



Bulletin 2|2012

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Good Practice

Die Schweizerische Post – Massnahmen zur Vereinbarkeit auf Konzernebene

Fragen an Hans-Christof Schreggenberger, Leiter Bereich Services der Schweizerischen Post, gestellt von Katharina Rohner, Präsidentin Frauenzentrale BE

Welche Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren auf Konzernebene?


Die Post hält in ihrer Vision und in ihrer Personalstrategie die wichtigsten Grundsätze für sie als Arbeitgeberin fest: Interkulturelle Kompetenz, Gleichberechtigung und fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Diese strategischen Grundsätze werden durch verschiedenste Massnahmen umgesetzt. Das Angebot reicht von diversen Arbeitszeitmodellen über Krippenplätze, finanzielle Unterstützung in Härtefällen, interne Sozialberatung bis zu internen Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen. Welche Massnahmen zum Tragen kommen, ist im Einzelfall auszuhandeln.

Wie fördern Sie als Leiter Services die Vereinbarkeit Familie und Beruf ganz konkret? Mit welchem Erfolg?

Zur richtigen Einordnung meiner Antwort muss ich Folgendes vorausschicken: Als Leiter Services bin ich zuständig für die Rekrutierung meiner obersten Kader, welche ihrerseits die Verantwortung von bis zu mehreren Hundert Mitarbeitenden tragen. Solche Kaderfunktionen verlangen meist hohe Präsenz und weit überdurchschnittliches Engagement – eine Familie hat da auf den ersten Blick eigentlich gar keinen Platz. Damit eine Familie dennoch Platz haben kann, sind drei Voraussetzungen gleichermaßen notwendig:

1. Der oder die Mitarbeitende will, dass die Familie auch noch Platz hat (es gibt immer noch viele Mitarbeitende, die dies gar nicht wollen!) und
2. die oder der Vorgesetzte will sowie
3. kann diesem Wunsch entsprechen.

Dieses Können ist dabei nicht nur von den personalrechtlichen Vorschriften der Unternehmung abhängig, sondern von der Situation des



Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in aller Munde. Es ist ein Thema, das für die Zukunft angegangen werden muss. Darum hat sich ja unser Vorstand für die kommenden Jahre auf diesen strategischen Schwerpunkt festgelegt. Die Umfrage bei unseren Mitgliedern hat bestätigt, dass dieses Thema unter den Nägeln brennt (siehe dazu die Kurzfassung der Umfrage – Auswertung).

Vereinbarkeit ist, ob bereits erreicht oder noch auf dem Weg dazu, kein statischer Zustand, sondern eine ständige Weiterentwicklung auf den Ebenen der Politik, der Arbeitswelt, der Gesellschaft und auf persönlicher und individueller Ebene. Für dieses Bulletin haben wir den Fokus Wirtschaft gewählt und wollten es ganz konkret wissen. Wir befragten Hans Christof Schreggenberger, Leiter Services der schweizerischen Post, wie er Vereinbarkeit von Beruf und Familie konkret umsetzt, welchen Schwierigkeiten er dabei begegnet und welche positiven Erfahrungen er bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur macht.

Liebe Leserinnen (und Leser), ich wünsche Ihnen eine kurzweilige, inspirierende Lektüre. Und da Vereinbarkeit auch die Männer betrifft, reichen Sie dieses Bulletin doch einfach weiter!

Katharina Rohner, Präsidentin



Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Good Practice



Angaben zur Person:
Hans-Christof Schrengberger (49), Jurist, verheiratet und Vater von zwei schulpflichtigen Kindern, leitet seit 1. September 2009 den damals neugegründeten Bereich Services (jährlich rund CHF 1 Mia. Umsatz mit 2'500 Mitarbeitenden in den Bereichen Immobilien, Facility-Services, Informatik, Konzerneinkauf und Sprachdienst) der Schweizerischen Post. Er ist dem Konzernleiter direkt unterstellt.

Einzel falls. Ein Grossbetrieb verfügt häufiger über die Möglichkeiten, dringende Arbeiten durch andere Mitarbeitende ausführen zu lassen, als eine KMU.

Konkret unterstütze ich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dem ich den Wünschen nach Teilzeitarbeitsmodellen, Home Office etc. wenn immer möglich entspreche. Ich denke, dass sich dies «herumspricht» und sich zunehmend auch Kaderfrauen «wagen», Teilzeitwünsche im Anstellungsgespräch anzubringen – allerdings erst, wenn ich danach frage!

Warum tun Sie das überhaupt?

Nun, vor allem weil ich selber Familienvater bin und weiss, wie wichtig diese vielbeschworene, aber wenig gelebte «work-life-balance» für die eigene Gesundheit, Zufriedenheit und somit auch für das eigene Leistungsvermögen ist. Dass dies der Familie ebenfalls zu Gute kommt, brauche ich wohl nicht auszuführen. Meine Einstellung hat aber auch damit zu tun, dass ich mit «Familien-Teilzeit-Mitarbeitenden» bisher nur gute Erfahrungen machen durfte. Sie sind nicht nur überdurchschnittlich motiviert, sondern lassen einen auch nicht hängen, wenn es einmal «brennt»; da wurden auch schon Kinderbetreuungen sehr kurzfristig organisiert. Andererseits ist für mich auch klar, dass bei kranken Kindern die Prioritäten anders gesetzt werden müssen. Sie sehen: es ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen; solange die Arbeitsergebnisse stimmen, ist das doch ideal.

Welche Schwierigkeiten gilt es bei der Förderung der Vereinbarkeit zu überwinden?

Ich habe ausgeführt, unter welchen Bedingungen ein Nebeneinander von Beruf und Familie möglich ist. Die Schwierigkeit sehe ich vor allem in der m. E. immer noch vorherrschenden Skepsis gegenüber Teilzeit-Beschäftigungen. Viele verantwortungsvolle Aufgaben verlangen eine Präsenz nahezu rund um die Uhr oder anders gesagt, um diese Aufgaben zu erfüllen, könnte ohne weiteres rund um die Uhr gearbeitet werden. Bei vielen Kaderleuten endet dies in einer Sucht – und eine Sucht kennt keine Teilzeit, weder bei sich selber noch bei seinen Kadern. Dazu kommt bei einigen Kaderleuten die Unfähigkeit, effizient zu delegieren – und damit die Uneinsichtigkeit, dass eine Aufteilung von anspruchsvollen Aufgaben auf mehrere Personen möglich ist.

Was denken Sie, betrifft das Thema auch die Männer? Wenn ja, wie?

Meine Antworten beziehen sich wiederum nur auf höhere Kader. Da spielt bei Männern der soeben erwähnte «Suchtfaktor» als innerer Grund mit. Ich spreche da aus eigener Erfahrung. Die beruflichen Aufgaben können derart faszinierend sein, dass alles andere zweitrangig wird und ein Teilzeit-Berufsleben nicht vorstellbar erscheint. Dadurch besteht keine oder nur eine geringe Nachfrage nach Teilzeitstellen. Hinzu (oder als logische Marktfolge davon?) kommt, dass Teilzeitstellen-Angebote für höhere Kader die Ausnahme bilden.

Unbezahlte Care-Arbeit: Grundlagen für eine bessere soziale Absicherung

Wie kann unbezahlte Betreuungsarbeit für Kinder und Jugendliche oder pflegebedürftige Angehörige

künftig besser sozial abgesichert werden? Pro Jahr werden in der Schweiz 2,3 Milliarden Arbeitsstunden für unbezahlte Care-Arbeit in Form von Betreuungs- und Pflegeaufgaben für Kinder und Unterstützungsbedürftige Erwachsene auf-

gewendet, was einem materiellen Wert von über 80 Milliarden Franken entspricht.

Wer wird die Betreuungsarbeit in Zukunft leisten und zu welchen Bedingungen?

Diese Frage stellt sich, weil einerseits immer mehr Frauen einer bezahlten Arbeit nachgehen und andererseits der Betreuungsbedarf im Alter wegen der steigenden Lebenserwartung künftig höher sein wird. Denn

heute wie bis anhin wird so genannte Care-Arbeit mehrheitlich von Frauen übernommen. Da sie sozial schlecht abgesichert ist, gehört die Care-Arbeit zu den

Fortsetzung Seite 3

Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit

D

er aktuelle strategische Schwerpunkt der Frauenzentrale BE dreht sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Fragen, die sich dazu stellen, können jedoch gut auch auf die Aspekte der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit übertragen werden, wie dies Antonella Bizzini* getan hat.

Bezahlte und unbezahlte Arbeit zu vereinbaren wird besonders dann zur Herausforderung, wenn die unbezahlte Arbeit nicht ehrenamtlich übernommen wird, sondern eine gesetzliche Pflicht ist wie im Falle der Kinderbetreuung, oder als moralische Pflicht verstanden wird wie im Falle der Pflege von nahen Angehörigen. In beiden Fällen bin ich nicht frei, zu entscheiden, ob ich unbezahlt arbeiten möchte oder nicht: Ich muss oder sollte beides tun.

Welche Herausforderungen sind zu meistern? Als erstes muss ich grundsätzlich entscheiden, ob ich die Arbeit übernehme oder nicht. Bereits diesen Entscheid kann ich jedoch nicht unabhängig treffen. Nebst den Rollenbildern, denen ich vielleicht nachzuleben versuche und die mich bewusst oder unbewusst prägen und nicht selten moralisch auf mich einwirken, ist da meine Arbeitsstelle, die zu einem grossen Fragezeichen respektive Stolperstein werden kann: Die Arbeitszeiten entsprechen nicht den Zeiten, an denen die Kinder im Kindergarten oder in der Schule sind. Der Vater der Kinder wünscht sich mehr Zeit mit seinen Kindern zu verbringen, doch er kann das Pensum nicht reduzieren. Das Kind ist krank und es ist niemand da, der für das Kind sorgt. Die betagten Eltern benötigen mehr Zuwendung und Unterstützung und müssen vielleicht regelmässig auch tagsüber besucht werden, was mit den unflexiblen Arbeitszeiten nicht möglich ist ... Dies sind nur einige Beispiele, die zu einem inneren Dilemma, aber auch äusseren Konflikt mit der Arbeitgeberin führen können.

Diskussionen und Lösungsansätze finden vorwiegend auf der individuellen Ebene statt ... noch. Das bedeutet: Es ist mein Problem, wenn ich die Frage der Kinderbetreuung nicht lösen kann. Es ist mein Problem, wenn ich den

Job verliere, weil meine Kinder «zu oft» krank sind. Ich muss mich mit meinen Schuldgefühlen gegenüber meinen Eltern auseinandersetzen, wenn ich sie nicht betreuen oder besuchen kann, weil meine bezahlte Arbeit dies nicht zulässt. Ich bin auf das Einkommen angewiesen und deshalb hat die bezahlte Arbeit Vorrang. Die unbezahlte Arbeit ist nichts wert: Alles, was ich dafür vielleicht erhalte, ist die Befriedigung, meine Pflicht erfüllt zu haben.

Gibt es einen Ausweg aus diesem Dilemma? Als Lösungsansatz wird seit längerer Zeit eine Idee thematisiert, die vor kurzem als Volksinitiative lanciert wurde. Die Initianten verlangen ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle. Die Idee ist bestechend. Anstelle von Sozialleistungen erhalten alle Personen einen gewissen Betrag als Grundeinkommen. Würde die Initiative angenommen, würde sie ohne Zweifel einen Wertewandel einläuten. Der Wert der Arbeit würde nicht mehr am Lohn gemessen. Der Mensch selber würde wieder seinen Rhythmus bestimmen, nicht die Wirtschaft. Entscheide, die Kinder selber zu betreuen oder betreuen zu lassen, wären losgelöst von der Existenzfrage. Menschen könnten Arbeiten verrichten, die ihnen gefallen, selbst wenn sie dafür nicht angestellt sind. Utopie? Absurd? Die Initianten stellen die Frage: Was würden Sie arbeiten, wenn für Ihr Einkommen gesorgt wäre? Wir finden, das Nachdenken darüber lohnt sich.

*Antonella Bizzini, Stellenleiterin der Infostelle frau+arbeit der Frauenzentrale Thurgau in Weinfelden

Aus: «format», Ausgabe 8, April 12

Fortsetzung von Seite 2

Armutsrisiken, auch wenn in jüngster Zeit Anstrengungen gemacht wurden, dies zu verbessern.

Ein im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG erarbeitetes Grundlagenpapier analysiert die Lücken im Sozialversicherungssystem und stellt mögliche Lösungsansätze zur Diskussion. Entscheidend ist laut der Studie, dass sich so genannte unbezahlte Care-Arbeit in der Arbeitswelt und in der sozialen Absicherung nicht länger nachteilig auswirkt. Eine Schlüsselrolle könnten dabei flexible Arbeitszeitmodelle spielen, die es erlauben Beruf und Care-Verantwortung zu vereinbaren. Im Grundlagenpapier werden zudem die Einführung von Elternzeit und Elterngeld zur Diskussion gestellt sowie ein verbesserter Zugang zu Sozialversicherungen bei Erwerbsunterbruch oder Pensenreduktion wegen Care-Verpflichtungen.

Quelle: Eidg. Büro für die Gleichstellung

Herausgeberin
Frauenzentrale BE
Zeughausgasse 14, 3011 Bern
T 031 311 72 01
sekretariat@frauenzentralebern.ch
www.frauenzentralebern.ch

Bulletin
Ktharina Rohner,
Regula Furrer Giezendanner,
Eva Thüler

Grafische Gestaltung
Michèle Petter Sakthivel

Druck
Geiger Druck AG

Erscheint 4-mal jährlich
Auflage 1000

Lantana – Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt neu auch mit Onlineberatung

Ab sofort erhalten Mädchen, junge und ältere Frauen, die von sexueller Gewalt betroffen sind, aber auch Angehörige und Bezugspersonen Opferhilfeberatung im Kanton Bern auch online. Onlineberatung ist eine Ergänzung zur telefonischen und persönlichen Beratung.

Onlineberatung bei sexueller Gewalt – www.lantana-bern.ch
Telefonische und persönliche Beratung:
031 313 14 00
Lantana ist Teil der Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern

Veranstaltungen

«Von der Hebamme bis zur ersten Bundesrätin»

Geführter Rundgang von Bern Tourismus

Eine Führung, die sich an herausragenden Frauenpersönlichkeiten und dem Wandel der Geschlechterrollen orientiert. Dabei werden Orte (Waisenhausplatz, Bundesplatz, Kornhausplatz, Hotel de Musique usw.) aufgesucht, die zu diesem Themenkreis passen. Die Führung konzentriert sich auf die obere Altstadt (Bahnhof bis Kornhausplatz). Besonders zu erwähnen sind bestimmt Julie Bondeli als herausragende Intellektuelle des 18. Jahrhunderts oder auch die Liebesbeziehung Dällenbach Karis mit Annemarie.

Dienstag, 4. September 2012,
14.30 – 16.00 Uhr

Treffpunkt: 14.15 Uhr bei der Touristeninformation im Bahnhof Bern

Ende des Rundgangs: um 16.00 Uhr beim Bundeshaus

Kosten: Fr. 20.– für Mitglieder
Fr. 25.– für Nichtmitglieder

Anmeldung bis 23. August 2012 an:
Sekretariat Frauenzentrale BE,
Zeughausgasse 14, 3011 Bern,
Mail: sekretariat@frauenzentralebern.ch oder über www.frauenzentralebern.ch.

Buchhinweis

Christian Müller | Daniel Straub

Die Befreiung der Schweiz

Über das bedingungslose Grundeinkommen

Mit Gesprächen über das Grundeinkommen mit Endo Anaconda, Ina Praetorius, Peter A. Fischer, Gudrun Sander, Rosmarie Zapfl, Klaus W. Wellershoff, Peter von Matt

120 Seiten, Pappband

Fr. 18.–

ISBN 978-3-85791-673-1

«Den Anhängern des bedingungslosen Grundeinkommens bleiben gute Argumente: Ein grosser Teil der produktiven Arbeit (Haushalt, private Kinderbetreuung, Freiwilligenarbeit) würde vergleichbar zur Lohnarbeit entlohnt.» Tages-Anzeiger

Christina Caprez

Familienbände

15 Porträts

Das Buch «Familienbände» von Christina Caprez bringt uns die vielfältigen Formen näher, wie Kinder heute gross werden. Eltern wie Kinder kommen zu Wort, sie erzählen, wie sie zu ihrer Familienform gekommen sind und wie sie den Alltag in ihrer Familie erleben, was die Sonnen- und Schattenseiten der gewählten Form sind und wie das Umfeld auf sie reagiert. Mit Fotografien von Judith Schönenberger und drei Experteninterviews mit Ingeborg Schwenzer, Heidi Simoni und Simon Teuscher

280 Seiten, 15 Farbfotos, broschiert

Fr. 38.–

ISBN 978 3 85791 672 4