

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Viel Gerede, wenig Engagement

Von **Marcel Speiser**

Wer in der Schweiz für mehr Wachstum sorgen will, muss die Wirtschaft familienfreundlicher machen. Die meisten Firmen kümmern sich nicht darum.

Auf den ersten Blick steht die Schweiz bestens da: Hier zu Lande arbeiten fast drei von vier Frauen. Das ist ein Spitzenwert in Europa. Bei genauerem Hinschauen wird aber schnell klar, dass die Schweiz in Tat und Wahrheit nur gerade europäischer Durchschnitt ist. Denn die überdurchschnittlich vielen erwerbstätigen Frauen arbeiten meist nur in Teilzeitpensen und steuern so zum Total der geleisteten Arbeit nur etwas mehr als ein Drittel bei (siehe Grafik).

Warum das so ist, ist eindeutig: Weniger als eine von fünf Frauen arbeitet Teilzeit, weil sie bewusst nicht Vollzeit arbeiten möchte. Eine Mehrheit hat laut einer Befragung des Bundesamtes für Statistik gar keine andere Wahl. 53 Prozent der Frauen nennen als Grund für ihr Teilzeitpensum die Familie. Will heissen: Weil sich Beruf und Familie gegenseitig im Weg stehen, verzichtet die Schweiz auf die volle Mitarbeit der Frauen.

Ungenutztes Potenzial

Das hat weit reichende Folgen: Je mehr die Schweizer Gesellschaft altert, desto kleiner wird die Gruppe der Erwerbstätigen. Und umso grösser wird – volkswirtschaftlich betrachtet – der Druck, alle verfügbaren Arbeitskräfte möglichst produktiv einzusetzen – Männer und Frauen. Will die Schweiz ihren Wohlstand weiter verbessern, also wachsen, muss sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

Gefordert sind dabei in erster Linie die Unternehmen, die sich besonders laut über den Mangel an qualifiziertem Personal beklagen. Das Problem ist nur: Es bleibt meist beim Lamentieren. So hat eine Untersuchung der Beratungsfirma Boston Consul-

ting bei ausländischen Firmen in der Schweiz festgestellt, dass der Mangel an Krippenplätzen eine der grossen Schwächen des Standorts ist. Doch eine eigene Betreuungsstätte für die Kinder der Angestellten aufzubauen, kommt für die Mehrheit dieser Unternehmen nicht in Frage.

Dass es auch anders geht, zeigt das Beispiel der Bank Coop. Das mehrheitlich der Basler Kantonalkantonalbank gehörende Geldinstitut wurde bereits mehrfach für seine familienfreundliche Unternehmenspolitik ausgezeichnet. 2005 wurde der Bank Coop beispielsweise der Prix Egalité des Kaufmännischen Verbandes (siehe Kasten) verliehen, seit kurzem ist sie als «familienbewusstes Unternehmen» zertifiziert.

Die Bank tut dies nicht nur, um sich ein gutes Image zu geben, sondern vor allem, um im Wettbewerb um Mitarbeitende und Kunden zu bestehen. «Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Arbeitgeberwahl nimmt zu», sagt Konzernchef Andreas Waespi. Und fügt an: «Mehr als die Hälfte unserer Kundschaft ist weiblich.» Deshalb hat die Bank mit Sandra Lienhart nicht nur eine Frau ins oberste Management geholt, sondern bietet auch speziell auf Frauen zugeschnittene Beratungen und Produkte an. Dass auch Kaderleute bei der Bank Coop teilzeit arbeiten können, gehört ebenso zur Familienfreundlichkeit wie zwei bezahlte Wochen Vaterschaftsurlaub, die um vier weitere, unbezahlte Wochen erweitert werden können. Zudem erlaubt die Bank ihren Angestellten, teilweise zu Hause zu arbeiten.

Grosse Unterschiede

Frauen- und Männeranteile in %

