



Kriterien für ein gendergerechtes KMU

- Teilzeitanstellungen für beide Geschlechter (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Teilzeitanstellungen auch in Kaderpositionen (TopSharing)
- Anrechnung Familien- und Erziehungsarbeit an Berufserfahrungsjahre
- Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- Förderung der im Berufsfeld untervertretenen Geschlechtergruppe
- Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Positionen
- Gendersensibles Qualitätsmanagement (MitarbeiterInnengespräche machen Fach- Führungs- und Sozialkompetenz zum Thema)
- Förderung aller Mitarbeitenden (individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Transparentes Lohn- und Bonus-System
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenswelten von Frauen und Männern (Arbeitsplatzgestaltung, Pausenregelung, Verpflegungsmöglichkeiten, Firmenanlässe)

Porträt eines gendergerechten KMU

Strasser Architekten Bern

Firmeninhaberin Jutta Strasser, dipl. Architektin FA SIA, und Firmeninhaber Beat Strasser, dipl. Architekt FA SIA, arbeiten mit je einem Arbeitspensum von 75 % und teilen die Familienarbeit sowie die Erziehung der beiden Kinder entsprechend auf.

Zurzeit sind im Unternehmen sieben Frauen, davon zwei Hochbauzeichnerlehrlinge, und sechs Männer beschäftigt. Beide Geschlechter sind in allen Funktionen und Hierarchiestufen ebenbürtig vertreten. Verschiedene Personen arbeiten in Teilzeitstellen mit Pensen zwischen 20% und 80%. Die Gesamtpensenzahl beträgt zurzeit 1170%.

Strasser Architekten verstehen ihre Arbeit als kulturellen Beitrag und fühlen sich deshalb gegenüber ihren KundInnen, aber auch gegenüber der Öffentlichkeit verpflichtet. Um dieser hohen Verantwortung gerecht zu werden, pflegen sie mit Überzeugung ein Qualitätsmanagement-System, welches die drei Kreise Person, Produkt und Prozess in Einklang bringen soll. Als logische Konsequenz daraus ist für sie seit je her klar, dass bei Fragen zur gebauten Umwelt Frauen eine ebenso gewichtige Stimme haben sollen wie Männer. An Fachhochschulen schliessen aber nach wie vor mehr Männer ihr Studium ab. Um einen Beitrag zur Veränderung dieser Situation zu leisten, haben Strasser Architekten in ihrem Betrieb zahlreiche Massnahmen vorgenommen. In der Folge sind davon stellvertretend einige Beispiele genannt:



Bei der Auswahl von Lehrlingen für den Hochbauzeichnerberuf stellten Strasser Architekten fest, dass trotz aller Bemühungen unter den Bewerbungen die Männer im Vordergrund standen. Mitte der 90er-Jahre fassten sie deshalb den Entschluss, ausschliesslich Frauen als Lehrlinge anzustellen. Da dieser Beruf heute lediglich eine Basisausbildung darstellt, verlangen sie von den jungen Frauen eine Absichtserklärung, eine Berufsmatura abzuschliessen.

Damit Strasser Architekten gewährleisten können, dass in ihrem Betrieb für gleiche Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird, führten sie Ende der 90er-Jahre ein transparentes Lohnsystem mit drei Elementen ein. Der Basislohn trägt der Ausbildung und Funktionsstufe Rechnung. Ein Erfahrungszuschlag berücksichtigt nicht nur Berufstätigkeit, sondern auch Lebenserfahrung – eine Familienpause hat also keine Benachteiligung in der Entlohnung zur Folge.

Der dritte Faktor ist der variable Leistungsanteil. In periodischen Gesprächen werden die Fach-, Führungs- und Sozialkompetenzen diskutiert und die vereinbarten Ziele überprüft. Darüber hinaus bieten sie ihren Mitarbeitenden nicht nur eine Mutterschaftsversicherung, sondern ihren Mitarbeitern einen bezahlten Vaterschaftsurlaub.

Strasser Architekten wurde im Jahr 2002 mit dem Prix Egalité ausgezeichnet!

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten unter

STRASSER ARCHITEKTEN

Zähringerstrasse 61

Postfach

3000 Bern 9

T: +41 31 991 56 55

F: +41 31 991 56 06

M: +41 79 501 15 58

<http://www.strasserarchitekten.ch/>