Weit vorne, aber noch nicht «Spitze»

Simon Berginz, Cathleen Hoffmann, Tina Künniger

Die interne Arbeitsgruppe «together» möchte die Chancengleichheit an der Empa verbessern. Um die Unternehmenspolitik noch stärker darauf auszurichten, entwickelte «together» gemeinsam mit der Direktion einen Massnahmenplan zur Realisierung der Chancengleichheit. Unter anderem sollen die Akzeptanz und die Bedingungen für Teilzeitmitarbeitende verbessert werden.

«together» existiert seit einem Jahr und ist an der Empa die Ansprechpartnerin, wenn es um Gleichstellung am Arbeitplatz geht. Der zusammen mit der Direktion erarbeitete Massnahmenplan befasst sich mit vier Schwerpunkten. «Wir werden beispielsweise flexible Arbeitsmodelle vermehrt fördern, damit sich Beruf und Familie noch besser vereinbaren lassen. Zudem soll der Frauenanteil, insbesondere in den Abteilungsleitungen und der Direktion erhöht werden», sagt Roland Knechtle, Mitglied der Direktion der Empa. Des Weiteren sollen jedes Jahr die Lohngleichheit überprüft und Projekte wie der «nationale Tochtertag» unterstützt werden. Der dritte Schwerpunkt zielt auf verstärkte Anstrengungen bei der Integration ausländischer MitarbeiterInnen, beispielsweise durch Aufschalten aller Empa-relevanten Informationen auf das Intranet nicht nur in deutscher, sondern auch in englischer Sprache. Ein vierter Schwerpunkt soll sicherstellen, dass die Mitarbeitenden auf allen hierarchischen Stufen den gleichen Zugang zu Weiterbildung und beruflicher Förderung haben.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe «together» oben von links: Cathleen Hoffmann, Tanja Zimmermann, Adly Necola, Nese Cetinkaya. Unten: Karim Ghazi Wakili, Tina Künniger.

Vorbildliche Strukturen

Für fortlaufende Verbesserungen sind die Weichen schon seit längerer Zeit richtig gestellt. Situationsanalysen aus den Jahren 2003 und 2008 zeigen, dass die neuen Massnahmen auf gesundem Fundament stehen werden. «UND», die Fachstelle für Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer, hatte die Empa in verschiedenen Bereichen unter die Lupe genommen. Das «Controlling» konzentrierte sich unter anderem auf Lohnpolitik, Personalrekrutierung, Betreuungsleistungen und Arbeitszeit. Um zu einem aussagekräftigen Ergebnis zu kommen, wurden durch die Fachstelle «UND» Gespräche mit Mitgliedern der Direktion und Mitarbeitenden aus allen Departementen der Empa geführt sowie Unternehmensdokumente gesichtet und anschliessend ausgewertet. Laut Controllingbericht schnitt die Empa sehr gut ab und gehört damit zum oberen Drittel aller analysierten Unternehmungen. Besonders das umfassende Kinderbetreuungsprogramm, das Lohnsystem mit systematischer Arbeitsplatzbewertung und die fortschrittlichen Anstellungsbedingungen wurden sehr positiv bewertet.

Wer rastet, der rostet

Die Empa ruht sich aber nicht auf diesen Lorbeeren aus. Das bisher gute Abschneiden in den Analysen soll der Motor für das Streben sein, die Chancengleichheit unter den Mitarbeitenden stets zu verbessern. Die Direktion der Empa bringt dieses Streben in zwei Sätzen auf den Punkt: «Chancengleichheit verstehen wir an der Empa in einem sehr umfassenden Sinne. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Sprache, Standort, Beruf, Hierarchiestufe und Alter sollen an der Empa alle Mitarbeitenden die gleiche Wertschätzung geniessen und optimale Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.»

Die zentralen Anliegen von «together» für Chancengleichheit an der Empa: Familienfreundlichkeit, fortschrittliche Arbeitsbedingungen mit flexiblen Arbeitzeitmodellen sowie gleiche Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten für ALLE.

Haben Sie Fragen oder Anregungen zu Ihrer Arbeitssituation?

«together» steht Ihnen als Anlaufstelle zur Verfügung. Alle Anfragen werden auf Wunsch anonym behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Den erwähnten Controllingbericht, den Massnahmenplan und weitere Informationen gibt es unter:

http://wwws.empa.ch/together