



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD

Flexible Weiterbildung für eine stabile Zukunft

Bundesrätin Doris Leuthard

Bund Schweizerischer Frauenorganisationen

Modell F

Bern, 12. Februar 2008

Sperrfrist
12.02.2008/14:30

**Es gilt das
gesprochene Wort !**

„Frauen waren jahrhundertlang ein Vergrößerungsspiegel, der es den Männern ermöglicht, sich selbst in doppelter Lebensgrösse zu sehen.“ (Virginia Woolf)

Sehr geehrte Frau Präsidentin,
Geschätzte Studierende,
Sehr geehrte Damen und Herren

Ich bedanke mich ganz herzlich für die Einladung. Sowohl als Wirtschaftsministerin wie auch als Frau freut es mich, dass Initiativen wie Modell F die berufliche Weiterentwicklung für Frauen in allen Lebensphasen möglich machen.

Nur Spiegel zu sein, reicht uns Frauen schon lange nicht mehr.
In den letzten Jahren haben wir auch einiges erreicht:

- Im Bundesrat sind wir heute zu Dritt und mit der Bundeskanzlerin sogar zu Viert.
- In den Eidgenössischen Räten vertreten heute 28% Frauen das Volk; vor 4 Jahren waren es noch 25%.
- Technologiekonzerne wie ABB oder RUAG-Aerospace werden von Frauen geleitet.
- Meinen Ämter für Berufsbildung und Technologie (BBT), für wirtschaftliche Landesversorgung (BWL), dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) und der KTI stehen Frauen vor.

Gleichzeitig stelle ich mit einer gewissen Genugtuung fest, dass die Frauenerwerbsquote bei 60% liegt. Etwas differenzierter betrachtet zeigt sich jedoch, dass 57% dieser erwerbstätigen Frauen einer Teilzeitarbeit nachgehen. Diese Teilzeitarbeit bedeutet häufig ungesicherte Arbeitsverhältnisse, schlechtere soziale Absicherung und geringere Weiterbildungsmöglichkeiten. Erschwerend kommt hinzu, dass bei einer grossen Anzahl von Frauen zwischen 30 bis 40 Jahren aus familiären Gründen ein eigentlicher Beschäftigungsknick feststellbar ist. In anderen europäischen Ländern ist dies weniger deutlich sichtbar, weil bessere Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung vorhanden sind. Hier müssen wir ansetzen. Mit einer erhöhten Erwerbstätigkeit der Frauen könnte, das ist für mich als Wirtschaftsministerin zentral, das Wirtschaftswachstum in der Schweiz angekurbelt werden. In ein paar Jahren sind wir froh, wenn wir auf das Know-how und das berufliche Engagement der Frauen zurückgreifen können. Dann werden nämlich die geburtenstarken Jahrgänge, die wir noch anfangs der neunziger Jahre verzeichneten, im Arbeitsleben integriert sein. Dann wird uns erst recht der Nachwuchs fehlen, um das wirtschaftliche Wachstum dauerhaft zu sichern.

Bis 2014 wird sich die Zahl der Jugendlichen, die auf den Arbeitsmarkt treten, um 8% verringern. Die Zahl der über 65-Jährigen wird hingegen um 15% zunehmen.

Deshalb müssen wir in folgenden Bereichen handeln:

- Bei der Berufswahl und bei der Berufsbildung.
- Bei der Bereitstellung familienfreundlichen Arbeitszeitsmodellen.
- Beim gesamten Weiterbildungsangebot.

Der erste Ansatzpunkt ist die Berufswahl und die Berufsbildung. Es werden noch viele Berufsentscheidungen entlang den Klischees der frauentypischen Berufe gefällt. 2006 haben sich doppelt so viele Frauen wie Männer für den Verkauf entschieden; fast 90% der Lernenden in der Kranken- oder der Körperpflege sind Frauen. Auch in den Fachhochschulbereichen Gesundheit, Soziales und Kultur sind die meisten Absolventinnen Frauen. Weshalb ist eine Frau auf dem Bau, eine Lokomotivführerin, eine Ingenieurin oder eine Informatikerin immer noch eine Exotin? Warum schaffen wir es nicht, bei jungen Frauen Begeisterung für technische, naturwissenschaftliche Berufe zu wecken?

Erfreulich ist dagegen, dass die Frauen heute generell besser ausgebildet sind. Fast 90% der jungen erwerbstätigen Frauen haben erfolgreich eine Berufslehre oder die Matura abgeschlossen. Auch im Bereich der universitären Bildung haben die Frauen stark aufgeholt. Dennoch sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen und Universitäten immer noch bedeutend:

- In den technischen, naturwissenschaftlichen Ausbildungsrichtungen beträgt der Frauenanteil an Universitäten und Fachhochschulen nur rund 12%.
- Nur gerade 20-30% der Frauen besuchen eine tertiäre Weiterbildung.

Eine gute Berufsausbildung ist die Basis für ein erfülltes Berufsleben. Dies lässt sich optimieren, wenn die Unternehmen Möglichkeiten anbieten, um Beruf und Familie noch besser unter einen Hut zu bringen. Deshalb hat das SECO vor einem Jahr einen Leitfaden für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik insbesondere in KMU erarbeitet. Anhand von Beispielen aus der Praxis können Betriebe ausloten, wie sie ihren Mitarbeitenden mit mehr Flexibilität entgegenkommen, um Work-Life-Balance zu ermöglichen. Ich freue mich, dass dieses Handbuch auf grosses Interesse stösst und es bereits eine beachtliche Anzahl guter Beispiele gibt.

Wie wichtig familienfreundliche Arbeitsmodelle in den Unternehmen und Tagesstrukturen in den Gemeinden sind, zeigt die Statistik. Für 1'000 Kinder unter 7 Jahren stehen in der Schweiz rund 2,5 Krippen zur Verfügung. In der Stadt Bern

bieten 39 Krippen ihre Dienste an; im ganzen Kanton Aargau sind es 33 und im Kanton Nidwalden noch 3.

Hier gilt es anzusetzen: Seit Jahren wird diskutiert, der Bund hat eine Anschubfinanzierung bereit gestellt; bewegt hat sich dennoch nicht viel. Es braucht mehr Krippenplätze für eine gute familienexterne Betreuung der Kinder und es braucht mehr Blockzeiten in den Schulen. Die Wirtschaft wiederum muss schneller handeln im Angebot von familienfreundlichen Arbeitsmodellen wie Jahresarbeitszeit, Teilzeitarbeit, Job-Sharing oder Tele-Arbeit. Wir im EVD haben gehandelt und bieten eine breite Palette von Möglichkeiten für Job-Sharing, Telearbeit und Kinderunterstützung an.

Es muss der gesamten Wirtschaft gelingen, Frauen wie Männern – auch Männer wollen sich mehr der Familie widmen – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so unkompliziert wie möglich zu offerieren. Denn ein ausreichendes Angebot an familienfreundlichen Arbeitsplätzen lohnt sich für Gesellschaft, Unternehmen und Mitarbeitenden. Familienfreundliche Arbeitsmodelle werden so zum Wettbewerbsvorteil. Gleichzeitig gilt es, mit den richtigen Anreizen, Kaderstellen speziell für Frauen attraktiv zu machen. Auch hier haben wir im EVD gehandelt und bieten Analysen an, um das Potenzial der Frauen zu erkennen und sie in die für sie richtige Laufbahn zu lenken. Wenn wir damit den Frauenanteil im Kader erhöhen – um so besser. Rund 100 Mitarbeiterinnen haben sich bisher dafür interessiert. Das Klischee: „Die wollen ja gar nicht“ ist damit klar widerlegt. Angesichts der demografischen Entwicklung können wir es uns nicht leisten, das grosse Potenzial der Frauen nicht genügend zu nutzen. Im Bericht „potentielle“ stellen wir Möglichkeiten und Massnahmen dar, damit Frauen ihre unternehmerischen Fähigkeiten verbessern können. Im letzten Herbst konnten wir an einer nationalen Konferenz einen ersten wichtigen Markstein setzen. Unternehmen wie die Post, Denner, CSS oder Adecco haben sich zum Ziel gesetzt, Frauen in Kaderpositionen zu unterstützen. Jetzt geht es darum, das bisher Erreichte weiterzuentwickeln, die gesetzten Ziele zu realisieren.

Meine Damen und Herren, nicht nur Work-Life-Balance ist wichtig. Wichtig ist auch, dass wir familienfreundliche Weiterbildungssysteme entwickeln. Die EU hat erkannt, dass lebenslanges Lernen unverzichtbar ist. Fehlendes Wissen ist ein Risikofaktor. Mit der Lissabon-Strategie wurden für die Jahre 2007 bis 2013 rund 7 Milliarden Euro für ein entsprechendes Programm bereitgestellt. Wir in der Schweiz dagegen regeln unsere Weiterbildung auf vielen verschiedenen Ebenen und in nicht weniger als 11 Bundeserlassen – sogar im Tierschutzgesetz. Das führt zu Doppelspurigkeiten und zu unübersichtlichen Finanzflüssen. Dabei wäre die Weiterbildung gerade in unserer ressourcenschwachen

Schweiz unabdingbar. Das gilt für alle im Erwerbsleben Beteiligten ebenso wie für Personen mit Unterbrüchen und ganz besonders für bildungsferne Schichten in der Bevölkerung. Wir leben in einer sich ständig verändernden Welt, in der die Weiterbildung von höchster Bedeutung und das ganze Leben lang notwendig ist. Umso wichtiger wird es, die aktive Bevölkerung besser zu unterstützen, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren und das Know-how optimal auszuschöpfen. Entsprechend hat der Bundesrat an seiner letzten Sitzung entschieden, die Weiterbildungspolitik gezielt zu untersuchen.

Angesichts dieser Herausforderungen bringt das Modell F eine sehr konkrete und zukunftssträchtige Lösung. Modell F bietet zusammen mit Bildungsinstitutionen handfeste flexible Weiterbildungsmöglichkeiten auf Teilzeitbasis an; vom Gastronomiekoch über die Steuerspezialistin bis zum Executive Master of Business Administration. Dank Modell F werden Unterbrechungen auf dem Berufsweg, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sowie berufliche Neuorientierungen möglich.

Als zuständige Bundesrätin für die berufliche Bildung bin ich besonders froh, mit der finanziellen Unterstützung meines Departements zum Entstehen von Modell F beigetragen zu haben. Dabei ist Modell F nicht nur ein Ausbildungsmodell und ein praktisches Beispiel der Gleichstellungspolitik, es ist – angesichts seiner schnellen und weiten Anerkennung – auch ein Erfolgsmodell! Die ersten Resultate sind viel versprechend. Bis heute nehmen 15 Ausbildungsinstitute an diesem Modell teil und bieten insgesamt rund 250 Studiengänge für rund 1'000 Studierende und Weiterbildungsrichtungen an.

- Modell F zeigt neue Lösungen zur alten Frage: Kinder oder Karriere?
- Modell F ist die attraktive und flexible Form von beruflichen Bildungs- und Studiengängen für Erwachsene.

Der Erfolg beweist, dass Bildungs-Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gefragt sind. Unsere Volkswirtschaft ist darauf angewiesen. Richten wir die Weiterbildung nach den Bedürfnissen der kommenden Generationen und den Anforderungen der Wissensgesellschaft aus! Es lohnt sich, das Potenzial der Frauen zu nutzen und besser auszuschöpfen. Es lohnt sich für ein Unternehmen, für eine bessere Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu sorgen. Es lohnt sich – für die Gesellschaft und für die Wirtschaft –, wenn Frauen mit ihrem grossen Wissen und ihren besonderen Erfahrungen noch besser am Arbeitsprozess teilnehmen können. Und es lohnt sich für jede Partnerschaft, wenn sich beide Teile gemäss ihren Chancen und Möglichkeiten entwickeln können.

Ich danke Modell F für ihr Engagement und Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.