



Vom Maurer zum Millionär

Fredy Bühler, Freund und Gastgeber hoher Politiker. > 52



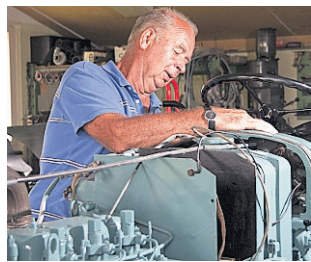
Arbeit in der prallen Sonne

Allzu viel Sonne ist ungesund – auch für Bauarbeiter. > 49



Königliches Vergnügen

Hörspiel führt durch die Klosterkirche Königsfelden. > 52



Traktoren fürs Verkehrshaus

Franz Morgenegg organisiert eine Ausstellung in Luzern. > 54

So punkten auch kleinere Firmen

10 Aargauer Betriebe beteiligten sich am kantonalen Pilotprojekt «Familienfreundliche Unternehmen»

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind nicht nur gut für das Betriebsklima, sondern wirken sich auch positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg aus. Im Aargau werden KMU dazu ermuntert, die Chancen familienfreundlicher Strukturen wahrzunehmen.

VON FRANZI ZULAUF

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht einfach Privatsache, sondern auch ein politisches Anliegen, eine Frage der Gleichstellung und ein wirtschaftlicher Faktor. Viele grosse, moderne Unternehmen haben das schon längst erkannt und bieten familienfreundliche Strukturen an. Kleinere tun sich eher schwer damit. Die Aargauer Fachstelle Familie und Gleichstellung hat zusammen mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) im vergangenen Jahr das Projekt «Familienfreundliche KMU sind erfolgreicher» lanciert. 10 kleinere und mittlere Unternehmen haben mitgemacht und ihren Betrieb mit Unterstützung von Fachpersonen daraufhin untersucht, welche Massnahmen getroffen werden könnten, um familienfreundliche Strukturen einzuführen oder zu verbessern. Zu diesen 10 KMU gehören die Samuel Werder AG in Veltheim und die Integra, Stiftung für Behinderte Freiamt (siehe Boxen rechts).

Thomas Beyeler von der Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen – war mit der Durchführung des Projekts betraut. Er gibt Auskunft über Arbeitsweise, Sinn und Zweck des seit 2009 laufenden Projekts.

Herr Beyeler, lohnt es sich für KMU, ihren Mitarbeitenden familienfreundliche Strukturen anzubieten?

Thomas Beyeler: Auf jeden Fall. Firmen, die mit vielfältigen Arbeitszeitmodellen auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden eingehen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, profitieren in vielerlei Hinsicht.

Zum Beispiel?

Familienfreundliche Arbeitsplätze wirken sich positiv auf die Motivation der Angestellten aus. Das führt dazu, dass bessere Arbeit geleistet wird und sich die Mitarbeitenden stärker mit der Firma identifizieren, was wiederum eine geringere Fluktuation zur Folge hat. Ausserdem haben familienfreundliche Unternehmen bedeutend bessere Karten, wenn es darum geht, gute, qualifizierte Mitarbeitende für ihren Betrieb zu gewinnen. Betriebe, die offen sind in dieser Frage, sind attraktiv. Sie vermitteln gegen aussen ein modernes, innovatives Bild. Sie beweisen mit den internen Veränderungen ihre Offenheit gegenüber dem gesellschaftlichen und demografischen Wandel. Eine Firma, die bereit ist, gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und die Zukunft mitzugestalten, wird als fair wahrgenommen. Ein Kriterium, das sich sowohl auf dem Arbeitsmarkt, als auch bei der Gewinnung neuer Kundinnen und Kunden als schlagkräftig erwiesen hat.

Was hat die Fachstelle UND den teilnehmenden KMU angeboten?

Wir haben bei jedem dieser Unternehmen einen Check-up durchgeführt, bei dem mögliche Handlungsfelder – wie etwa Arbeitszeitmodelle, Personalentwicklung oder Telearbeit – unter die Lupe genommen wurden. In einem Workshop mit den Mitarbeitenden, die ja in der Regel sehr gut Bescheid wissen über die Stärken und Schwächen ihres Betriebs, wurden Ideen und Wünsche zusammengetragen. Zuhanden der Ge-

KMU-Handbuch

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat mit dem **KMU-Handbuch «Beruf und Familie»** ein Arbeitsinstrument geschaffen, das Massnahmen vorstellt, mit denen auch kleine und mittlere Unternehmen familienfreundliche Strukturen schaffen können. **Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) und die Fachstelle Familie und Gleichstellung** haben sich mit dem zweijährigen Aargauer Projekt «Familienfreundliche KMU» zum Ziel gesetzt, die Unternehmen im Kanton für das Thema zu sensibilisieren. Denn, wie **Bundespräsidentin Doris Leuthard** im Vorwort des Handbuchs festhält: «Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine politische Priorität unseres Landes.» Und: «Die KMU können dabei nur gewinnen.» www.seco.admin.ch

schäftsleitung haben wir Empfehlungen abgegeben – individuell abgestimmt auf den jeweiligen Betrieb. Ausserdem haben wir die KMU an einem Round Table miteinander ins Gespräch gebracht. So konnten sie sich gegenseitig austauschen und unterstützen.

Und was ist dabei herausgekommen?

Vier Betriebe haben einen Massnahmenplan mit konkreten Verbesserungen, Verantwortlichkeiten und Zeitrahmen erarbeitet, die sechs anderen sind noch damit beschäftigt. Die Palette der Massnahmen reicht von flexiblen Arbeitszeiten, familienbezogenem Urlaub bis hin zum flexiblen Arbeitsplatz, zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder zur Schaffung eines guten Betriebsklimas.

Gab es typische Knackpunkte?

Die meisten Chefs und Chefinnen finden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar wichtig, sind aber bisher eher auf individueller Basis den Bedürfnissen einzelner Mitarbeitenden nachgekommen. In der Personalentwicklung wird das Thema nicht verankert und so entgehen den Unternehmen wertvolle Kompetenzen von Personen, die Familienarbeit leisten. In vielen KMU fürchtet man sich davor, flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit für Männer zu ermöglichen. Andererseits ziehen viele Männer für sich ein Teilpensum gar nicht in Betracht. Ein Knackpunkt ist stets die fehlende Transparenz im Lohnsystem. Unternehmen wissen kaum, ob sie Männern und Frauen dem Bundesverfassungsauftrag gemäss für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bezahlen. Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen sind jedoch eng verknüpft.

Sind Sie zufrieden mit den Ergebnissen aus diesem Projektjahr?

Ja, es wurde einiges erreicht. Prozesse wurden in Gang gesetzt und allein schon die Gespräche mit den Geschäftsleitungen haben vieles ausgelöst. Es gab auch Rückmeldungen von Mitarbeitenden aus den KMU, die sich durch die Bemühungen ihrer Vorgesetzten ernst genommen und wertgeschätzt fühlten. Nun liegt es natürlich an den Betrieben, ihre selbst festgelegten Massnahmen auch umzusetzen. Zu hoffen bleibt, dass sich nun auch andere KMU an dieses Thema heranwagen.

Zur Person

Thomas Beyeler ist Mitarbeiter der **Fachstelle UND**. Er hat das Aargauer Pilotprojekt «Familienfreundliche Unternehmen» begleitet. www.und-online.ch



Integra – Stiftung für Behinderte Freiamt

Die Geschäftsleitung der Integra – Stiftung für Behinderte Freiamt, ist vom Nutzen der Weiterentwicklung in Richtung familienfreundliche Arbeitsbedingungen überzeugt: «Unsere 120 Mitarbeiter sind unsere grösste Ressource», sagt Geschäftsführer Pascal Gregor (Bild). «Und motiviertes Personal zu haben, ist der wichtigste Faktor.» Der eigens auf die Integra zugeschnittene Massnahmenplan sieht mehrere Punkte vor, die optimiert werden sollen: Bessere Information der Mitarbeitenden bei Fragen betreffend Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit, die Einführung eines fünfjährigen Vaterschaftsurlaubes sowie die schriftliche Regelung der Leistungen bei Pflegeurlaub gehören dazu. Ausserdem soll Führungskräften die Möglichkeit geboten werden, Teilzeitarbeit auf Probe zu testen. «Zusammenfassend kann man sagen: Wir wollen, dass unsere Angestellten vermehrt über ihre Rechte Bescheid wissen», erklärt Pascal Gregor. Die Integra plant, den Massnahmenkatalog bis Ende Januar 2011 umzusetzen. Die in Wolhen angesiedelte Stiftung Integra Freiamt bietet gut 180 Menschen mit Behinderung einen geschützten Arbeitsplatz und verfügt über rund 70 betreute Wohnplätze. Sie gehört zu den 10 Betrieben, die beim Aargauer Projekt «Familienfreundliche Unternehmen» mitgemacht haben. (KSC)



Samuel Werder AG in Veltheim

«Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein», sagt Claude Werder, Geschäftsführer der Samuel Werder AG, zu den Beweggründen, am KMU-Projekt teilzunehmen. Insbesondere bei der Suche nach Fachleuten seien familienfreundliche Arbeitsbedingungen von Vorteil. Denn: «Der Lohn ist das eine, ein angenehmes Umfeld ist ein nicht zu unterschätzender Pluspunkt.» Der Massnahmenplan für die Werder AG sah zum einen das Anpassen des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad vor. Bisher waren Arbeitnehmer mit einem Teilpensum benachteiligt. Mit dieser Anpassung werden sie gleich behandelt wie ihre Arbeitskollegen mit einem Vollpensum. Zum andern wurde der Vaterschaftsurlaub von zwei auf fünf Tage erhöht. Beide Massnahmen wurden bereits Anfang 2010 umgesetzt. «Die Standortbestimmung durch die Fachstelle UND hat gezeigt, dass wir bereits in vielen Punkten sehr gute Regelungen haben, beispielsweise beim Mitspracherecht zu den Schichtplänen, die bereits drei bis vier Monate im Voraus erstellt werden», sagt Werder. Er empfindet die Teilnahme am Pilotprojekt als sehr spannend: «Der Austausch mit mir völlig fremden Branchen und ihren Problemen und Ideen ist sehr interessant.» Die Samuel Werder AG in Veltheim fräst und dreht Metalle und Kunststoffe für die High-Tech-Industrie und beschäftigt rund 50 Arbeitskräfte. (KSC)