

Diversity Management

Firma Feller: Frauenpower in klassischer Männerdomäne

Die Tochter des Firmengründers setzte Massstäbe: Auch in der Elektrotechnik brauche es Frauen, auf allen Stufen. Und das gelingt vor allem dann, wenn etwas zur Verbesserung der Chancengleichheit, der Rekrutierung von weiblichen Lehrlingen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan wird.

Bei der Firma Feller wird seit über 100 Jahren Elektrotechnik produziert: Steckdosen, Lichtschalter und Fernsteuerungen. Eine klassische Männerdomäne. Und doch hat die Führung durch Frauenhand hier Tradition. Elisabeth Feller, die Tochter des Firmengründers, übernahm nach dem überraschenden Tod ihres Vaters 1933 mit erst 21 Jahren die Firmenleitung. Als Direktorin der Firma Feller setzte sie sich in den folgenden vierzig Jahren auch gesellschaftspolitisch für die Gleichstellung der Frauen ein. Sie wirkte als eine der ersten Frauen im Verwaltungsrat von Grossbanken und Versicherungen und in zahlreichen Stiftungen und Kommissionen. Und sie lobbyierte aktiv für die Forderung «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit». Dieses

Engagement wirkt nach. Die Firma Feller steht zu ihrem Commitment für die Gleichstellung von Mann und Frau und publiziert es auf mehreren öffentlichen Websites. Und als die Firma Feller 1992 an den französischen Elektrokonzern Schneider Electric verkauft wurde, flossen zwei Firmenkulturen zusammen, die sich beide für fortschrittliche Arbeitsbedingungen einsetzen. Die Schneider Electric legte fest, dass in jedem Managementteam mindestens eine Frau mitwirken muss. Und steht zur Haltung: «Eine Frauenquote ist viel eher eine Chance als ein Zwang.»

Caroline Rufer, HR Business Partner bei der Firma Feller, führt selbst das Werk des früheren Personalchefs Willi Schilling fort. Schon er stellte fest, dass

Teams, in denen Frauen und Männer zusammen arbeiten, mehr Leistung bringen. Er war ebenfalls überzeugt, dass der Wirkungsgrad von Teilzeitangestellten höher sei.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringt's

Sie selbst sieht es so: «Aus meiner persönlichen Sicht ist der Hauptgrund, warum zu wenig Frauen in Führungspositionen wirken, die mangelhafte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich habe das mehrfach in meinem eigenen Umfeld erfahren.» Das Angebot für flexible Arbeitsmodelle müsse deshalb unbedingt noch weiter ausgebaut werden. Entsprechend motiviert treibt sie – in einem 70-Prozent-Pensum – die Verbesserungen voran. Die Firma Feller strebt das Prädikat «Familie und Beruf» an: Ein Qualitätssiegel, das Firmen und Organisationen auszeichnet, die erfolgreich Massnahmen zur Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf umsetzen.

In diesem Rahmen hat die Firma Feller in einem Workshop diejenigen Handlungsfelder identifiziert, die von teilnehmenden Kadermitgliedern als vorrangig eingestuft wurden. Der CEO, der Schweizer HR-Chef, der Verkaufsleiter und weitere Kaderleute setzten gemeinsam Schwerpunkte: Die Firma Feller soll – was Vereinbarkeit und Chancengleichheit angeht – vor allem aktiv werden in den Bereichen Arbeitszeit, Betreuungslösungen und Führungskultur.

Konkrete Ziele wirken

Es wurden konkrete Ziele definiert. Diese sollen in die Unternehmensziele integriert werden und ihre Erreichung

«Es ist uns sehr wohl bewusst, dass wir künftig unseren Bedarf an Fachkräften nur abdecken können, wenn wir auf gut ausgebildete Frauen zählen können»: CEO Roger Karner.



Bilder: Béatrice Devèries

somit auf höchster Ebene verfolgt werden. Ziel war es, dass bis Ende 2010 10 Prozent der Kadermitarbeitenden höchstens 80 Prozent arbeiten. Bis Ende 2011 sollen dann aus der ganzen Belegschaft nochmals 5 Prozent zusätzlich in Teilzeit beschäftigt sein; davon zwei Mitarbeitende mit Personalführungsaufgaben.

Hinter der Zielsetzung steht eine einfache Überlegung. Wie kann gewährleistet werden, dass Teilzeit arbeitende Frauen Führungspositionen einnehmen können, ohne auf Vorbehalte oder Ablehnung zu stossen? Indem die Teilzeitarbeit generell einen besseren Ruf bekommt.

Dies funktioniert, wenn auch Männer Teilzeitpensen inne haben, gerade auch Männer in Führungspositionen. Hier ist die Firma Feller auf gutem Weg. Caroline Rufer erinnert sich: «Ich habe bei der Firma Feller von Anfang an eine Wertschätzung und einen respektvollen Umgang aller Mitarbeitenden miteinander feststellen können. Bei der an sich sehr traditionell orientierten Firma Feller habe ich als Teilzeit arbeitende Führungsperson nie Ablehnung erfahren.» Im Zuge der Zielerreichung wird die Firma Feller Regeln für die Telearbeit formulieren sowie die «Vereinbar-



Motiviert treibt sie – in einem 70-Prozent-Pensum – die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran: Caroline Rufer, HR Business Partner.

keit Beruf und Familie» als festen Punkt ins Mitarbeitergespräch aufnehmen. Vakante Stellen sollen künftig systematisch auf Teilzeit-Eignung geprüft und entsprechend ausgeschrieben werden. Reduziert ein Mitarbeitender sein Ar-

beitspensum, wird sichergestellt, dass sich der Umfang von Aufgaben und Zielen im gleichen Umfang reduziert. Zudem werden zurzeit Grundsätze zur Teilzeitarbeit formuliert, die von der Geschäftsleitung abgesegnet und ver- ▶

Zoom

Beratung durch externe Fachstelle

Die Firma Feller beschäftigt 443 Mitarbeitende, wovon 37 Prozent Frauen sind. Im Kader liegt der Frauenanteil bei 21 Prozent, in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind keine Frauen vertreten. Welche Massnahme empfiehlt Feller, um den Frauenanteil auf allen Stufen zu erhöhen?

Eine Beratung durch die externe «Fachstelle zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Gleichstellung von Frau und Mann». Die Experten der Fachstelle haben bei uns zunächst eine Situationsanalyse gemacht. In einem halbtägigen Workshop haben sie unsere Kaderleute dabei unterstützt, die konkreten Ziele und einen Massnahmenkatalog zu entwickeln. Nun sorgen sie mit einem aktiven Monitoring dafür, dass wir die Ziele auch erreichen.

Was ist der Nutzen für die Firma?

Die Firma Feller will als Arbeitgeberin noch attraktiver werden. Auch für Frauen mit Führungsambitionen. Und für alle, die aktiv ihre familiären Verpflichtungen wahrnehmen möchten und daher eine Teilzeitarbeit suchen.

Was muss beachtet werden?

Die Geschäftsleitung und das Kader muss in den Verbesserungsprozess aktiv eingebunden werden, am besten von Anfang an. Die Personalverantwortlichen müssen die Führungskräfte regelmässig und aktiv über den Grad der Zielerreichung informieren. Die Zusammenarbeit mit der Fachstelle kostete einen einmaligen Pauschalbetrag von 6000 Franken.

Was ist besonders interessant?

Die Fachstelle hält viele praktische Hilfsmittel, Musterreglemente und gelungene Fallbeispiele bereit. Sie bietet auch die Möglichkeit an, sich mit anderen Unternehmen zu diesem Thema auszutauschen. ■

- bindlich erklärt werden sollen. Weiter lotet die Feller die Möglichkeiten aus, wie sie Mitarbeitende bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen unterstützen kann.

Neue Ziele müssen ins Führungskonzept einfließen

Das Angebot und die Koordination flexibler Arbeitsmodelle gehören nun ins Führungskonzept der Firma Feller. Die Kadermitarbeitenden diskutieren die Umsetzung in den internen Schulun-

«Bei Feller gehören Angebot und Koordination flexibler Arbeitsmodelle ins Führungskonzept.»

gen. Ausserdem wird das Leistungsangebot der Firma Feller zur «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» gezielt an Bewerbende, Mitarbeitende mit Führungsaufgaben und Nachwuchskräfte kommuniziert.

Eine besondere Initiative der Firma Feller gilt der Rekrutierung junger Frauen für Berufe wie Polymechanikerin oder Elektronikerin. Wie überall in der technischen Branche zeigt sich der Frauenmangel nämlich bereits auf die-

ser ersten Stufe. Deshalb wirbt die Firma Feller in Schulklassen der Region aktiv Schülerinnen für ihre Lehrstellen an. Zudem engagiert sie sich zum Beispiel in einem Projekt, das zum Ziel hat, Ingenieurinnen im Berufsleben zu etablieren. Nur so vergrössert sich die Auswahl an talentierten Frauen für die weiblichen Führungskräfte von morgen. Denn warum fehlen auch im höheren Verantwortungsbereich «Verkauf und

Entwicklung» Frauen? Weil dort oft Männer arbeiten, die früher selbst Elektriker und Installateure waren. Heute beraten sie ihre ehemaligen männlichen Kollegen. Elektroinstallationen – bald ganz selbstverständlich auch eine Frauensache? Die Firma Feller und Caroline Rufer wirken darauf hin. ■



Buchtipp

Der vorliegende Beitrag stammt aus der Publikation «Frauen in Führungspositionen: So gelingt's», herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mit Unterstützung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und des Schweizerischen Gewerbeverbands.

Die Erfahrungen von neun weiteren grossen und kleineren Unternehmen in der Schweiz zeigen: «Es ist möglich und im betriebswirtschaftlichen Interesse der Unternehmen, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen», so die letztjährige Bundespräsidentin und damalige Vorsteherin des Volkswirtschaftsdepartements Doris Leuthard in ihrem Vorwort. Es sei ihr ein Anliegen, dass der Bund seinerseits die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Unternehmen optimiere, aber auch «good practices» aufzeige, wie Unternehmen erfolgreich seien – mit gemischten Führungsteams.

Die Publikation, die auch auf Französisch erhältlich ist, kann unter folgendem Link gratis bestellt oder heruntergeladen werden: www.seco.admin.ch ➔ Themen ➔ Arbeit ➔ Dossier Vereinbarkeit Beruf und Familie ➔ Frauen in Führungspositionen: So gelingt's ■

Und welchen Nutzen haben wir davon?

Sie vermindern das Risiko staatlicher Kontrollen. Und profitieren als Arbeitgeber.

Weil wir Lohngleichheit belegen können?

Ja. Ihr Image ist besser, die Mitarbeitenden sind motivierter, die Rekrutierung ist einfacher.

O.K., wir machen mit!

Super, willkommen im Dialog!

Lohngleichheitsdialog für Unternehmen – Profitieren auch Sie!

Freiwillig, partnerschaftlich, wirksam – das ist der Lohngleichheitsdialog, initiiert und getragen von den Dachverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie vom Bund.

Engagieren Sie sich für gleiche Löhne von Frauen und Männern. Und profitieren Sie davon – denn Lohngleichheit zahlt sich für Ihr Unternehmen aus: Sie positionieren sich damit als fortschrittlicher Arbeitgeber.

Alle Unternehmen können sich freiwillig an diesem Dialog beteiligen und die Lohngleichheit in ihrem Betrieb überprüfen.

www.lohnvergleichsdialog.ch

Lohnvergleichsdialog
Dialogue sur l'égalité des salaires
Dialogo sulla parità salariale