

Familienfreundlichkeit – kein Luxus

«Er schafft mit dem Computer»

Der Wunsch vieler Mitarbeitender, Beruf und Familie «unter einen Hut» zu bringen, bedingt von einem Unternehmen, dass es Strukturen aufbricht, neu anlegt, sich familienfreundlich ausrichtet. Das erste in der Schweiz als «familienbewusst» zertifizierte Unternehmen ist die im IT-Bereich tätige Comartis AG, Baar. – Was ist dort nun neu, anders? Wie profitieren die Mitarbeitenden? Wie das Unternehmen?

■ Von Blanca Steinmann

«Er schafft mit dem Computer. Er macht Websites», sagt Myriam, als ich sie nach der Arbeit ihres Vaters frage. Die Fünfjährige weiss auch genau, was Websites sind: «Büechli im Computer». Als ich ankam, hatte sie im Grossraumbüro eben ein freies Pult zur Spielfläche umfunktioniert. Konzentriert ordnete sie darauf kleine Plastikfiguren, war in ihre Fantasiewelt vertieft.

Das Mädchen fühlt sich sichtlich wohl im kleinen Software-Unternehmen ihres Vaters. Nach dem Gespräch hüpfte sie in die Küche, wo zwei Mitarbeiter ein spätes Mittagessen organisiert haben. Später treffe ich sie im Ruheraum, wo sich neben einem Bett und einem Töggelikasten ein paar Puzzles und Brettspiele befinden – und viele weitere Plastikfigürchen.

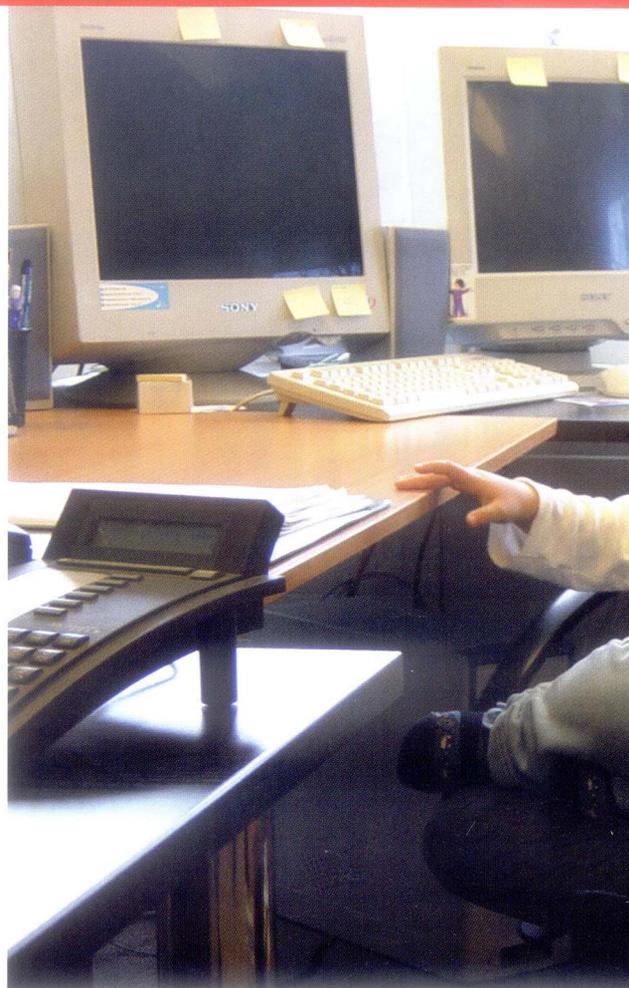
«Die stammen von Mitarbeitenden, die sich während der langen Arbeitszeiten mit den Schokoeiern verpflegen, welche solche Figuren enthalten», lacht Myriams Vater, Omar Lahyani. Das Software-Unternehmen Comar-

tis AG, das er 1995 mit zwei Kollegen gegründet hat, wächst kontinuierlich. Es bietet unter anderem massgeschneiderte Lösungen für innerbetriebliches e-Learning an. In Baar (ZG) beschäftigt Comartis AG inzwischen rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Und wie im IT-Bereich üblich, gibt es immer wieder mal Arbeitsspitzen, welche Nachtschichten oder Wochenendarbeit verlangen. Da Myriams Mutter in einer Kleiderreinigung arbeitet, kann es vorkommen, dass Omar Lahyani das Mädchen an einem Samstag zur Arbeit mitnimmt. Denn obwohl ihre Betreuung durch einen privaten Tageskindergarten und durch die Grossmutter recht gut abgedeckt ist, kommt es doch hin und wieder zu Engpässen.

Wichtig: gute interne Kommunikation

Omar Lahyani hat «das Unternehmen» von Anfang an als eine Art Familienbetrieb betrachtet. Dazu gehören für ihn die so oft zitierte Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Arbeit und



Familie. Als Kind mit der Familie aus Marokko in die Schweiz emigriert, hatte er positiv erlebt, dass sein Vater, ein Ingenieur, eine Weile als Gärtner arbeitete. Er konnte ihn bei der Arbeit im Stadtpark besuchen und wusste, was er tat.

Deshalb war Lahyani offen für die Vorschläge von Franziska Bischof-Jäggi, die mit ihrer Familienmanagement GmbH (Steinhausen ZG) Unternehmen bei der Initiierung und Umsetzung einer höheren Familienfreundlichkeit berät und dafür von der Idée-Suisse als «Innovative Unternehmerin 2003» ausgezeichnet wurde. Zusammen mit Tiziana Cloetta von der Comartis-Geschäftsleitung und vier Mitarbeitenden setzte sich Lahyani in einem sechsmonatigen Prozess mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinander. Während vier eintägiger Workshops entstand eine innerbetriebliche

Vereinbarung, welche die besprochenen Massnahmen festhält und für alle gilt.

CEO Omar Lahyani sieht den Sinn dieses Papiers nicht ausschliesslich in erarbeiteten Massnahmen. Während des halbjährlichen Prozesses wurden viele interne Abläufe geklärt und kommuniziert. Weil im Alltag die Inhalte der Arbeit im Zentrum stehen, gehen diese Aspekte leicht unter.

Familienfreundlichkeit konkret

Nicht alles musste neu erfunden werden, weil Comartis bereits eine ganze Reihe familienfreundlicher Massnahmen praktizierte. ■ Unter anderem werden Arbeiten in Abstimmung mit dem Team und mit Blick auf die familiäre Situation vergeben.

■ Die Work-Life-Balance ist ein Teil der Mitarbeitergespräche: Es werden die Massnahmen des Unternehmens vorgestellt und individuelle Lösungen erarbeitet.



Foto: Bianca Steinmann

**Vertraute Umgebung:
Myriam Lahyani fühlt sich sichtbar
wohl im Unternehmen ihres Vaters.**

leichtern den Wiedereinstieg. Nach dem Mutterschaftsurlaub ist eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit möglich.

■ Auch für die Pflege kranker Angehöriger können die Mitarbeitenden bis zu drei Tage bezahlte Freitage aufwenden.

■ In den Bereich der gegenseitigen Information und Unternehmenskultur gehört, dass Kinder in Notfällen stundenweise mitgebracht werden können. Dies hat den positiven Nebeneffekt, dass Kinder wie Myriam früh mit der Arbeitswelt ihrer Väter und Mütter vertraut werden und sich ihr Horizont erweitert.

■ Zur Unternehmenskultur gehören auch DVD- und Kochabende, zu denen Angehörige eingeladen werden, oder ein Projektfrühstück, bei dem die Mitarbeitenden einander spezielle Projekte vorstellen.

Positive Auswirkungen

Nach Abschluss des Prozesses wurde Comartis Ende Januar 04 von Franziska Bischof als erstes «Familienbewusstes Unternehmen der Schweiz» zertifiziert. In einem Jahr wird gemeinsam evaluiert werden, ob die definierten Schwerpunkte erreicht wurden und sie sich bewähren. Nach drei Jahren findet eine Überprüfung der gesamten Situation statt.

In mancher Hinsicht hat sich für das Unternehmen die Auseinandersetzung jedoch bereits gelohnt. Unter anderem gab es Publicity durch Presseartikel. Dort äussern sich Mitarbeitende von Comartis zufrieden über ihre Situation. Vielleicht sei es nicht so sehr die Leistung, die sich durch die Auseinandersetzung über Familie und Beruf gesteigert habe, doch das Engagement gegenüber dem Unternehmen sei grösser

geworden. Das Entgegenkommen der Geschäftsleitung, davon sind sie überzeugt, werde auch von ihrer Seite wieder für ein Entgegenkommen sorgen.

Comartis gehört zu den 20 Schweizer Unternehmen, die von der Familienplattform (www.familienplattform.ch) als «Unternehmen des Monats» ausgezeichnet wurden, weil sie sich konkret für die Anliegen von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Und weil dies zurzeit auch in der Politik ein aktuelles Thema ist, erhielt Comartis Ende März sogar Besuch von Bundespräsident Joseph Deiss.

Privilegien für Eltern, ...

In der Schweiz sind die Kinderzahlen inzwischen so tief, dass die heutige Form der Altersrenten gefährdet ist. Politikerinnen und Politiker haben erkannt, dass es dringend bessere Strukturen braucht, damit junge Paare bereit sind, Kinder auf die Welt zu stellen. Deshalb werden Kleinkinderkrippen, Horte und Tagesschulen im Moment staatlich stark gefördert und ausgebaut.

Die Wirtschaft hat sich bisher zurückgehalten. Beat Wirz von der Stabsstelle Bildung im Kanton Baselland und Mitglied der Nordwestschweizerischen Erziehungsdirektion, stellte in einem Interview jedoch klar: «Der Staat soll mit den Sozialpartnern Vereinbarungen treffen, die dazu verpflichten, Rücksicht auf die Erziehungsaufgaben der Eltern zu nehmen. Eltern benötigen ein Privileg.» Unternehmen können viel zu einem kinderfreundlichen Klima beitragen, wenn sie Eltern mit Mutter- und Vaterschaftsurlauben, Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeiten entgegenkommen.

... Gewinn für das Unternehmen

In Deutschland sind die Anstrengungen für familienfreundliche Betriebe weiter fortgeschritten. Renate Schmid, Bundesministe-

rin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, meinte anlässlich der Vorstellung der grossen Unternehmensbefragung «Monitor Familienfreundlichkeit» im Dezember 2003: «Eine familienfreundliche Unternehmenskultur nützt allen Beteiligten. Unserer Gesellschaft, die dringend mehr Kinder braucht, den Familien, die Unterstützung im Alltag benötigen, und den Unternehmen selbst. Eine Studie der Prognos AG belegt, dass sich Investitionen in Familienfreundlichkeit betriebswirtschaftlich mit einer Rendite von 25 Prozent lohnen.»

Hinweis: Beachten Sie auch den Beitrag «Work-Life-Balance im KMU – Erwünscht sind Pioniere» von Franziska Bischof-Jäggi in ORGANISATOR 03/2004, März 2004, Seiten 56/57, und Seite 3. Beschrieben wird am Beispiel Comartis AG, Baar, die strukturelle Ausrichtung eines Unternehmens auf Familienfreundlichkeit.

VERTIEFEN

«Monitor Familienfreundlichkeit – Unternehmensbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend». Dezember 2003. www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/Forschungsberichte

«Familienfreundlichkeit im Mittelstand – Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie», von Backes-Gellner, Kranzusch, Schröder. IfM-Materialie Nr. 155, Bonn 2003. Euro 20. www.ifm-bonn.org

AUTORIN

Blanca Steinmann, Ethnologin und Journalistin, schreibt für das kinag pressebüro, 5600 Lenzburg. Mit sorgfältig recherchierten Artikeln in Printmedien macht sie aufmerksam auf die Probleme, Anliegen und Rechte von Kindern. Häufig stehen die Sichtweisen von Kindern im Zentrum. Das kinag pressebüro ist ein Projekt der Kinderlobby Schweiz.

Tel. 062 888 01 80
kinag@kinderlobby.ch

ONLINE

www.kinderlobb.ch
www.familienplattform.ch
www.familienmanagement.ch
www.via2.ch