

11. September 2015

Pressemappe

Point de Presse anlässlich der Konferenz der Mitgliederverbände der alliance F im Bundeshaus.

- Themen:**
- Forderungen der Frauenorganisationen zur Fachkräfteinitiative**
 Das grösste „Freie Potential“ liegt bei den Frauen. Wir reden bei der FKI mit und präsentieren Herausforderungen und Lösungen zum Fachkräftemangel
 - Start der Kampagne „clever wählen“**
 Mehr Frauen ins Parlament: Wen und wie wählen wir?

Forderungen der Frauenverbände zur Fachkräfteinitiative

Maya Graf, Nationalrätin, Co-Präsidentin der alliance F	Begrüssung	maya.graf@parl.ch Tel. 079 778 85 71
Manuela Kocher, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK	Dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen entgegenwirken	manuela.kocher@besonet.ch Tel. 079 373 21 51
Judith Naef, Rechtsanwältin, Geschäftsführerin mws - medical women switzerland	Ärztinnen in Spitzenpositionen bewegen das Gesundheitswesen	sekretariat@medicalwomen.ch Tel. 044 714 72 30
Dr. Andrea Kennel, Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN	Fachkräftemangel: die Frauen sollen es richten	andrea@infokennel.ch Tel. 044 820 71 40
Elisabeth Bosshart, Business and Professional Women BPW	Lohngleichheit stärkt die Wirtschaft	elisabeth.bosshart@bpw.ch Tel. 079 468 25 01
Rebekka Risi, Modell F	Mehr Fach- und Führungsfrauen braucht das Land	risi@modellf.ch Tel. 079 293 92 42

Warum das Projekt „clever wählen“

Kathrin Bertschy, Nationalrätin, Co-Präsidentin der alliance F	„clever wählen“ – Frauenanteil im Parlament erhöhen. Ein Projekt der Alliance F	kathrin.bertschy@parl.ch 078 667 68 85
--	--	---

Begrüssung

Maya Graf, Nationalrätin, Präsidentin der alliance F

Ich darf Sie herzlich begrüssen zu einer Premiere: Die Alliance F lädt erstmals zu einer Konferenz ihrer Mitgliederorganisationen ein, dies im Bundeshaus. Warum tun wir das und wählen den symbolischen Ort des Bundeshauses?

Es ist unser grosses Ziel, die politische Mitwirkung des Dachverbandes und insbesondere unsere Mitglieder im Bundeshaus zu stärken. Das ist auch dringend notwendig, aus demokratischen Gründen: Immer noch werden viele Herausforderungen ohne Einbezug der Frauenverbände und der Frauen generell diskutiert. Bundesrat und Parlament politisieren so an den tatsächlichen Herausforderungen der Bevölkerung vorbei. Und finden keine Lösungen. Bestes Beispiel dafür ist die Fachkräfteinitiative. Das freie Potential an Fachkräften liegt zu 70% bei den Frauen. Solange aber Arbeitgeber- und Gewerbeverband zusammen mit dem Bundesrat die Massnahmen und Lösungen definieren wollen, und ihnen dabei die Sichtweise und das Fachwissen der Wirtschaftsverbände, in denen die Frauen organisiert sind, fehlen, kommen wir nicht zu tauglichen Lösungen, die unsere Gesellschaft weiterbringen.

Heute stellen wir Ihnen den Bund Schweizerischer Frauenorganisationen als Wirtschaftsdachverband der Frauen vor.

Viele berufstätige Frauen fühlen sie sich mit ihren spezifischen Anliegen als Arbeitgeberinnen, Arbeitnehmerinnen, Kaderfrauen und Unternehmerinnen von den grossen Wirtschaftsdachverbänden im Lande nicht mehr vertreten. Sie organisieren sich neu, sie gründen ihre eigenen Frauen - Verbände und Frauennetzwerke und wählen alliance F als ihren Dachverband, der ihre Interesse auch auf Bundesebene wahrnimmt.

Die alliance F zählt total 12 Frauen Wirtschafts- und Berufsverbände zu ihren Mitgliedern:

- Verband Frauenunternehmen,
- NEFU CH, Verband Einfrau-Unternehmen
- Business and Professional Woman Schweiz, BPW
- Wirtschaftsfrauen Schweiz
- Juristinnen Schweiz
- Schweiz. Verband der Akademikerinnen
- Schweiz. Verband der Ingenieurinnen
- mws - medical women switzerland
- Schweiz. Verband der Pflegefachfrauen und -männer - SBK
- Haushälterinnen Schweiz
- Schweiz. Gesellschaft für bildende Künste
- Schweiz. Mode-Gewerbeverband

Wir Präsidentinnen von alliance F sind stolz darauf, in Wirtschafts- und Sozialpolitik ihre besonderen Interessen hier in Bundesbern auf allen Ebenen zu vertreten.

Und wir wollen heute einen Prozess starten, wie wir die politischen Anliegen unserer Mitglieder in der nächsten Legislatur stärker einbringen können. Vertreterinnen der Frauenwirtschaftsverbände sind anwesend und präsentieren Ihre Sicht der aktuellen Herausforderungen und Lösungsansätze.

Wir freuen uns, dass auch Bundesrätin Widmer-Schlumpf an der Konferenz teilnimmt.

Damit unsere Anliegen verstärkt im Parlament Gehör finden, ist es wichtig, dass Frauen im Parlament besser vertreten sind. Ein Frauenanteil unter 30%, oder gar unter 20% im Ständerat widerspiegelt die Bevölkerung nicht. Die Alliance F verfolgt ganz strategisch das Ziel, den Frauenanteil im Parlament zu erhöhen. Wir stellen unser Projekt „clever wählen“ vor. Und sagen: Wie und wen Frau wählen muss, damit sich das verändert.

Dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen entgegenwirken

Manuela Kocher Hirt, Mitglied Zentralvorstand, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und –männer SBK

Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative rücken die Frauen als Lösung für den Fachkräftemangel in allen Wirtschaftszeigen vermehrt ins Rampenlicht. Über 30% der Pflegenden stammen aus dem Ausland. Ohne sie könnte die Schweiz die pflegerische Versorgung nicht aufrechterhalten. Doch werden sie der Schweiz nach der Umsetzung der MEI noch zur Verfügung stehen?

Dass im Gesundheitswesen ein erhöhter Bedarf an Fachpersonal besteht ist nicht erst jetzt bekannt, sondern wurde bereits 2009 in einer Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums Obsan beschrieben. Der dort skizzierte Bedarf gründet vor allem im demografischen Wandel unserer Gesellschaft und der zunehmenden Zahl chronisch kranker und multimorbider Menschen in den kommenden Jahrzehnten.

Um junge Personen für den Beruf zu gewinnen, erfahrene zu behalten sowie um den Wiedereinstieg zu fördern, fordert der Berufsverband:

- Investitionen in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. eine Kinderbetreuung die alle Altersstufen abdeckt, von der Frühförderung/KITA bis zu Tagesschulangeboten
- Die Planbarkeit der Arbeitszeiten und ein Überdenken der Jahresarbeitszeiten für Personen, die Teilzeit arbeiten. Damit wird eine regelmässige Einsatzplanung erreicht.
- Massnahmen welche ältere Arbeitnehmerinnen im Beruf halten, zum Beispiel finanzielle Anreize für Betriebe

Investitionen in die Attraktivität des Berufes sind zwingend notwendig. Dazu gehören

- Ein besserer Lohn während der Pflegeausbildung und ein marktgerechter Lohn für Pflegefachpersonen sowie Karrierechancen.
- Mehr gut qualifiziertes Personal welches sich auch Zeit für die Patienten nehmen kann
- Investitionen in die Aus- und Weiterbildung des Personals im Sinne einer stetigen Personalentwicklung
- Mitbestimmung der Pflegefachpersonen bei betrieblichen Entscheiden – Pflege gehört ins oberste Management der Organisationen!
- Die Wertschätzung des Berufes muss real erhöht werden, zum Beispiel über die Anerkennung der Autonomie der Pflegefachpersonen oder über die Umsetzung eines fairen nachträglichen Titelerwerbs, in dem altrechtlich ausgebildete Fachpersonen den Bachelortitel beantragen können um ihre Entwicklungschancen zu verbessern.

Viele diese Massnahmen können auch auf andere typische Frauenberufe umgemünzt werden. Wenn Frauen also eine zentrale Lösung des Fachkräftemangels bilden, müssen sie in die Entscheide über die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative einbezogen werden.

Ärztinnen in Spitzenpositionen bewegen das Gesundheitswesen

Judith Naef, Rechtsanwältin, Geschäftsführerin mws - medical women switzerland

Ärztinnen in Spitzenpositionen bewegen das Gesundheitswesen. Und nicht nur das: Frauen in Führungspositionen fördern nachgewiesenermassen den Erfolg von Unternehmen. Die Innovationskraft steigt, das Arbeitsklima wird teamorientierter und damit effizienter. Das Gesundheitswesen ist im Fluss und gleichzeitig erstarrt in vielen Detailproblemen – Frauen bringen Bewegung in die Diskussionen, aber:

In den oberen und obersten Chefetagen von grossen Spitälern, Krankenversicherungen, Verbänden und öffentlichen Gesundheitsämtern fehlen Frauen nach wie vor fast ganz trotz der grossen Anzahl berufstätiger Ärztinnen. Was ist der Grund? Sind es die Frauen selber, welche nicht nach diesen Positionen streben? Die Antwort ist klar nein! Gesetzgebung und Praxis fördern nach wie vor in erster Linie nur eine Art der Karriere: Eine 100% Tätigkeit mit einer jederzeitigen Verfügbarkeit. Eine solche Karriere wollen viele Frauen in der Tat nicht machen. Ärztinnen – und vermehrt auch Ärzte – wollen neben dem Beruf, der immer auch Berufung ist, vermehrt in der Familie oder ausserfamiliär tätig sein. Dieser Lebensentwurf setzt voraus, dass Teilzeitstellen und Jobsharing auch in oberen und obersten Chefetagen akzeptiert und die Betriebe entsprechend organisiert werden. Für all diejenigen, die kleinere Kinder haben, müssen die Rahmenbedingungen verbessert werden, insbesondere durch Betreuungsplätze, welche die Arbeitszeiten von Fachleuten im Gesundheitswesen berücksichtigen.

Ungefähr ein Drittel der heute tätigen Ärzteschaft wird in den nächsten zehn Jahren pensioniert. Die Gesellschaft hat deshalb ein grosses Interesse daran, dass sich die - heute die Mehrheit der Berufseinsteiger bildenden – Frauen allen Disziplinen und allen Positionen zuwenden. Schliesslich ist die Berufsverweildauer von Ärztinnen zu erhöhen. Es darf nicht mehr passieren, dass Ärztinnen wegen mangelnder Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder (oder ihre alternden Angehörigen) die Weiterbildung zur Fachärztin, wenn überhaupt, dann nur in einzelnen Fachgebieten abschliessen können oder dass sie aufgrund einer Baby-Pause den Einstieg in den Beruf mangels entsprechender Einstiegsangebote nicht mehr finden.

Die Spitäler müssen aber auch all jenen Ärztinnen, welche die Full-Time-Karriere wählen, eine echte Chance geben, sich als Frauen einzubringen. Das nach wie vor in weiten Teilen sehr männlich geprägte Gesundheitssystem muss sich, soll es sich nicht selber totlaufen, den weiblichen Werten öffnen. Karriere machen soll nicht derjenige, der seine Eigeninteressen am rücksichtslosesten durchsetzt, sondern derjenige, der von Anfang an nicht nur fachlich spitze ist, sondern sich in der ganzen Breite von Führungsfähigkeiten als herausragende Persönlichkeit erweist. Die vom Bundesrat angestossenen Massnahmen im Rahmen der Fachkräfteinitiative sind deshalb immer noch bitter nötig. In enger Zusammenarbeit mit den Verbänden der Betroffenen können zielgerichtet praktikable Lösungen gefunden werden und wir erwarten deshalb vom Bundesrat, dass er Verbände wie die mws in die Arbeit einbezieht.

Fachkräftemangel: die Frauen sollen es richten

Dr. Andrea Kennel, Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN

Die Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN) vernetzt MINT-Frauen, setzt sich für deren Interessen und für mehr Frauen im MINT Bereich ein. Ca. 300 Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen und ca. 30 Firmen sind Mitglied der SVIN.

Trotz Chancengleichheit für Frau und Mann, haben viele Berufe noch ein Geschlecht. Das ist ein Huhn-Ei Problem: Technologiefirmen sind männerdominiert und haben ein Klima, das auf Männer ausgerichtet ist. Der Ingenieurberuf wird daher als männlich wahrgenommen und ist für Frauen wenig attraktiv. Solange es aber nicht mehr Ingenieurinnen gibt, wird sich von selber nicht verändern.

Die Schweiz ist aber auf mehr Fachfrauen angewiesen.

Für Firmen und deren Erfolg wären Diversity und daher auch mehr Fachfrauen wichtig. Nicht alle Firmen sind bereit, den nötigen Aufwand zu betreiben und Veränderungen einzuleiten.

Hier braucht es Unterstützung und Massnahmen auf Stufe Bildung, Berufswahl und Unternehmenskultur.

Unsere Lösungsvorschläge:

- Firmen und Verwaltungen, die im technisch- naturwissenschaftlichen Bereich oder der IT tätig sind, müssen nachweisen, dass sie sich im Bereich Frauenförderung einsetzen.
- Firmen und Verwaltungen müssen nachweisen, dass Frauen und Männer lohnmassig gleichgestellt sind. Ist die Lohngleichheit nicht gegeben, müssen Korrekturmassnahmen definiert werden.
- Projekte, die Mädchen im MINT Bereich fördern, müssen vermehrt finanziell gefördert werden.
- Es soll zusammen mit Berufsverbänden ein Weiterbildungsprogramm für Lehrpersonen und Berufs- und Studienberatungen erarbeitet werden, das technische und naturwissenschaftliche Berufe erklärt und Mädchen näher bringt.
- Diese Weiterbildung soll für alle Lehrpersonen und Berufs- und Studienberatungen obligatorisch sein.

Das Problem des Fachkräftemangels können Frauen alleine nicht lösen. Hier braucht es Unterstützung der Politik.



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women



Bund Schweizerischer Frauenorganisationen
Alliance de sociétés féminines suisses
Alleanza delle società femminili svizzere

Lohngleichheit stärkt die Wirtschaft

Elisabeth Bosshart, Präsidentin Business and Professional Women, BPW Switzerland

Business and Professional Women BPW sind seit 85 Jahren der welt- und schweizweit grösste Verband von Frauen in verantwortungsvollen Positionen. 2'500 Mitglieder in der Schweiz sind in 40 lokalen Clubs in allen Sprachregionen organisiert. Unsere Mission ist die gleichberechtigte und gleichwertige Vertretung von Frauen im Berufsleben. Dazu gehört neben der Lohngleichheit auch die Beteiligung von Frauen auf allen Entscheidungsebenen.

Business and Professional Women haben weltweit den Equal Pay Day – den Tag der Lohngleichheit – etabliert. Vor 6 Jahren zusammen mit anderen Frauenorganisationen auch in der Schweiz. Gemäss Bundesamt für Statistik beträgt die Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt rund 700 Franken pro Monat. Das bedeutet für die Frauen einen Gewinnausfall von jährlich 7,7 Milliarden Franken.

Der Bundesrat hat sich in der Legislaturplanung zum Ziel gesetzt, diese Lohndiskriminierung auszumerzen und hat dafür verschiedene Kontrollmechanismen vorgeschlagen. Wir mussten aber mit Erstaunen zur Kenntnis nehmen, dass in der Vernehmlassung sämtliche dieser moderaten Vorschläge mehrheitlich abgelehnt werden.

Für uns, als Frauen der Wirtschaft, ist das unverständlich: Eine faire Entlohnung bildet die Basis dafür, dass nicht ein Teil der gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen das Unternehmen verlässt und sich ins Privatleben zurückzieht. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels spielt dieses Argument eine wichtige Rolle. Eine faire Entlohnung entlastet zudem die Sozialsysteme, weil erstens mehr Beiträge geleistet werden und zweitens weniger Ergänzungsleistungen bezahlt werden müssen.

Faire Löhne sind nicht gratis zu haben. Dafür können die Betriebe sich jedoch die teure Rekrutierung und Einarbeitung ständig neuer Mitarbeitenden ersparen und es steht insgesamt ein grösseres Potential an Talenten zur Verfügung.

Wer nicht nur auf den nächsten Quartalsabschluss schiebt, sondern die langfristig positive Entwicklung seines Unternehmens im Auge hat, kann vor der Notwendigkeit dieser Investitionen, die sich langfristig auszahlen, nicht die Augen verschliessen.

BPW Switzerland ist Mitglied von Alliance F und setzt sich zusammen mit Alliance F und den anderen angeschlossenen Frauenverbänden für die Rechte der Frauen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik ein.



Mehr Fach- und Führungsfrauen braucht das Land

Rebekka Risi, Modell F

- Das Fachkräftepotential der Männer in der Schweiz ist weitgehend ausgeschöpft, die Männer im erwerbsfähigen Alter sind gut in den Arbeitsmarkt integriert.
- Das grösste „Freie Potential“ bilden die Frauen. Viele von ihnen sind zwar berufstätig, aber in Fach- und Führungsjobs immer noch stark in der Minderheit.

Wir haben in diesem Land zwei Probleme aufs Mal zu lösen: Wir brauchen mehr Fach- und Führungsfrauen an den richtigen Positionen. UND wir brauchen mehr Kinder!

Dazu müssen auch die Bildungsinstitutionen auf Stufe Tertiär ihren Beitrag leisten, denn es liegt auch an ihnen, dass Frauen noch immer schlechter ausgebildet sind als Männer. Frauen verfügen zwar wie Männer zu 95% über den Abschluss einer Erstausbildung, aber dann fangen für Frauen die Probleme an:

Karriere – Kinderwunsch – Weiterbildung beschäftigen alle Frauen in dieser Lebensphase. Denn das Bildungssystem ist nicht auf weibliche Biographien, in denen Unterbrüche viel mehr vorkommen als bei Männern, eingerichtet.

Tatsächlich ist die Wirtschaft im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und anderen Lebensbereichen“ sehr viel weiter als es die Bildungsinstitutionen sind!

Besonders in der Höheren Berufsbildung, der direkte Weg zur Höherqualifikation für über 70% der Bevölkerung, führen Unterbrüche zum Abbruch der Weiterbildungen, die „Frauenbranchen“ bilden vorwiegend Frauen weiter, die „Männerbranchen“ bilden vor allem Männer weiter, und so bleibt alles beim Alten.

Daher fordern wir endlich:

- ein nationales Programm für die Chancengleichheit von Frau und Mann auf Stufe HBB, analog Fachhochschulen und Universitäten
- die zeitliche Flexibilisierung der grundständigen Studiengänge UND Weiterbildungen an FH, Universitäten und ETH
- den Aufbau von standardisierten unabhängigen, transparenten Validierungsverfahren auf Stufe Tertiär in ALLEN Berufsfeldern

Die ersten Erfahrungen mit Modell F und Informa beweisen, dass diese Forderung rasch und auf Basis der bestehenden Rechtsgrundlagen umzusetzen sind und das Lebens Lange Lernen für alle somit Realität wird.

„clever wählen“ – Frauenanteil im Parlament erhöhen. Ein Projekt der Alliance F

Kathrin Bertschy, Nationalrätin, Co-Präsidentin der alliance F

Alliance F setzt sich dafür ein, dass mehr Frauen ins Parlament gewählt werden und lanciert dazu das Projekt „clever wählen“. Wir empfehlen für die Wahlen vom 18. Oktober überparteilich für die gesamte Schweiz jene Frauen zur Wahl, welche gute Wahlchancen haben, respektive bei absehbaren Vakanzen gute Chancen auf die vordersten Ersatzplätze haben.

Strukturelle Hindernisse: Wir tun das, weil wir unsere Anliegen und die Anliegen von 51% der Bevölkerung in einem Parlament, indem weniger als jeder fünfte Politiker (Ständerat) respektive weniger als jeder dritte Politiker (Nationalrat) eine Frau ist, nicht ausreichend vertreten sehen. Und weil das Schweizer Wahlsystems insbesondere in kleinen Wahlkreisen, und genauso bei Majorzwahlen politische Vielfalt bremst und damit auch die Wahl von Frauen nach wie vor strukturell behindert.

Ziele von „clever wählen“:

- Kurzfristig: Für die Wahlen vom 18. Oktober 2015 unseren Mitgliederorganisationen eine Wahlempfehlung abgeben, wen Frau und Mann wählen soll, damit ihre Stimme effektiv bei einer Frau landet
- Langfristig: Parteien ermuntern, Frauen mit Chancen auf guten Listenplätzen zu nominieren, weil alliance F auch in Zukunft nur Frauen mit Wahlchancen - und keine „Listenfüllerinnen“, deren Stimmen einem Mann zur Wahl verhelfen werden - empfehlen wird.

Vorgehen: Statistische Prognoseschätzung unter Berücksichtigung der letzten kantonalen und eidgenössischen Wahlen, der Listenverbindungen, der Listenplätze, Einschätzungen zum persönlichen Abschneiden auf den jeweiligen Listen (vergangene Wahlergebnisse, Engagement) sowie absehbaren Vakanzen.

Wahlticket: alliance F hat die Kandidatinnen mit guten Wahlchancen -welche zudem die Ziele von alliance F unterstützen - analysiert, und empfiehlt diese zur Wahl. Das Wahlticket wird laufend aufgeschaltet und ist ab Mitte September auf der Webseite der alliance F einsehbar

<http://www.alliancef.ch/index.php/de/projekte/72-clever-waehlen>