

«Familienfreundlichkeit ist ein Muss»

REGION Teilzeitarbeit, Home Office, transparente Lohnpolitik: Das alles sind Punkte, die in der Wirtschaft vermehrt an Bedeutung gewinnen. Gleich mehrere Unternehmen aus der WB-Region haben sich deshalb einem Familienfreundlichkeits-Check unterzogen – und dabei viel Interessantes erfahren.

von **Daniel Schriber**

Brückenkrane, Schwenkkrane, Stapelkrane und andere schwere Maschinen: Dafür ist die Gersag Krantechnik AG weitherum bekannt. Aus dem Einmannbetrieb, der vor 24 Jahren von Inhaber und Geschäftsleiter Markus Sager gegründet wurde, entwickelte sich im Laufe der Zeit ein stattliches Unternehmen mit 35 Mitarbeitenden. «Tendenz steigend», sagt Susanne Wiederkehr, Personalverantwortliche des Unternehmens. Das anhaltende Wachstum bringt für das Unternehmen verschiedene Herausforderungen mit sich. So hat die Firma vor wenigen Jahren in Reidens Industriegebiet einen Erweiterungsbau mit einer zusätzlichen Produktionshalle realisiert. Aber auch im administrativen Bereich hat sich einiges getan. «Mit zunehmender Mitarbeiterzahl wird auch das Personalwesen



Fritz Suter, stellvertretender CEO der Truvag Treuhand AG (links im Bild), diskutiert mit seinem Team mögliche Massnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit.

Foto **Daniel Schriber**

Lohngleichheit überprüfen

Der Bundesrat will Massnahmen zur Durchsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen Lohngleichheit von Frau und Mann ergreifen. Er verlangt unter anderem eine obligatorische Prüfung der Lohngleichheit für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden sowie die Publikationspflicht im Jahresbericht.

Die Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann lohnt sich für Unternehmen und leistet einen wichtigen Beitrag für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Faltblatt «Überprüfen Sie Ihre Lohnpolitik!» der Fachstelle Gesellschaftsfragen Kanton Luzern stellt Luzerner Unternehmen in diesem Zusammenhang bereits bestehende Instrumente vor. Es zeigt Stärken und Herausforderungen verschiedener Prüfungsmethoden auf und dient ihnen als Entscheidungshilfe.

Weitere Infos: www.disg.lu.ch/lohngleichheit

immer anspruchsvoller», sagt Wiederkehr.

Mehr Lebensqualität dank Papi-Tag

Ein Beispiel: Von den 35 Mitarbeitenden arbeiten heute drei Frauen und vier Männer in einem Teilzeitpensum. «Das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit nimmt laufend zu», weiss Wiederkehr. Obwohl die entsprechenden Anfragen jeweils von Fall zu Fall beurteilt würden, konnte das Unternehmen bis jetzt jeden Teilzeitwunsch erfüllen. «Der Umgang mit Teilzeitpensum und die dafür nötige Planung ist eine unserer grossen Stärken», sagt Wiederkehr. Erst kürzlich hat ein Mitarbeiter sein Pensum reduziert, um eine Weiterbildung zu absolvieren, zwei weitere arbeiten Teilzeit, seit sie Vater wurden.

Einer davon ist Herbert Iten, Betriebsleiter bei der Gersag Krantechnik AG. «Als ich im März 2013 Vater wurde, war mir klar, dass ich mein Pensum reduzieren wollte», sagt Iten. Mit dem Wunsch, sein Pensum zu reduzieren, stiess Iten bei der Geschäftsleitung sofort auf Gehör. «Dafür bin ich sehr dankbar», betont der Betriebsleiter. Seinen Entscheid hat der 33-Jährige bis heute nicht bereut – im Gegenteil. «Ich geniesse den ‚Papi-Tag‘ mit meiner Tochter Mayla in vollen Zügen. Mei-

ne Lebensqualität hat sich durch die Reduktion des Arbeitspensums auf 80 Prozent klar erhöht.» Auch seine Frau profitiere davon. «Sie ist ebenfalls wieder mit einem 40-Prozent-Pensum im Berufsleben integriert.» An einem Tag pro Woche kümmern sich zudem Itens Eltern oder Schwiegereltern um Mayla.

Zufriedene Mitarbeitende, mehr Leistung

Herbert Iten ist längst kein Sonderfall mehr. «In der heutigen Gesellschaft wird es für Mitarbeitende immer wichtiger, dass sie neben ihrer Arbeit genügend Zeit für Freizeitgestaltung und Familie haben», sagt Susanne Wiederkehr. Und das gelte auch für höhere Positionen. «Wir versuchen zum Beispiel auch bei unseren Ingenieuren die Teilzeitarbeit zu fördern», erklärt Wiederkehr. Dieses Thema werde jeweils bereits bei den Bewerbungsgesprächen angesprochen. «In unserer Branche sind Fachkräfte rar; umso wichtiger ist es, dass wir als Arbeitgeber attraktive Rahmenbedingungen bieten», so Wiederkehr. «Das bedeutet für mich Familienfreundlichkeit.» Sie ist überzeugt: «Ein zufriedener Mitarbeiter, der genug Zeit für seine Familie hat, ist motivierter und bringt letztlich auch mehr Leistung.»

Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor

Mit ihrer Meinung steht die Gersag-Personalverantwortliche nicht alleine da. «Das Thema Familienfreundlichkeit ist für die Unternehmen zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor geworden», bestätigt Maria Pilotto von der Fachstelle Gesellschaftsfragen Kanton Luzern. Von 2012 bis 2015 führt der Kanton deshalb ein Projekt zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen in Unternehmen durch. Herzstück des Projekts ist der Familienfreundlichkeits-Check. Dieser zeigt auf, wie sich KMU in diesem Bereich bereits engagieren und wo Verbesserungen möglich sind. Mit den Firmen Renggli AG, Truvag Treuhand AG, Gersag Krantechnik AG und CAS Chappuis Aregger Soler Architekten AG haben gleich vier Unternehmen aus der Region Willisau am Check teilgenommen.

Gibt es flexible Arbeitszeitmodelle? Werden Mitarbeitende mit Betreuungspflichten unterstützt? Werden Teilzeitkräfte gleichermaßen wie Vollzeitbeschäftigte gefördert? Diesen und anderen Fragen stellten sich in den vergangenen Monaten insgesamt zwölf Luzerner KMU. Unterstützt wurden die Unternehmen dabei von der Fachstelle UND. Das schweizerische Kompeten-

zentrum für Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt sich seit über 20 Jahren mit dem Thema Familienfreundlichkeit. Die teilnehmenden Betriebe führten mit Unterstützung der Fachstelle UND eine Standortbestimmung durch und erhielten Vorschläge für Massnahmen. Auch bei der konkreten Planung und Umsetzung familienfreundlicher Rahmenbedingungen wurden und werden die Betriebe beratend unterstützt.

«Wir fanden im Kanton Luzern im Nu zwölf Firmen, die sich bereit erklärten, am Familienfreundlichkeits-Check teilzunehmen», sagt Daniel Huber, Geschäftsleiter der Fachstelle UND. Das zeige, dass die Unternehmen die Bedeutung des Themas erkannt haben und sich ernsthaft damit auseinandersetzen. Für den Experten ist klar: «Arbeitgebende müssen vermehrt auf neue Lebensmodelle reagieren. Der finanzielle Schaden kann gross sein, wenn eingearbeitete, hochqualifizierte Kräfte kündigen, weil sie Familie und Beruf nicht unter einen Hut bringen können.»

Wertvoller Austausch mit anderen Unternehmen

Nebst dem Check in der eigenen Fir-

Fortsetzung auf **SEITE 29**

START-UPS, DIE DURCHSTARTEN WOLLEN

Massanfertigungen statt Massenware

DAGMERSELLEN Als Kind bewegte er sich am liebsten mitten im Holz – im Wald. Jetzt verkauft Ivo Meier seine eigenen Möbel.

von **Nicolas Küng**

IKEA, Möbel Pfister oder doch lieber Interio? Das Angebot, was preiswerte Einrichtungsgegenstände betrifft, ist gross. Das weiss auch Ivo Meier (25). Trotzdem ist er zuversichtlich, mit seinem Unternehmen Wood Attack eine Kundschaft für seine Arbeiten zu finden. «Anders als grosse Möbelhäuser kann ich auf konkrete Kundenwünsche eingehen.» Ivo Meier stellt klassische Möbel wie Tische oder Kommoden und kleinere Accessoires wie Vasen

oder Weinständer her und führt Reparaturen aus. Als Materialien dienen ihm auch Altholz, Wurzeln und Metall. «Viele meiner Objekte sind Unikate». Die neusten davon werden in der Kornschütte Altshofen ausgestellt. «Ein verrückter Laden, wo sich Handwerker und Künstler einmieten können.»

Aufgewachsen ist Ivo Meier in Dagmersellen auf einem Bauernhof am Hürnacher. Im familieneigenen Wald fand er den Bezug zu seiner heutigen Arbeit. «Die Freude am Holz hat mich geprägt.» Eine Schreinerlehre lag deshalb auf der Hand. Seither hat er in verschiedenen Betrieben gearbeitet. Doch der Jungunternehmer wollte sich nicht auf Spanplatten als Hauptwerkstoff konzentrieren. «Massivholz hat Charakter und Wärme, da kann eine Spanplatte nicht

mithalten.» Ivo Meier entschied sich, auf eigene Faust kreativ zu sein und aus echtem Holz etwas Schönes zu schaffen. Die Idee für das Geschäft Wood Attack war entstanden. Dort arbeitet er momentan zwischen 20 und 30 Prozent, daneben ist er in der Schreinerei Schlüssel in Schenkon angestellt, wo er sich auch für grössere Arbeiten einmietet.

Wood Attack befindet sich in der Gründungsphase. In den nächsten Wochen soll der Eintrag ins Handelsregister erfolgen. Viel Vorabklärungen sind nötig. Ivo Meier rät anderen Start-ups, sich von dem Papierkram nicht einschüchtern zu lassen. Der Wille müsse stimmen. «Hat man das Ziel vor Augen, lassen sich die Zweifel beseitigen.»

Weitere Infos: www.woodattack.ch



Kleinere Arbeiten führt Ivo Meier in seinem Atelier in Dagmersellen aus. Foto **zvg**

«FAMILIENFREUNDLICHKEIT IST EIN MUSS»

Fortsetzung von **SEITE 27**

ma erhielten die involvierten Unternehmen zudem die Möglichkeit, sich an mehreren «Round-Tables» mit anderen KMU unterschiedlicher Branche und Grösse über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszutauschen. Es sei interessant gewesen zu erfahren, wie andere Firmen die Themen der Familienfreundlichkeit angehen, sagt dazu Susanne Wiederkehr von der Gersag Krantechnik AG. Die Erfahrungen der beteiligten KMU werden wiederum auf der Projektwebseite und an Veranstaltungen anderen interessierten Unternehmen zugänglich gemacht.

Dank des Checks konnte das Kran-Unternehmen in den vergangenen Monaten mehrere Neuerungen realisieren: So hat die Firma das Thema Familienfreundlichkeit nun bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen eingebaut. Dadurch erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, konkrete Verbesserungsmöglichkeiten anzubringen. Ausserdem führt Wiederkehr künftig mit allen werdenden Müttern und Vätern ein Gespräch. Dabei werden die Mitarbeitenden über die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, über naheliegende Krippenplätze, Versicherungsfragen und weitere Themen rund um das Thema Elternsein informiert.

Mehr Vaterschaftsurlaub, transparentes Lohnsystem

Das Unternehmen CAS Chappuis Aregger Solèr Architekten AG mit Standorten in Willisau, Luzern, Altdorf und Marly hat ebenfalls am Familienfreundlichkeits-Check teilgenommen. «Familienfreundlichkeit ist ein Muss!», sagt Geschäftsleiter und Verwaltungsratspräsident René Chappuis. Dabei geht es dem Firmengründer nicht nur um das Wohl der einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch um die Zukunft des



Beim Holzbauunternehmen Renggli AG werden die Mitarbeitenden im Intranet auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Region aufmerksam gemacht. Im Bild: Personalfachfrau Gabriela Bischoff (links) und Teilzeitangestellte Isabelle Wunderlin.

Unternehmens: «Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir unseren Arbeitnehmenden gute Bedingungen bieten können.» Dazu gehöre zum Beispiel das Thema «Vaterschaftsurlaub». Diesen hat das Architekturbüro im Rahmen des KMU-Checks vom gesetzlichen Minimum auf eine Woche erhöht. «Das ist in vielen Betrieben ein heikles Thema», weiss Chappuis. «Wir haben uns aus innerer Überzeugung dazu entschieden, diesem wachsenden Bedürfnis gerecht zu werden – auch wenn dies mit erheblichen finanziellen Folgen verbunden ist.» Bereits zwei Mitarbeiter seien in den vergangenen Monaten in den Genuss des längeren Vaterschaftsurlaubs gekommen.

Weiter hat das Unternehmen ein transparentes Lohnsystem eingeführt, bei welchem verschiedene Kriterien wie Alter, Ausbildung sowie berufliche oder ausserberufliche Erfahrung besser berücksichtigt werden können. «So wird Transparenz und Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen geschaffen», erklärt Anja von Flüe, Sachbearbeiterin Personalwesen und Finanzen

bei CAS. «Bei uns gibt es keine Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau.» Damit hat sich CAS einem Thema angenommen, das derzeit auch in der breiten Öffentlichkeit diskutiert wird (siehe Box).

Flexibilität gefordert – von allen Seiten

Ein drittes Thema betrifft die Angehörigenpflege. Wer sich zu Hause um kranke Angehörige kümmern muss, kann bei CAS auch kurzfristig Urlaubstage beziehen. «Natürlich erfordert das vom ganzen Team Flexibilität und die Bereitschaft, sich im Bedarfsfall gegenseitig zu unterstützen», so Chappuis. Bisher habe dies stets gut funktioniert.

Wie bei der Gersag Krantechnik AG ist die Nachfrage nach Teilzeitarbeit auch bei der Truvag Treuhand AG ein «Dauerthema». Sich gleichzeitig in Beruf und Familie zu engagieren, sei ein wachsender Wunsch vieler Eltern, sagt Fritz Suter, stellvertretender CEO. Gerade die Ermöglichung von Teilzeitpensen erfordere von allen involvierten Seiten hohe Flexibilität. «Im Treuhand-



René Chappuis, Geschäftsleiter und Verwaltungsratspräsident der Firma CAS Chappuis Aregger Solèr Architekten AG, ist überzeugt: «Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen wir unseren Arbeitnehmenden gute Bedingungen bieten können.»

und Immobilien-Bereich stehen oft Fragestellungen im Raum, die sehr kurzfristig bearbeitet und beantwortet werden müssen», so Suter. «Hier müssen die Teammitglieder bereit sein, teilzeitbedingte Absenzen von Arbeitskolleginnen und -kollegen abzufedern. Dies kann bedeuten, dass man halt mal erst um 19 Uhr statt um 17 Uhr das Büro verlassen kann, damit die Kundenbedürfnisse gleichwohl abgedeckt sind.»

Auch die Kundschaft müsse sich darauf einstellen, dass ihr Berater oder ihre Beraterin möglicherweise nur an bestimmten Tagen pro Woche erreichbar ist, sagt Suter. Bei Mitarbeitenden, die auf Mandatsleiterstufe in Teilzeit tätig seien, werde dies mit den Kunden abgesprochen, erklärt der stellvertretende CEO. «Vor allem bei bestehenden Kunden ist die Akzeptanz relativ gut, wenn ihre Ansprechperson beispielsweise auf ein 40-Prozent-Pensum reduziert, weil sie Mutter wird. Hier sind die Kunden froh, wenn sie ihre Beraterin weiterhin behalten können.» Verhalten könne die Reaktion bei Neukunden

ausfallen, wenn ihnen ein Mandatsleiter mit einem 40-Prozent-Pensum als ihr zukünftiger Berater vorgestellt wird. «Hier muss unsere Gesellschaft geistig auch noch einen Schritt machen», fordert Suter.

Infos über Krippenplätze

Wie ein weiteres Beispiel des Holzbauunternehmens Renggli AG zeigt, sind es manchmal ganz simple Massnahmen, mit denen sich eine grosse Wirkung erzielen lässt – zum Beispiel beim Thema Kinderbetreuung. «Zwar können wir unseren Mitarbeitenden keine eigenen Krippenplätze anbieten, wir können sie aber auf bestehende Angebote in der Region aufmerksam machen», erklärt Gabriela Bischoff vom Personalwesen. Kürzlich hat die Renggli AG auf Ihrem Intranet deshalb den Link zur Webseite www.kinderbetreuung.lu.ch aufgeschaltet. Dort werden interessierte Eltern bei der Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz für ihre Kinder unterstützt. «Das Angebot wird von unseren Mitarbeitenden rege genutzt», so Bischoff.

Familienfreundlichkeits-Check

Das Thema Familienfreundlichkeit spielt heute in vielen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) vermehrt eine wichtige Rolle. «Die Unternehmen sind sehr daran interessiert, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu ermöglichen», sagt Daniel Huber von der Fachstelle UND.

Diese hat einen KMU-Check entwickelt, der auf die besonderen Begebenheiten und Bedürfnisse von KMU zugeschnitten ist. «Wir zeigen den Unternehmen ihre Stärken und vorhandenes Verbesserungspotenzial auf», erklärt Huber. Zudem steht die Fachstelle UND den Firmen bei der Umsetzung von Massnahmen beratend zur Seite.

Infos und Anmeldung: www.und-online.ch

So engagiert sich der Kanton Luzern

Der Kanton Luzern will aktiv zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Die Fachstelle Gesellschaftsfragen führt deshalb von 2012 bis 2015 ein Projekt zur Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen in Unternehmen durch. Auf der Projektwebseite stehen Unternehmen Informationen und Tools zu verschiedenen Themen rund um die Familienfreundlichkeit zur Verfügung.

Verschiedene regionale Wirtschaftsverbände unterstützen das Projekt «Familienfreundliche Unternehmen im Kanton Luzern», das von prominenten Botschafterinnen und Botschaftern aus Wirtschaft und Politik und auch vom Bund mitgetragen wird.

Weiter Infos: www.dig.lu.ch/familienfreundlichkeit



Die Gersag Krantechnik AG legt Wert auf ein familienfreundliches Umfeld. Davon profitiert das ganze Unternehmen, auch Werkstatthelfer Stahlbau Robert Schaub. Fotos Daniel Schriber

Anzeige



Keramikland AG
Luzernstr. 79
4950 Huttwil
T 062 959 58 58

**WÄHLE WAND- UND BODENPLATTEN
IM FORMAT 60X60 UND BEZAHLE
DEN PREIS FÜR 30X60!**

Besuchen Sie unsere Ausstellung und profitieren Sie noch bis am 20. Dezember 2014 von unserer Plattenaktion!
www.keramikland.ch

WAND- UND BODENPLATTEN

AKTION

60x60

• ZUM PREIS VON •

30x60

NUR BIS 20.12.2014