.

Novartis Beispiel eines familienfreundlichen Unternehmens Novartis beschäftigt weltweit 80 000 Menschen in 140 Ländern, 10 000 davon arbeiten in der Schweiz. Bei den Angestellten sind von den Frauen 33% Mütter, von den Männern 58% Väter. Im Management sind es 30%, respektive 71%.

Novartis bietet, wie die Diversity-Beauftragte Dr. Katharina Amacker aufzeigte, für Familien eine ganze Palette von attraktiven Leistungen in diversen Bereichen:

Finanzen: Familienzulage von Fr. 120.--, Kinderzulage von Fr. 200.--, Krippensubvention und Ausbildungsstiftung

Arbeitszeit: Gleitzeit, Telearbeit, Teilzeitmodelle und Beratung

Kinderbetreuung: Betreuungsplätze, Feriencamp, Notfallplätze und Beratung

Dienstleistungen: Campus Services, E-Shopping, spezielle Parkplätze, Kinder im Personalrestaurant

Wertschätzung: Kinder am Arbeitsplatz, Familientag, Tochter-/Sohn-Tag, Sponsoring Prognos-Studie

Der Erfolg der Familienpolitik von Novartis lässt sich u.a. daran ablesen, dass der Frauenanteil im Management von 14% im Jahr 2000 auf 25% im letzten Jahr gesteigert werden konnte. Dennoch sieht Katharina Amacker ihr Unternehmen noch nicht am Ziel. Erst 2,7% der Männer und ebensoviel der ManagerInnen arbeiten Teilzeit. Im Topmanagement finden sich erst 13% Frauen und Teilzeit gilt nach wie vor als Karrierekiller. Doch Novartis ist daran, auch mentale Barrieren abzubauen. Den Worten die Reglemente bestehen sollen nun möglichst viele weitere Taten folgen.

Arbeitsmarktfähige Angestellte dank bewusster Work-Life-Balance Wir wollen arbeitsmarktfähige Angestellte, sagte der Geschäftsführer der Angestellten Schweiz, Vital G. Stutz, zu Beginn seines Referats. Denn eines haben wir erkannt: Nur die Arbeitsmarktfähigkeit kann uns in der modernen flexiblen Arbeitswelt die Sicherheit (mindestens teilweise) zurückgeben, die wir bereits verloren glaubten.

Wie kann man aber diese Arbeitsmarktfähigkeit erlangen? Eine ganz wichtige Voraussetzung sei die permanente Weiterbildung. Eine weitere aber, und damit kam Vital Stutz zum Kern seines Vortrags, sei eine gute Work-Life-Balance. Arbeit ist nämlich kein Selbstzweck, sagte er, und schon garnicht dürfe sie krank machen. Wenn nun von den modernen Angestellten gefordert werde, dass sie arbeitsmarktfähig sein müssten, dann sei es doppelt wichtig, dass sie gesund seien. Denn nur gesunde Menschen könnten arbeitsmarktfähig sein.

Vital Stutz zeigte auf, dass Work-Life-Balance und Arbeitsmarktfähigkeit noch viele weitere Berührungspunkte haben. Zum Beispiel könne man in der Familie neue Energie für die Arbeit gewinnen. Umgekehrt helfe eine gute Arbeitsmarktfähigkeit das wirtschaftliche Auskommen einer Familie sichern. Ein soziales Netzwerk könne uns helfen, unsere Arbeitsmarktfähigkeit besser einzuschätzen, es könne uns aber auch nützlich sein, wenn wir eine neue Stelle suchen.

Die Arbeitsmarktfähigkeit hat einen Einfluss auf die Work-Life-Balance. Das Umgekehrte gilt aber auch. So fasste Vital Stutz seine Analyse zusammen. Darum lägen die Arbeitsmarktfähigkeit und die Work-Life-Balance ihrer Mitglieder den Angestellten Schweiz so am Herzen. Nun gelte es, die Masse der Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber für das Thema zu sensibilisieren. Ganz konkret forderte Vital Stutz u.a. familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, einen

Vaterschaftsurlaub oder gute Karriere­möglichkeiten für Frauen. Ebenso bedeutend sei aber, dass sich die Angestellten an ihrer Arbeits­stelle selbst einbringen könnten, dass sie als Mit­unternehmer anerkannt würden. Und schliesslich sei es eine wichtige Aufgabe, dafür zu sorgen, dass eine gute Work-Life-Balance von der Gesellschaft als eine wertvolle Leistung anerkannt werde. Mit Massnahmen, Information und Aufklärung, mit Aktionen und Forderungen wollten die Angestellten Schweiz diese Ziele erreichen.

Für Rückfragen:

Hansjörg Schmid, Leiter Kommunikation, Tel. 044 360 11 21,
Natel 076 443 40 40

Die Angestellten Schweiz sind die stärkste Arbeitnehmerorganisation der Branchen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) und Chemie/Pharma. Rund 27 000 Angestellte sind Mitglied. Angestellte Schweiz entstand aus dem Zusammenschluss der beiden Verbände Angestellte Schweiz VSAM (MEM, gegründet 1918) und VSAC (Chemie, gegründet 1993).

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100006251/100507470> abgerufen werden.