

Agenda 2030: Alliance Sud fordert Taten

Tanja Nösberger

BERN Die vorgeschlagene Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 des Bundesrats sei zwar dringend notwendig, trage aber der globalen Bedeutung der Schweizer Innen- und Aussenpolitik nicht angemessene Rechnung, schreibt Alliance Sud in einer Medienmitteilung. Die Strategie sei unverbundlich, vage und wenig ambitioniert.

In ihrer Vernehmlassungsantwort fordert die Entwicklungspolitische Arbeitsgemeinschaft der Schweizer Hilfswerke Swissaid, Fastenopfer, Brot für alle, Helvetas, Caritas und Heks grundlegende Verbesserungen. «Die Schweiz muss einen massgeblichen Beitrag zur globalen nachhaltigen Entwicklung leisten – aus Gründen der Solidarität und Verantwortung, aber auch aus Eigeninteresse», schreibt Alliance Sud weiter.

Vor sechs Jahren habe die damalige Bundespräsidentin in New York vor der UNO betont, dass die Sustainable Development Goals (SDGs), also die Ziele für nachhaltige Entwicklung, nun auch wirklich umgesetzt werden müssten. Der Entwurf der Strategie Nachhaltige Entwicklung (SNE) 2030 des Bundesrats löst dieses Versprechen laut Mitteilung von Alliance Sud nicht ein.

Unverbindlich und vage

«Der einseitige strategische Fokus auf das Prinzip der Freiwilligkeit und auf Deregulierungsmassnahmen ist nicht zielführend», schreibt Alliance Sud und verlangt eine intelligente Mischung aus Anreizen und verbindlichen Regulierungen, insbesondere auch zur Reduktion der CO₂-Emissionen des Finanzplatzes und zur Stärkung der Unternehmensverantwortung. Zudem seien verschiedene Ziele der Strategie vage und unverbindlich formuliert, zum Beispiel wenn es um Ziel 16 der Agenda 2030 geht. Dieses fokussiert auf die Stärkung des Friedens, der Menschenrechte, der Zivilgesellschaft und ihrer demokratischen Teilhabe.

«Der Handlungsspielraum der Zivilgesellschaft wird in zahlreichen Ländern – auch in der Schweiz – zunehmend eingeschränkt. Der Beitrag der Zivilgesellschaft muss deshalb über geeignete Ziele und Massnahmen wesentlich gestärkt werden», heisst es in der Mitteilung weiter. Dringend erforderlich sei auch eine stärkere Ausrichtung auf die legitimen Ansprüche der ärmsten und am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen der Entwicklungsländer.

Wenig ambitioniert

Im Kampf gegen unlautere internationale Finanzflüsse fehlen laut Alliance Sud ambitioniertere Ziele und griffige Massnahmen auch auf nationaler Ebene. «Gewinnverschiebungen und aggressive Steuerumgehung entziehen ärmeren Ländern Finanzmittel in mehrstelliger Milliardenhöhe, die sonst von diesen Ländern eigenverantwortlich zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung eingesetzt werden könnten», hält Alliance Sud fest.

Als einer der weltweit führenden Finanzplätze und Konzernstandorte stehe die Schweiz in einer ganz besonderen Verantwortung.

Gütesiegel für familienfreundliche Unternehmen

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird immer wichtiger im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Mit Family Score von Pro Familia Schweiz können sich Unternehmen auf ihre Familienfreundlichkeit testen lassen.

Tanja Nösberger

FREIBURG Die Familienfreundlichkeit von Unternehmen gewinnt zusehends an Bedeutung und ist mittlerweile für Unternehmen und Organisationen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu einem wichtigen Argument geworden. Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Möglichkeit zum Homeoffice, Vaterschaftsurlaub, Aufstiegsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen sind gefragt. «Bei einer Stellenwahl wählen Stellensuchende – vorausgesetzt, sie können wählen – vermehrt familienfreundliche Arbeitgeber. Die Work-Life-Balance ist gerade bei jungen Arbeitnehmenden ein äusserst wichtiger Faktor bei ihrer Wahl, oft noch weiter oben angesiedelt als der Lohn. Und zufriedene, engagierte und gesunde Arbeitnehmende sind wichtige Voraussetzungen für den Erfolg von Firmen», so Bernadette Mäder-Brühlhart, Vorstandsmitglied von Pro Familia Freiburg.

Besonders wichtig sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen: «Je besser die entsprechenden Angebote, desto schneller kehren Mütter nach der Geburt ihres Kindes an den Arbeitsplatz zurück.» Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist denn auch ein zentrales Anliegen von Pro Familia Schweiz, dem Dachverband der Familienorganisationen in der Schweiz. Mit dem Family Score bietet sie Arbeitgebenden die Möglichkeit, ihre Familienfreundlichkeit zu testen. In dieser Mitarbeiterumfrage können sich Angestellte zu ihren Erwartungen für eine bessere Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie äussern. Arbeitgeber ihrerseits können mit der Umfrage die Bedürfnisse und Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden abfragen und mit den bereits bestehenden Angeboten vergleichen.

Attraktive Arbeitgeber

Laut Bernadette Mäder-Brühlhart kann der Family Score für Unternehmen und Verwaltungen neben zufriedenen Mitarbeitenden auch einen Imagegewinn bewirken, weil sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren können. Ausserdem verleihe der Family Score Award den Gewinnern Sichtbarkeit. Mit dem Award werden Unternehmen und Verwaltungen mit besonders gutem Resultat zusätzlich geehrt. Verliehen wird die Auszeichnung von Pro Familia Schweiz jedes Jahr jeweils an die drei Besten in den Kategorien Grossunternehmen, KMU, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen. Zu den Preisträgern gehörte 2015 die Agentur Llip AG, die auch in Freiburg ansässig ist. Laut den Mitgründern Nadja Perroulaz und Gerhard Andrey war der Family Score eine schöne Bestätigung ihrer Anstrengungen. «Weil wir schweizweit die höchste Punktzahl erreicht hatten, berichteten einige Medien über uns. So konnten wir der Öffentlichkeit aufzeigen, wie wir das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzen. Mit der Möglichkeit für alle – egal in welcher Rolle –, Teilzeit zu arbeiten, zum Beispiel oder mit dem vierwöchigen



Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird immer wichtiger.

Bild Fotolia

chigen Vaterschaftsurlaub, den wir seit der Firmengründung allen Vätern anbieten.»

Nach dem Nutzen für die Arbeitbereite gefragt, verweisen Nadja Perroulaz und Gerhard Andrey auf den Vergleich der Bedürfnisse mit dem Angebot: «Der Family Score basiert auf einem Fragebogen, der Mitarbeitende nach ihren tatsächlichen Bedürfnissen befragt und diese mit den Arbeitsbedingungen des Unternehmens vergleicht. Das fanden wir sehr spannend, weil es eine individuelle, bedarfsgerechte Sicht aufzeigt.» Die Teilnahme habe sich für Llip AG gelohnt: «Wir hatten wenig Aufwand in der Umsetzung. Da wir immer mal wieder interne Umfragen machen, war das nur eine unter anderen.» Zum Angebot des Family Score gehören neben der Auswertung des Fragebogens auch Verbesserungsvorschläge. Diese Resultate waren laut Perroulaz und Andrey hilfreich: «Die Ergebnisse haben uns einen guten Einblick gegeben über die Wirkung unserer Massnahmen. Und die Resultate waren eine gute Grundlage, um Verbesserungen anzugehen.»

«Wo der Schuh drückt»

Der Family Score eignet sich laut Bernadette Mäder-Brühlhart für alle Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen, wobei eine gewisse Grösse, mindestens 20 Arbeitnehmende, gegeben sein sollte. Für die Mitgründer der Llip AG muss der Arbeitgeber vor allem eine Voraussetzung mitbringen: «Der Wille, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichtbar zu machen und allenfalls zu verbessern. Um herauszufinden, wo der Schuh drückt und wo Verbesserungen hilfreich wären, ist der Family Score nämlich ein ausgezeichnetes Mittel.»

Und auch wenn nicht alle Mitarbeitenden Kinder haben, so profitiert laut Nadja Perrou-

laz und Gerhard Andrey die gesamte Belegschaft von familienfreundlichen Rahmenbedingungen: «Viele unserer Massnahmen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorteilhaft sind, sind auch für Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder spannend. Wir setzen bei Llip auf Selbstorganisation und verwenden dazu auf das Organisationsmodell Holacracy. Damit sind alle Mitarbeitenden mit viel Verantwortung, aber auch mit viel Gestaltungsmöglichkeiten ausgestattet. Und genau diese Selbstbestimmung ist auch für Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder sehr attraktiv.»

Konkurrenzfähig bleiben

Im französischsprachigen Teil des Kantons Freiburg führen den Family Score bereits einige Firmen durch: Neben Llip AG sind dies der Freiburgerische Baumeisterverband, die Stiftung La Rosière, das Energieunternehmen Groupe E und die Maschinenfabrik Frewitt SA.

Family Score

Kostenlos für Freiburger Unternehmen

Der Family Score ist eine wissenschaftlich erarbeitete Mitarbeiterumfrage und drückt mit einer Kennzahl zwischen 0 und 100 die Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers aus. Falls der Gesamtscore bei 60 oder mehr Punkten von insgesamt 100 Punkten liegt, erhält das Unternehmen das Gütesiegel Family Score und gilt somit als familienfreundlicher Arbeitgeber. Anhand eines kurzen mehrsprachigen Fragebogens können Arbeitnehmende anonym ihre Erwartungen und Bedürfnisse in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitteilen sowie das bereits vorhandene Angebot des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bewerten.

Im deutschsprachigen Kantonsteil hingegen ist der Family Score noch weniger bekannt. Das soll sich nun ändern: Das Christlich-Soziale Kartell (CSK) unterstützt Pro Familia Freiburg bei der Rekrutierung neuer Unternehmen und Verwaltungen, die sich mit dem Family Score als familienfreundliche Arbeitgeber positionieren wollen. «Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Herausforderung unserer Zeit und betrifft zahlreiche unserer Mitglieder», erklärt Bernadette Mäder, die auch als Präsidentin des CSK amtiert.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können auch ein Vorteil für einen Wirtschaftsstandort sein. Laut Bernadette Mäder-Brühlhart leisten die Sensler Gemeinden bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung in der Region Sense mit dem Einrichten einer Arbeitszone Pionierarbeit. Hier frühzeitig aktiv zu werden, gerade auch im Hinblick auf die Fu-

sion Grossfreiburg, sei machentscheidend. «Ich hoffe sehr, dass beim Ringen um Firmenansiedlungen auch der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt wird. Hier liegt ein grosses Potenzial. Der Sensebezirk mit vielen familienfreundlichen Firmen und Organisationen, das spricht sich herum», so Mäder-Brühlhart.

Gegen Fachkräftemangel

Wie wichtig familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind, wissen auch Nadja Perroulaz und Gerhard Andrey: «Jedes Unternehmen entscheidet über den Stellenwert der familienfreundlichen Massnahmen in der Positionierung. Sicher gibt es in Deutschfreiburg viele familienfreundliche Unternehmen, auch ohne dass sie sich dazu auf den Family Score abstützen. Grundsätzlich kann man aber sicher behaupten, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen heute ein wichtiger Faktor sind, um Talente anzuwerben und konkurrenzfähig zu bleiben.»

Auch für Bernadette Mäder-Brühlhart ist das Gütesiegel Family Score eine Chance gegen den Fachkräftemangel: «Wenn Firmen zukunftsorientiert handeln, sollten sie die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erkennen und entsprechend fördern. Nur so können motivierte und junge Fachkräfte rekrutiert und langfristig angebunden werden.»

DER SOZIALE WEG

Beilage der
christlich-sozialen Bewegung
CSK Deutschfreiburg



Redaktion «Der Soziale Weg»
dersozialeweg@cskartell.ch