



**Pressekonferenz 13. Mai 2014 – Zürich**

## **Wettbewerbsfähigkeit – Erfolgsfaktor Vereinbarkeit**

Dr. Lucrezia Meier-Schatz, Geschäftsführerin Pro Familia Schweiz  
Nationalrätin

Der Wettbewerb um gut qualifizierte Fachkräfte wird sich in vielen Ländern Europa und in der Schweiz weiter verschärfen. Die Schweiz muss sich vermehrt auf ihre eigenen Fachkräfte konzentrieren, um die zukünftigen demografischen Engpässe zu bewältigen.

Um sich trotz des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften die Talente zu sichern, sind daher Massnahmen nötig. Es gibt verschiedene Ansätze, FlexWork ist ein wichtiger Ansatz, um den Mitarbeitenden mehr Zeitautonomie zu verleihen. Obschon der Begriff FlexWork die Flexibilität meint, haben noch längst nicht alle Formen der Flexibilität Eingang in die Unternehmenskultur gefunden. Um den Bedürfnissen der erwerbsfähigen Generationen gerecht zu werden, sind auch alternierende Modelle gefordert. Erwähnt seien hier neue flexible Arbeitszeitmodelle im Lebensverlauf für Personen mit Familienverantwortung, neue Konzepte für eine familienbedingte Auszeit, die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitszeitkultur, die Förderung des Wiedereinstiegs, die aktive Förderung einer Work-Family-Balance.

### **Work-Family-Balance**

Die Förderung der Work-Family-Balance ist ein Imperativ jeder moderner Gesellschaft, in welcher die ganz grosse Mehrheit aller Eltern einer Erwerbsarbeit nachgeht. Das Familienbild hat sich weiterentwickelt, in dem die Rollen der Eltern, der Mütter und der Väter, nicht mehr klar getrennt sind. Beide Elternteile wünschen sich mehr Gleichberechtigung und begrüssen einerseits ein vermehrtes Engagement der Mütter im Erwerbsleben und andererseits einen stärkeren Einsatz der Väter in der Familie. Es braucht daher in Zukunft vermehrt qualifizierte bzw. qualitativ hochwertige Teilzeitbeschäftigungen für Väter, wollen wir das ungenutzte Potential qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigung ausschöpfen.

Neue Zeit- und Arbeitsmuster unterstützen Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeitszeitflexibilisierung schafft persönlichen Freiraum und die eingesparten Pendelzeiten, dank der Option Home Office, können für Betreuungsaufgaben oder Freizeitaktivitäten eingesetzt werden. Mobiles, flexibles Arbeiten bringt vielen qualifizierten Mitarbeitenden den gewünschten Spielraum und den Unternehmen wertvolle Vorteile, wie die verschiedenen betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analysen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur belegen.



Die Förderung der Work-Family-Balance ist eine Herausforderung, welche alle Familienmitglieder und die HR-Verantwortlichen betrifft. Die Lösungsmodelle sind ebenso vielfältig wie die individuellen Ansprüche und Voraussetzungen der Familien, deshalb haben wir gemeinsam mit dem Institut für Familienforschung der Universität Fribourg das **Bewertungstool Family Score** geschaffen. Der ermittelte Family Score zeigt den bewerteten Unternehmen auf, ob ihre Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Förderung von Beruf und Familie effektiv mit den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden übereinstimmen.

### **Bessere Rahmenbedingungen zur Ausschöpfung des Erwerbspotentials**

Die Wirtschaft verlangt eine Stärkung der Integration der Frauen, und insbesondere von Müttern, in den Arbeitsmarkt, denn mit Recht wird festgestellt, dass trotz sehr hoher Erwerbsbeteiligung der Frauen die Beschäftigungsquote der Mütter weiterhin zu tief bleibt. Nur gerade 17% aller Mütter mit Kind(ern) unter 25 Jahren sind vollzeiterwerbstätig. Umgekehrt sind 61% der Mütter teilzeiterwerbstätig, aber nur 7.8% der Väter (Bundesamt für Statistik, 2012). Und nach wie vor sind 22% aller Mütter, trotz guter Ausbildung, nicht erwerbstätig. Wer, wie wir von Pro Familia Schweiz, sich zur Wahlfreiheit der Lebensformen und der gewählten inneren und äusseren Aufgabenteilung bekennt, wird die Nicht-Erwerbstätigkeit gewisser Personen nicht in Frage stellen, denn sehr oft, übernehmen diese Personen weitere gesellschaftliche wertvolle Aufgaben. Wir stellen aber fest, dass der Anteil Teilzeiterwerbstätige gestiegen ist und dies vor allem aus zwei Gründen: erstens ist die Mehrheit der Familien auf zwei Einkommen angewiesen, zweitens haben Frauen eine sehr gute Ausbildung und wollen diese ausüben. Sie übernehmen somit, nach der Familiengründung, eine ökonomische Mitverantwortung und sichern dadurch die Familie im Fall von grösseren Schicksalsschläge ab, angesichts der Unterbrüche in den Lebensbiographien vieler, eine sehr sinnvolle Entscheidung.

Der Anstieg der Teilzeitpensen ist insofern von Bedeutung, dass die höheren Teilzeitpensen stärker zugenommen haben als die kleineren. Zum Anstieg der Teilzeitpensen tragen auch vermehrt die Väter bei. Sie fordern heute eher Teilzeitpensen und eine Arbeitszeitreduktion von bis zu 20%, wie unsere 2011 repräsentative Studie zur Vereinbarkeitssicht der Männer „Was Männer wollen!“<sup>1</sup> zeigte.

Dennoch liegt ein gewisses Potential brach. Die Erwerbsquote der Mütter könnte weiter erhöht werden, denn viele gut ausgebildete Frauen äussern ihren Wunsch nach einer höheren Erwerbstätigkeit. Doch sie stellen fest, dass ohne eine Verbesserung der Rahmenbedingungen eine Erhöhung für sie kaum sinnvoll ist. Nach wie vor gibt es zu viele Abhalteeffekte, erwähnt seien hier nur die Steuerpolitik, die Sozialtransfers oder die Tarifgestaltung für die familienergänzende Kinderbetreuung. Wie die Analysen zeigen, lohnt sich eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Eltern

---

<sup>1</sup> Studie Was Männer wollen!, Pro Familia Schweiz, Bern 2011 <http://www.profamilia.ch/schriftenreihe-zum-themenkreis-familien.html>



nicht zwingend, doch dies ist nicht nur gleichstellungs- sondern auch wirtschaftspolitisch problematisch.

Eigentlich sollte es allen seit längerem klar sein, dass die Rahmenbedingungen verbessert werden müssen. Heute in Zeiten des Arbeitskräftemangels ist Handeln zwingend angesagt. Wirtschaft und Gesellschaft, respektive Politik sind herausgefordert.

### **Win-Win-Situation**

Mobiles Arbeiten bringt sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zahlreiche Vorteile. Das **FlexWork Phasenmodell** und der **Family Score** ([www.jobundfamilie.ch](http://www.jobundfamilie.ch)) sind **wertvolle Werkzeuge**, zur bedürfnisgerechten Weiterentwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft und zur Förderung einer gelungenen Balance zwischen Beruf und Privatleben.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, welche die individuellen Lebenswünsche der Arbeitnehmenden in Einklang mit den unternehmerischen Zielen bringen, sind eine wichtige Voraussetzung, damit sich ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber positionieren kann. Familienfreundliche Unternehmen wissen, dass der Erfolgsfaktor in einer massgeschneiderten familienorientierten Personalpolitik liegt, dass dieser Erfolgsfaktor zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit beiträgt und im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende ein unschätzbare Wert hat.

11.05.2014 / LMS