

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, SKOS
Band: 111 (2014)
Heft: 3

Artikel: "Es liegt an uns, den Dialog mit den Unternehmen zu fördern"
Autor: Gerber, Regine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-839641>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

«Es liegt an uns, den Dialog mit den Unternehmen zu fördern»

Laurent Wehrli, Präsident von Pro Familia Schweiz, fordert sowohl vom Staat wie auch von Unternehmen mehr Engagement zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und er erklärt, weshalb sich eine familienfreundliche Personalpolitik lohnt.

Herr Wehrli, die Hälfte aller Sozialhilfefälle betreffen Familien mit Kindern. Was sind aus familienpolitischer Sicht die Ursachen dafür?

Die drei wichtigsten Gründe sind erstens die Familiengrösse. Familien mit drei und mehr Kindern sind armutsgefährdet, weil die Erwerbsarbeit des zweiten Elternteils, oft die der Mutter, nicht mehr möglich ist und die Familie mit nur einem Einkommen auskommen muss. Zweitens sind Kinder, deren Eltern keine oder eine geringe Berufsausbildung haben, durch die Armut ihrer Eltern gefährdet. Ihre Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen nur beschränkt ihrem Potenzial. Dadurch kann Armut vererbt werden. Drittens muss fast ein Viertel aller Einelternfamilien mit dem Existenzminimum leben. In diesem Punkt hoffen wir, dass das neue Unterhaltsrecht die Frage des Unterhaltsbeitrages klärt, damit die Armutsgefährdung nach einer Trennung oder Scheidung verringert wird. Die aktuelle Vorlage des Nationalrats sollte im Ständerat noch verbessert werden.

Wo sehen Sie sonst dringenden Handlungsbedarf zum Schutz von armutsgefährdeten Familien?

Leider haben es die eidgenössischen Räte nach mehr als zehn Jahren Vorarbeiten verpasst, ein nationales Rahmengesetz für Ergänzungsleistungen für Familien zu erlassen. Daher liegt der Ball nun bei den Kantonen. Es ist wünschenswert, dass sie in enger Zusammenarbeit mit der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK ihre bereits eingeleiteten Bemühungen zur Schaffung eines Gesetzes für Familienergänzungsleistungen fortsetzen und intensivieren.

Welche Rolle spielt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Armutsbekämpfung?

Sie ist enorm wichtig, weil sie Familien ermöglicht, ihre Existenzgrundlage zu verbessern, indem Eltern ihren Beschäftigungsgrad erhöhen können oder ein nicht erwerbstätiger Elternteil eine Aus- oder Weiterbildung machen kann, um später den Wiedereinstieg zu wagen und ein besseres Einkommen zu erzielen. Doch dazu braucht es viele Massnahmen. Nach wie vor fehlen familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten sowohl für Kleinkinder als auch für Schulkinder. Die Impulsfinanzierung des Bundes für die familienergänzenden Betreuungsinstitutionen muss deshalb unbedingt fortgeführt werden. Angesichts der Tatsache, dass Familienarmut oft eine Frauenarmut ist, muss auch das Thema Lohnungleichheit angesprochen werden. Nach wie vor sind viele Frauen in spezifischen Frauenberufen tätig. Die Löhne in diesen Branchen sind oft um einiges tiefer als in Branchen, die von Männern dominiert sind. Auch in diesem Bereich braucht es einen gewissen öffentlichen Druck.

Pro Familia hat im Mai den ersten sogenannten Vereinbarkeitsgipfel durchgeführt, an dem auch Vertreter der Wirtschaft teilgenommen haben.

Die Unternehmen sind in den letzten Jahren nicht untätig geblieben. Die Verbreitung von familienfreundlichen Massnahmen ist aber unterschiedlich stark ausgeprägt. Nach wie vor gibt es regionale Unterschiede: Ob ein Unternehmen im ländlichen Raum oder in einer grösseren Agglomeration verankert ist, hat einen Einfluss auf die Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Es gibt ferner branchenspezifische Unterschiede. In Unternehmen, die viele Frauen beschäftigen, ist eine familienorientierte Personalpolitik eher vorhanden. Weiter sind Unternehmen im zweiten Sektor noch weniger weit als solche im dritten, dienstleistungsorientierten Sektor. Generell braucht es noch mehr Engagement, um die Balance zu ermöglichen. Es liegt an uns, den Dialog mit den Unternehmen zu fördern. Im Wissen um die Unterschiede liefern wir ihnen massgeschneiderte Analysen, die auf der Bewertung ihrer Mitarbeitenden basieren.

Lohnt es sich unter dem Strich für Arbeitgeber, Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit bereitzustellen? Was sind die positiven Effekte?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden muss ein zentrales Anliegen jedes Arbeitgebers sein. Sie steigert die Motivation und die Effizienz am Arbeitsplatz, sie wirkt Stress reduzierend und senkt die Gesundheitskosten. Und sie führt zu einem positiven «Return on Investment». Betriebe, die Investitionen in familienfreundliche Angebote als Vorleistungen betrachten, wissen, dass sich diese bezahlt machen. Zu-

PRO FAMILIA SCHWEIZ

Das Kompetenzzentrum für Familienpolitik Pro Familia Schweiz ist der Dachverband der Schweizer Familienorganisationen. Die von Pro Familia betriebene Vereinbarkeitsplattform «jobundfamilie.ch» bietet Arbeitnehmenden und Unternehmen Informationen zu Massnahmen und Modellen rund um die Vereinbarkeit. Im Weiteren steht das Bewertungstool «Family Score» zur Verfügung, mit dem die Familienfreundlichkeit von Unternehmen ermittelt werden kann.

www.jobundfamilie.ch
www.familyscore.ch



Laurent Wehrli, Präsident Pro Familia Schweiz. Bild: zvg

«Der Nutzen familienfreundlicher Angebote ist für die Betriebe um einiges höher als die Kosten der implementierten Massnahmen.»

dem werden diese Unternehmen die durch die demografischen Lücken entstehenden Probleme, die durch das Ausscheiden der Babyboomer-Generation in den nächsten Jahren noch verschärft werden, am besten meistern können. Der Nutzen für die Betriebe ist um einiges höher als die Kosten der implementierten Massnahmen.

Welche Aufgaben hat der Staat bei der Erleichterung der Vereinbarkeit? Wie sieht generell eine zeitgemässe Familienpolitik in Ihren Augen aus?

Sie sprechen zwei Fragen an. Ich wünsche mir erstens, dass der Staat, und da meine ich alle drei Staatsebenen Gemeinde, Kanton und Bund, mehr Verantwortung übernimmt. Auf der einen Seite kann er direkt auf gewisse Strukturen Einfluss nehmen, namentlich im Schulbereich. Hier muss er dafür sorgen, dass der Tagesablauf so strukturiert wird, dass er den Familien entgegenkommt. Ich erwähne nur einzelne Bereiche: Öffnungszeiten und Tarifgestaltung der Kindertagesstätten, Tagesschulen, Ferienprogramme für Kinder, deren Eltern erwerbstätig sind, längere oder andere Öffnungszeiten der öffentlichen Verwaltung. Zweitens schafft eine zeitgemässe Familienpolitik klare Rahmenbedingungen, damit Familien in der Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben

unterstützt werden. Sie muss jegliche Diskriminierungen der Familienformen vermeiden. Familienpolitik darf ausserdem nicht nur auf die familiären Aufgaben Kindern gegenüber ausgerichtet sein, sondern muss auch die Wahrnehmung der Verantwortung in späteren Lebensphasen mitberücksichtigen.

Wo muss bezüglich Vereinbarkeit noch Sensibilisierungsarbeit geleistet werden?

Es ist uns ein Anliegen, sowohl jungen Menschen, die vor der Option einer Familiengründung stehen, als auch Eltern oder Erwachsenen mit pflegebedürftigen Angehörigen, eine Perspektive zu geben, indem wir uns dezidiert für die Förderung einer familienorientierten Personalpolitik einsetzen und Unternehmen die Möglichkeit bieten, sich mit dem Qualitätssiegel «Family Score» von Pro Familia als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Die Sensibilisierungsarbeit muss in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband, den Branchenverbänden und den Angestelltenorganisationen weiter vorangetrieben werden. ■

Interview
Regine Gerber