

«Arbeitgeber profitieren von familienfreundlichen Massnahmen. Die Mitarbeiter sind motivierter und weniger oft krank.»

# Pro Familia in der Firma

Familie ist möglich: Die Unternehmensberaterin Franziska Bischof-Jäggi zertifiziert familienfreundliche Firmen.

Die Idee kam Franziska Bischof-Jäggi beim Wandern – kurz vor Ende ihres Mutterschaftsurlaubs im März 1999. «Ich wusste, dass ich mit dem Wiedereinstieg unter Druck kommen würde. Bei meinem damaligen Arbeitgeber musste ich zum Teil nachts und am Wochenende arbeiten. Ich fragte mich: Wie soll das gehen mit dem Baby?»

Die Familien- und Paartherapeutin analysierte das Problem und machte ihre Vision zum Projekt. Die Vision hiess «Familienfreundliche Unternehmen», das Projekt «Familienmanagement».

Zwei Jahre feilte sie am Konzept, dann gründete sie die Familienmanagement GmbH. Das Ziel: Unternehmen zeigen, wie sie Angestellten mit Familien ein optimales Umfeld bieten können.

## Firmen wollen handeln, aber wie?

Rund 50 Unternehmen hat die Zugerin in der Folge besucht. «Um zu lernen», sagt sie. «Ich wollte wissen, was möglich ist, wo die Grenzen der Machbarkeit sind und wo die Firmen stehen.» Nach diesen Recherchen und einer Umfrage bei 250 Firmen wusste Bischof-Jäggi: Für die Mehrheit der Arbeitgeber (82 Prozent) ist es wichtig, dass ihre Mitarbeiter Beruf und Familie unter einen Hut bringen.

Dass viele Firmenverantwortliche indes keine konkreten Lösungen anzubieten hatten, war ihre Chance. Seit 2001 berät die 35-Jährige Unternehmen. Unter anderem bietet die von Bischof-Jäggi geleitete Familienmanagement GmbH eine Zertifizierung an – wer ein halbjähriges Programm durchläuft und die Ziele umsetzt, wird als

familienbewusst beurkundet. Ihre Firma ist die Einzige in der Schweiz, die eine solche Zertifizierung für Unternehmen anbietet.

## Was eine Kündigung kostet

«Wenn Firmen familienfreundlich werden, hat das nichts mit sozialem Engagement zu tun», betont die studierte Psychologin. «Die Firmen profitieren von solchen Massnahmen. Die Mitarbeiter sind motivierter, leistungsbereiter und weniger krank.» Dass dies nicht bloss Theorie ist, zeigen die Stellungnahmen der bislang zertifizierten Unternehmen (siehe Seite 13 und 15).

«Es ist erwiesen, dass die Kündigung eines eingearbeiteten Arbeitnehmers etwa ein Jahresgehalt kostet, schliesslich muss die Stelle neu ausgeschrieben und der neue Mitarbeiter eingearbeitet werden. Hinzu kommen Know-how-Verlust und Vakanzen», sagt Bischof-Jäggi. Die Fluktuation tief zu halten, sei darum enorm wichtig.

Was aber versteht man unter dem Begriff «Familienbewusste Unternehmensführung»? Bischof-Jäggi nennt Beispiele für Fragen, die sich Unternehmen stellen müssten: Gibt es Räume im Unternehmen, in denen die Angestellten im Notfall ihre Kinder unterbringen können? Hilft die Firma bei der Kinderbetreuung? Werden Teilzeitpensen angeboten? Gibt es familienbewusste Ferienregelungen? Wie steht es um flexible Arbeitsmodelle – ist es möglich, von zu Hause aus zu arbeiten? Kann die Jahresarbeitszeit frei gewählt, können Arbeitstage verschoben werden? Und wie gelingt es, die Kultur und die Kommunikation so zu ändern, dass man die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben diskutiert?





Franziska Bischof-Jäggi mit den Kindern Seraina (links) und Andrina: Familienmanagement zum Beruf gemacht.

## Familienbewusste Firmen

Diese Arbeitgeber haben von Franziska Bischof-Jäggi Firma Familienmanagement das **Zertifikat zum familienbewussten Unternehmen** erhalten oder werden aktuell zertifiziert:

### Astra Zeneca, Zug

**Branche:** Pharma (Handel mit rezeptpflichtigen Medikamenten), 200 Mitarbeiter.

#### Umgesetzte Massnahmen (Auswahl):

- Heimarbeit grundsätzlich möglich (ADSL-Anschluss von der Firma bezahlt).
- Unbezahlter Urlaub nach einer bestimmten Anzahl Dienstjahren möglich.
- Arbeitszeit kann nach Absprache mit dem Vorgesetzten zwischen 7 Uhr und 19 Uhr eingeteilt werden.
- Keine Sitzungen an Randstunden.
- Mutterschaftsurlaub 16 Wochen ohne Lohneinbusse, Väter erhalten eine Woche.
- Bügelservice im Geschäft (schon vor Zertifizierung).

#### Vorteile für die Firma nach eigenen Angaben:

- Erhöhung der **Mitarbeitermotivation**.
- Verbesserung des **Personalmarketings**.
- Stärkung der **Wettbewerbsfähigkeit**.
- Pflege und Verbesserung des **Firmenimages**.

### IBM Forschungslabor, Rüslikon

**Branche:** Forschung, 340 Mitarbeiter.

#### Umgesetzte Massnahmen (Auswahl):

- Vollständige Flexibilisierung der Arbeitszeit (Keine Blockzeiten, Heimarbeit möglich, grosszügige Kompensationslösungen).
- Verlängerung von bezahltem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub.
- Mehr Möglichkeiten, unbezahlten Urlaub zu beziehen.
- Förderung der Teilzeitarbeit.
- Beitrag von jährlich 200 Franken an Fitness-Aktivitäten.
- Einrichtung eines Erholungsraums.
- Diverse Angebote für Kinderbetreuung, Haushaltshilfen und der Betagtenpflege.
- Sport-, Kultur- und Unterhaltungsangebot.

#### Vorteile für die Firma nach eigenen Angaben:

- Permanente **Spitzenleistungen** der Mitarbeiter sind nur möglich, wenn der Ausgleich mit der Familie funktioniert.
- Dieser kann nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber die entsprechenden Voraussetzungen schafft.
- Ansonsten ist mittelfristig eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit bis hin zu einem **Burn-out** unvermeidbar.

Lesen Sie weiter auf Seite 15 >

«Wenn Firmen familienfreundlich werden, hat das nichts mit sozialem Engagement zu tun.»

Franziska Bischof-Jäggi,  
Unternehmensberaterin



Zentral sei, dass Firmen die Auswahl von Zielen und Massnahmen selber vornehmen. «Ich schreibe keinem Unternehmen vor, was es zu tun hat.» Jeder Personalchef habe andere Bedürfnisse: «Die einen wollen Frauen fördern, die anderen wollen Männern Teilzeitarbeit ermöglichen und wieder andere kämpfen gegen die Burn-out-Spirale an. Meine Aufgabe ist, das Unternehmen bei der Umsetzung dieser Ziele

zu unterstützen.» Versteht sich von selbst, dass die Familie nach den Prinzipien eines modernen Unternehmens lebt: Vater Felix Jäggi Bischof verteilt sein 100-Prozent-Pensum als E-Learning-Spezialist bei einer Grossbank auf vier Bürotage und einen halben Tag Heimarbeit. So hat auch er Zeit für die Betreuung der sechseinhalbjährigen Andrina und der zweieinhalbjährigen Seraina. Mutter Franziska arbeitet zwischen 60 und 100 Prozent. Ihre Stunden verteilt sie auf drei Tage, zwei Abende und den Samstagvormittag. Sind beide Elternteile beruflich engagiert, werden die Töchter bei einer Tagesfamilie untergebracht.

Klingt kompliziert. «Ist es aber nicht», sagt Franziska Bischof-Jäggi, «man muss sich nur partnerschaftlich organisieren können, tolerant sein und einen offenen Dialog in der Familie pflegen. Mein Mann und ich wollen keine Abstriche von der Familie machen, nur weil wir beide arbeiten möchten.» Familienmanagement beginnt eben immer noch im Kleinen.

Text Reto Knobel, Bilder Franca Pedrazzetti

### Das tut die Migros

Die Migros als grösster privater Arbeitgeber der Schweiz kennt diverse Angebote, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ermöglichen. Beispiele:

- **16 Wochen Mutterschaftsurlaub** bei vollem Lohn.
- Anspruch auf **Wiedereinstellung nach der Familienphase** (Arbeitsplatzgarantie für die Dauer von einem Jahr).
- Ergänzung der kantonalen Kinderzulagen bis **500 Franken** (nicht flächendeckend).
- **Mindestens fünf Wochen Ferien** bei 41-Stunden-Woche. Zusätzlich bezahlter Urlaub für Kaderangestellte.
- Vergünstigte **Freizeitangebote**.



Den Job mit dem Privat- und Familienleben verbinden? Auf [www.migrosmagazin.ch](http://www.migrosmagazin.ch) finden Sie Anhaltspunkte.

## Vorbildliche Unternehmen

### Comartis AG, Baar

**Branche:** Softwareentwicklung,  
30 Mitarbeiter.

#### Umgesetzte Massnahmen (Auswahl):

- Arbeit von zu Hause aus grundsätzlich möglich.
- Ausflüge und Feste auch für Angehörige und Kinder.
- Job-Sharing grundsätzlich möglich.
- Abbau der Überstunden kann individuell besprochen werden.
- Keine vorgegebenen Blockzeiten.
- Mutterschaftsurlaub 14 Wochen bei vollem Lohn, dreitägiger Vaterschaftsurlaub.
- Soziales Engagement ausserhalb des Berufs wird bei der Einstellung berücksichtigt.
- In Ausnahmefällen können Kinder mit zur Arbeit gebracht werden.
- Unterstützung bei Wohnungs- und Eigenheimsuche.

#### Vorteile für die Firma (eigene Angaben):

- Erhöhung der **Motivation** der Mitarbeitenden.
- Weniger krankheitsbedingte **Ausfälle**.
- Senkung der Fluktuationsrate.
- **Produktivitätszuwachs**.
- Verbesserung der **Frauenförderung**.
- Pflege des Firmenimages.

### IBM Schweiz, Zürich

**Branche:** Informatik, 3200 Mitarbeiter.

#### Umgesetzte Massnahmen (Auswahl):

- Informationen, Beratung und Vermittlungsdienste bei Kinderbetreuung, Betreuung von betagten Familienangehörigen und Haushaltshilfen.
- Mobile Working.
- Teilzeitarbeit und Jobsharing.
- Freizeit für Pflege naher Familienangehöriger.
- Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung, Freizeit- und Vereinsaktivitäten.

#### Vorteile für die Firma (eigene Angaben):

- Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben befähigt Mitarbeiter sowohl im Job als auch in der Familie, **erfolgreich und zufrieden** zu sein.
- Wer die Anliegen der Mütter wie auch der Väter ernst nimmt, schafft ein **positives Arbeitsklima**.

• Mehr Infos zum Familienbewusstsein von Firmen auf [www.familienmanagement.ch](http://www.familienmanagement.ch).  
• Das Buch «**Match. Warum Work-Life-Balance Erfolg bringt**» von Franziska Bischof-Jäggi erscheint im Oktober (Verlag A&O). Für Fr. 49.80 zu bestellen auf [www.exlibris.ch](http://www.exlibris.ch).