

Fallstudie: Familienfreundliche Unternehmen

Familienfreundlichkeit ist ein Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Im Pilotprojekt «Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher» haben zehn KMU aus dem Aargau Massnahmen beschlossen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeitenden dienen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt das Projekt mit einer Finanzhilfe in der Höhe von 80 000 Franken.

Barbara Lukesch

Veltheim ist ein Bauerndorf im Herzen des Kantons Aargau. Inmitten dieses grünen Fleckens befindet sich die Samuel Werder AG, ein Familienbetrieb in der zweiten Generation, der Kunden aus der Hightech-Industrie mit Feinwerktechnik beliefert. Das KMU beschäftigt 46 Männer, die Mehrzahl Mechaniker, und vier Frauen, die fast alle im Büro arbeiten. Vier Angestellte sind gehandicapt.

Einer von ihnen benötigt einen Rollstuhl und verfügt über einen Arbeitsplatz, der speziell auf seine Bedürfnisse zugeschnitten ist. Claude Werder, ältester Sohn des Firmengründers und heute Geschäftsführer und Besitzer, sagt: «Uns geht es gut, da leisten wir gern einen Beitrag an die Integration von Menschen, die sonst an den Rand gedrängt würden.» Der Aargauischen Landeskirche war so viel Verantwortungsgefühl der Sozialpreis 2007 wert.

Sozial und ökonomisch

Als zwei Jahre später das im Kanton Aargau angesiedelte Pilotprojekt «Familienfreundliche Unternehmen sind erfolgreicher» lanciert wurde, erinnerten sich seine Träger, das Amt für Wirtschaft und Arbeit sowie die Fachstelle Familie und Gleichstellung, an den Arbeitgeber mit der sozialen Ader. Werder war schnell bereit, neben neun anderen KMU mitzumachen. «Es reizte mich», sagt der 52-Jährige, «herauszufinden, wie wir in Sachen Familienfreundlichkeit abschneiden und in welchen Bereichen wir uns noch verbessern können.»

Ausgangspunkt des Projekts war das KMU-Handbuch «Beruf und Familie» des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco, das Analysen und Vorschläge zur Vereinbarkeit der beiden Lebenswelten beinhaltet. Die Aargauer Initianten wollten die KMU in ihrem Kanton darüber hinaus sensibilisieren für konkrete Chancen und Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Ein Beirat, in dem unter



◀ Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in KMU sind nicht nur eine soziale Notwendigkeit, sondern auch aus ökonomischer Sichtweise überaus sinnvoll.

anderen zwei Vertreter der Aargauer Industrie- und Handelskammer und des kantonalen Gewerbeverbands sitzen, bringt zum Ausdruck, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen auch eine ökonomische und nicht nur eine soziale Notwendigkeit sind. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit einer Finanzhilfe in der Höhe von 80 000 Franken. Mit der Durchführung wurde die «Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» betraut.

Kritischer Blick von aussen

In einem ersten Schritt führten die UND-Mitarbeiter eine Standortbestimmung zur Familienfreundlichkeit in den einzelnen Betrieben durch. In Gesprächen mit der Geschäftsleitung und ausgewählten Mitarbeitenden standen die angebotenen Arbeitszeitmodelle und Betreuungseleistungen genauso auf dem Prüfstand wie die praktizierte Personalrekrutierung und Betriebskultur. Dazu wurden Wünsche und Ideen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie notiert. In der Folge verfasste das UND-Team Standortberichte, die massgeschneiderte Empfehlungen für jeden einzelnen Betrieb enthalten. Daniel Huber, UND-Geschäftsführer, weiss aus seiner langjährigen Beratungstätigkeit, dass «gerade die kleinen und mittleren Unternehmen diesen kostenlosen Check-up schätzen, der wenig Zeit erfordert und ihnen gleichwohl einen umfassenden, kritischen Blick von aussen eröffnet».

«Flexible Anpassung»

Nadine Fankhauser sitzt in der lichtdurchfluteten, erst kürzlich frisch renovierten Cafeteria des Alterszentrums Rohrdorferberg-Reusstal. Das Alterszentrum in Fislisbach ist ein weiteres Pilot-KMU, das seine Familienfreundlichkeit verbessern will. Es beschäftigt 87 Frauen und 14 Männer. Der Anteil der Teilzeitangestellten unter den Frauen ist hoch; von den Männern arbeiten fast alle Vollzeit. Die Zentrumsleitung liegt in Männerhand, die vier Bereiche Administration, Pflege und Betreuung, technische Dienste und Wohnen werden je zur

Hälfte von Männern beziehungsweise Frauen geführt. Eine von ihnen ist Nadine Fankhauser, die 34-jährige Leiterin der Administration, die sowohl für die Finanzen als auch das Personal des Hauses verantwortlich ist. In dieser Funktion ist sie zudem die Ansprechpartnerin des UND-Teams. Sie blättert im Standortbericht, der dem Alterszentrum attestiert, ein engagierter Arbeitgeber zu sein, der «seinen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ermöglichen will». Lobend erwähnt wird beispielsweise «die flexible Anpassung des Beschäftigungsgrades an familiäre beziehungsweise private Bedürfnisse». Oder «das konsequente Ansprechen beider Geschlechter bei der Personalrekrutierung».

Baustelle Teilzeitarbeit

Handlungsbedarf orten die UND-Mitarbeiter unter anderem im Umgang mit der Teilzeitarbeit. So monieren sie: «Teilzeitarbeit ist zwar Normalität, dennoch ist sie immer noch ein typisch weibliches Phänomen. Zudem sind teilzeiterwerbstätige Frauen und Männer ausschliesslich in Funktionen ohne Führungsver-

antwortung vertreten.» Dazu empfehlen sie «konkrete Strategien und Zielsetzungen zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben mit einem entsprechenden Controlling». Nadine Fankhauser nickt. Sie weiss, dass vieles bei ihnen zwar bereits heute möglich, aber nicht einheitlich reglementiert ist. So könne unbezahlter Elternurlaub zwar schon jetzt bezogen werden, aber es fehlten dazu verbindliche Grundlagen. Oder das Lohnsystem. Sie sei zwar überzeugt, dass bei ihnen Lohngleichheit herrsche, aber ein einheitliches, überprüfbares Lohnsystem liege nicht vor. Diese Punkte hat Nadine Fankhauser nun in einem Massnahmenplan festgehalten, den alle zehn beteiligten KMU in der zweiten Projektphase erstellen mussten. Darüber hinaus würde sie gern den vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub mit voller Entlohnung gewähren, allen Arbeitnehmenden fünf statt nur vier Ferienwochen offerieren, eine Broschüre verfassen, in der alle ausserfamiliären Kinderbetreuungsangebote der Region aufgeführt sind, und ein Stillzimmer für Mitarbeiterinnen mit einem Säugling einrichten. Noch sind ihr die Hände gebunden. Sie will ihre Pläne «in einem Zug mit der Überarbeitung der Dienst- und Besoldungsverordnung umsetzen», die dann dem achtköpfigen Vorstand des regionalen Alterszentrums zur Genehmigung vorgelegt wird. Laufe alles rund, werde die neue Verordnung am 1. Januar 2012 stehen.

Fünf Tage Vaterschaftsurlaub

Da hatte es Claude Werder mit seinem schlanken 50-Personen-Betrieb einfacher. Nachdem er den Standortbericht mit den Empfehlungen des UND-Teams gelesen hatte, schritt er zur Tat. Per sofort, beschloss der Firmenchef, haben Männer Anspruch auf fünf Tage Vaterschaftsurlaub. Dazu passte er den BVG-Koordinationsabzug dem Beschäftigungsgrad an und beseitigte damit Benachteiligungen von Teilzeit-Mitarbeitenden. In einem weiteren Schritt plant er eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs. Abgesehen davon konnte sein Betrieb auf bereits bestehende Leistungen verweisen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. So können Mitarbeitende mit Kindern während der Schulferien ihren Urlaub

Die Teilnehmer

Das sind die zehn Aargauer KMU, die am Pilotprojekt teilgenommen haben:

- Alterszentrum Rohrdorferberg-Reusstal, regionales Alterszentrum, Fislisbach
- Domotec AG, Haustechnik, Aarburg
- Erne AG Holzbau, Schreinerei, Fenster- und Fassadenbau, Laufenburg
- Ernst Schweizer AG, Holz- und Metallsysteme, Möhlin
- Integra Freiamt, Tagesheim für Behinderte, Wohlen
- Reusspark, Zentrum für Pflege und Betreuung, Niederwil
- Samuel Werder AG, CNC-Feinwerktechnik, Veltheim
- Seehotel Hallwil, Hotel- und Gastronomiebetrieb, Beinwil am See
- thv AG, Treuhand und Beratung, Aarau
- Villiger Druck AG, Druckerei und Verlag, Sins AG

nehmen. Diejenigen, die Teilzeit arbeiten, erhalten die Kinder- und Familienzulagen zu hundert Prozent. Auf Wunsch wird unbezahlter Elternurlaub gewährt.

Um die zehn Pilotbetriebe auch miteinander ins Gespräch zu bringen und ihnen einen Austausch über bereits bestehende Angebote, ihre Veränderungsstrategien, Erfahrungen und Schwierigkeiten zu ermöglichen, hat das UND-Team sie bisher zweimal zu einem Round-Table-Gespräch eingeladen. Gleichzeitig hat es eine «Best Practice-Liste» erstellt, in der die familienfreundlichen Massnahmen notiert sind, die schon jetzt in den KMU umgesetzt sind. Nadine Fankhauser und Claude Werder schätzen es, «Einblicke in andere Branchen zu erhalten, von denen man vorher nichts wusste». Zudem profitiere man von den vielen Ideen und Anregungen, die auf diesem Weg zusammengekommen seien. Beide betonen, dass sie als Arbeitgeber auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt tätig sind und sich gegenüber grosser Konkurrenz behaupten müssen. «Pflegefachkräfte», sagt Nadine Fankhauser, «sind heute sehr umworben, da müssen wir als stark frauenlastiger Betrieb einiges bieten in Sachen Familienfreundlichkeit und Gleichstellung, um mithalten zu können.» Claude Werder erzählt, dass es immer schwieriger werde, gute Mechaniker zu finden. «Am liebsten», sagt der gelernte Werkzeugmacher, «wären mir dreissigjährige Fachleute aus der Region, die das erste Kind haben, deshalb sesshaft sind und uns möglichst lange erhalten bleiben.» Das seien Männer, denen ein fünfjähriger Vaterschaftsurlaub tatsächlich etwas bedeute.

Attraktivität als Arbeitgeber

Wer es dank familienfreundlicher Massnahmen schaffen kann, sich als innovativen und sozial verantwortlichen Betrieb zu positionieren, sagt UND-Geschäftsführer Daniel Huber, könne tatsächlich sein Image stärken und seine Attraktivität als Arbeitgeber vergrössern. Er werde auf dem Weg auch die Motivation und Identifikation der Angestellten mit dem Unternehmen erhöhen: «Stehen dann einmal aussergewöhnliche betriebliche Verpflichtungen an, kann auch mit dem Entgegenkommen

Porträt



Daniel Huber ist Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen. Er ist spezialisiert auf die Beratung und Begleitung von KMU und Grossbetrieben in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gleichstellung von Frau und Mann.

Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen ist das führende Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Seit über 15 Jahren berät sie Fachleute, Privatpersonen sowie KMU, Grossunternehmen, Verwaltungen, Institutionen und Verbände. Sie führt Workshops, Seminare, Standortbestimmungen und Analysen in Betrieben durch und begleitet Personalverantwortliche, Führungskräfte und Projektteams in der Umsetzung von Massnahmen. Seit 2008 verleiht die Fachstelle

der Mitarbeitenden gerechnet werden.» Daniel Huber zieht insgesamt eine positive Zwischenbilanz des aargauischen KMU-Projekts. Sieben von zehn Firmen hätten bereits einen Massnahmenplan entworfen, der konkrete Verbesserungen, verantwortliche Personen und Zeitpläne enthalte. Die anderen seien noch an der Arbeit. Die Handlungsfelder, die abgedeckt werden, reichen von angepassten Schichtmodellen über flexible Arbeitszeiten beziehungsweise Arbeitsplätze in Form von Teleworking bis hin zur Unterstützung bei der ausserfamiliären Kinderbetreuung.

«Eine echte Knacknuss», resümiert Daniel Huber, «ist die Tatsache, dass Teilzeiterwerbstätigkeit immer noch eine fast reine Frauendomäne ist, während sich die Männer damit noch schwer tun.» Genauso herausfordernd sei es, in den Firmen Transparenz im Lohnsystem herzustellen. Bereits jetzt hat das Projekt, das Ende Jahr mit einer öffentlichen Bilanzveranstaltung abgeschlossen werden soll, erste Nachahmer gefunden. Zum Beispiel in den Kantonen Graubünden und Bern. In Bern beispielsweise beteiligen sich mehr als 20 KMU an einem vergleichbaren Aktionsprogramm

UND das Prädikat «Familie UND Beruf» an Best Practice-Betriebe. Das EBG unterstützt die Fachstelle, die acht Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt, jährlich mit Finanzhilfen in der Höhe von rund 350 000 Franken.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) wurde 1988 vom Bundesrat eingesetzt. Heute ist es ein Amt im Eidgenössischen Departement des Innern. Der Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz bilden die Grundlage für seinen Auftrag: Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen, d.h. Beseitigung jeglicher Form direkter und indirekter Diskriminierung. Zu diesem Zweck werden unter anderem auch jährliche Finanzhilfen an Unternehmen in der Höhe von einer Million Franken vergeben.

der Regierung und können schon heute von den Erfahrungen der Aargauer profitieren. ■

Links



www.mann-und-frau.ch (Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG mit Details zu den Finanzhilfen)

www.gleichstellung-schweiz.ch (> Themen > Gleichstellung im Erwerbsleben)

www.topbox.ch (Datenbank Topbox mit Finanzhilfe-Projekten)

Kontakt



Daniel Huber
Geschäftsführer
Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
Postfach 3417, 8021 Zürich
Tel. 044 462 71 23
huber@und-online.ch
www.und-online.ch

