



Kanton Zürich
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann
und Standortförderung

Prix Balance^{ZH} 2011

Laudatio Prix Balance^{ZH} in der Kategorie «Dienstleistungen Grossunternehmen»

Laudatorin: Sybille Sachs, Ökonomeprofessorin und Promotorin der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Auftrag des Zürcher Regierungsrats

AXA Winterthur

(Es gilt das gesprochene Wort.)

Wir verleihen nun den Prix Balance^{ZH} für das familienfreundlichste Zürcher Unternehmen 2011 in der Kategorie «Dienstleistungen Grossunternehmen» an die Firma **AXA Winterthur**. Wir haben uns aus diesem Grund auch den «Tatort» Winterthur als Ort für die Preisverleihung ausgesucht. Wenn wir diese Veranstaltung in den Sommerferien hier durchgeführt hätten, dann würde jetzt nicht der Strassenlärm das Areal dominieren, sondern Musik vom Zirkus, den die Kinder der Mitarbeitenden der AXA Winterthur im Rahmen eines Sommercamps einstudiert und aufgeführt haben.

Vereinbarkeit ist nicht nur «Zirkus» für die AXA Winterthur, sondern seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der unternehmerischen Tätigkeiten. Ihr Konzept «Diversity and Inclusiveness» fördert den Umgang mit der personellen Vielfalt zum Nutzen aller. Eines der Ziele, die zum Diversity-and-Inclusiveness-Konzept gehören, lautet, Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Zur Förderung und Umsetzung dieses Ziels gibt es bei der AXA Winterthur die Fachstelle Diversity & Family Care, die im Bereich Personal angesiedelt ist. Im Marketing des Unternehmens wird insbesondere für das Kundensegment «Junge Familien» eine höhere Glaubwürdigkeit im Thema Vereinbarkeit angestrebt: Die Glaubwürdigkeit gegen aussen ist vor allem dann hoch, wenn die Unternehmung auch firmenintern familienfreundliche Massnahmen umsetzt.

An diesem Knotenpunkt zwischen Personal und Marketing spielen die Mitarbeitenden als Vermittlerinnen und Vermittler eine wichtige Rolle. Sie transportieren die Glaubwürdigkeit nach aussen, zur Kundschaft (u.a. als Aussendienst-Mitarbeitende). Die Mitarbeitenden können wesentliche Informationen zu ihren Bedürfnissen betreffend Vereinbarkeit liefern. Die Fachstelle Diversity & Family Care unter der Leitung von Yvonne Seitz ist ständig in äusserst innovativer Art bestrebt, in verschiedenen Projekten diese Bedürfnisse in Erfahrung zu bringen, allen zugänglich zu machen und dann in konkrete Lösungsansätze überzuführen. Durch diese Vorgehensweise kann neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende auch die Entwicklung vereinbarkeitsfreundlicher Versicherungsprodukte gefördert werden. Diese Produkte sind einerseits ein Gewinn für Mitarbeitende, die selber Kundinnen und Kunden der Versicherung



sind. Andererseits sind diese neuen Produkte auf das Kundensegment «Junge Familie» abgestimmt und für dieses attraktiv.

Diese vereinbarkeits- und gleichstellungsrelevanten Massnahmen sind in der AXA Winterthur breit abgestützt. Sie werden nachhaltig sichergestellt, indem sie in der Strategie verankert und in allen Unternehmensprozessen in Ziele überführt werden. Beeindruckend ist vor allem, dass die Fachstelle Diversity & Family Care nicht auf punktuelle Einzelprojekte und -veranstaltungen setzt. Die Projekte werden immer wieder durchgeführt – und zwar mit Unterstützung und viel persönlichem Engagement der Geschäftsleitungsmitglieder. Das Gendermentoring zum Beispiel wird bereits zum dritten Mal durchgeführt. In diesem Programm tauschen sich Topmanager als Mentoren mit weiblichen Mentees aus. Der Lernprozess findet auf beiden Seiten statt und führte etwa zu veränderten Rekrutierungsprozessen. Die Topmanager erhalten neue Impulse, da sie in diesem Prozess neue Perspektiven kennenlernen, und die Frauen erhalten neue Ideen bezüglich Karriere und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor allem aber werden im Gendermentoring Vorurteile auf beiden Seiten abgebaut und Möglichkeiten aufgezeigt, wie mit den demografischen Veränderungen aufgrund einer alternden Gesellschaft umgegangen werden kann.

Besondere Beachtung bei der Auszeichnung der AXA Winterthur als familienfreundliches Unternehmen fanden die aktiv geförderten flexiblen Arbeitszeitmodelle für Mitarbeitende und Kader und die guten bis sehr guten Rahmenbedingungen, wie beispielsweise grosszügige Regelungen bezüglich Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Ein Fokus des Unternehmens liegt auf der Förderung von qualifizierter Teilzeitarbeit für Männer. Seit 2008 konnte der Anteil Teilzeit arbeitender Männer um 30 Prozent gesteigert werden: von 194 Männern im Jahr 2008 (was 8,5% aller Mitarbeitenden entsprach) auf 256 im Jahr 2011 (10,8% aller Mitarbeitenden).

Teilzeitstellen für Männer sind wichtig, wenn Männer bei der Kinder- oder Elternbetreuung auch eine Rolle spielen sollen. Flexible Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer erlauben es, die verschiedenen Rollen in einer Familie auch unterschiedlich anzugehen. In einem betriebswirtschaftlichen Seminar an der Universität Zürich habe ich zusammen mit Studierenden die qualifizierte Teilzeitarbeit für Männer bei der AXA Winterthur und anderen Firmen untersucht. Die verblüffende Einsicht eines Studenten war, dass qualifizierte Teilzeitarbeit, wenn sie sowohl für Frauen als auch für Männer angeboten wird, eine Entlastung bringt und dass er als Mann nicht mehr der «alleinige Ernährer» der Familie sein muss.

Solche Win-win-Situationen sind noch lange nicht ausgeschöpft. Die heutige Preisverleihung an die AXA Winterthur soll aber auch andere Firmen motivieren, weiter nach solchen Win-win-Situationen zu suchen und sie zu fördern, damit der Tanz auf dem Seil zwischen Familie und Beruf wie im Zirkus mit Bravour gemeistert werden kann.