



frac

**Urs Brassel, Dipl. Augenoptiker SBAO,
Mitinhaber Spörri Optik AG, Biel**

Stellen Sie sich und Ihre Firma bitte mit wenigen Sätzen vor.

Mein Name ist Urs Brassel und ich bin Mitinhaber der Firma Spörri Optik AG. Unsere Firma gibt es seit 1903. Wir sind ein traditionelles Augenoptikfachgeschäft, das Augenuntersuchungen, moderne Brillen-Kollektionen und Kontaktlinsen-Anpassungen anbietet. Wir sind eine traditionelle Firma in der 4. Generation, an einem guten Standort in der Bieler Innenstadt.

Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Spörri Optik?

Wir beschäftigen auf 100% Stellen gerechnet 10 Personen und bilden 2 Lernende aus. Insgesamt arbeiten bei uns 15 Mitarbeitende.

Wie viele Personen arbeiten Teilzeit?

Von den 15 Personen arbeiten 10 Personen im Teilzeit-Pensum 40% - 80%. In Teilzeit arbeiten ausschliesslich Frauen. Das liegt daran, dass der Frauenanteil in unserem Geschäft und allgemein in der Branche viel höher ist. Rund 60-70% aller lernenden Augenoptikerinnen und -optiker sind heutzutage Frauen.

Fast alle Personen, die Teilzeit arbeiten, waren vor der Familienphase verdiente Mitarbeiterinnen, die einen sehr guten Job gemacht haben und auch der Kundschaft gut bekannt sind. Bei Teilzeit tätigen Mitarbeiterinnen, die Familien haben und zwei bis drei Tage pro Woche arbeiten, merkt man, wie motiviert sie sind. Sie empfinden die Arbeit als Abwechslung zum Familienalltag.

Möchten Mitarbeitende für eine Fortbildung oder die Familie weniger als 100% arbeiten, versuchen wir das zu ermöglichen. Das Geschlecht spielt dabei keine Rolle, massgebend ist die Situation, in der sich jemand befindet. So kann zum Beispiel auch ein Mitarbeiter, der frisch Vater geworden ist und es die Geschäftssituation zulässt, auf ein Teilzeitpensum wechseln.

Bieten Sie Teilzeitstellen für Frauen und Männer und auf jeder Hierarchiestufe an?

In einem kleinen KMU wie der Spörri Optik, stelle ich es mir aber schwierig vor, mit einem Teilzeitpensum in der Geschäftsleitung zu arbeiten.

Welche Möglichkeiten bietet Spörri Optik bezüglich Mutter- und Vaterschaft, kranker Kinder usw.?

Die gesetzlichen Regelungen sind unsere Grundlage. Wenn jemand eine längere Auszeit nehmen möchte, z.B. nach der Geburt eines Kindes, ist dies auch möglich. Für uns ist die Kommunikation sehr wichtig, wir versuchen in jeder Situation gute Lösungen zu suchen. Zufriedene Mitarbeitende sind auch entspannt. Ist jemand sehr angespannt, weil in der Familie etwas nicht stimmt, dann ist es schwierig.

Welche Nachteile gibt es bei Teilzeitmitarbeitenden?

Für mich ist vor allem das Organisatorische herausfordernd, beispielsweise für die Personal- und Wocheneinsatzplanung. Je mehr es verzettelt ist, desto aufwändiger ist meine Arbeit. In der Teilzeitarbeit sehe ich aber auch Vorteile, zum Beispiel bei Krankheitsausfällen. Wenn jemand 100% arbeitet, hat er oder sie keine Kapazität, zusätzlich die Vertretung zu

übernehmen. Aber jemand, der 40% angestellt ist, kann in einem solchen Fall kurzfristig auf 60-80% aufstocken.

Stellen Sie in Ihrem Unternehmen qualifizierte Familienfrauen, resp. -männer mit Erwerbsunterbrüchen im Lebenslauf an, respektive haben deren Bewerbungen Chancen, in die engere Auswahl zu kommen?

Wiedereinsteigende haben bisher alle vor der Familienzeit schon bei uns gearbeitet. Bei Wiedereinsteigenden, die unsere Firma nicht kennen, sollte das Pensum beim Eintritt höher als 60% sein, damit sie sich in den Betrieb einleben können.

Heutzutage will die neue Generation junger Männer mehr Familienverantwortung übernehmen. Gerne gäbe ich unabhängig vom Geschlecht auch einem Familienvater die Möglichkeit für eine Teilzeitstelle bei uns.

Welche Massnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben Sie sonst noch in Ihrer Organisation implementiert?

Lohngleichheit ist bei uns gegeben. Unsere Löhne werden auf Statistiken des Berufsverbands ausgerichtet. Diese Statistiken unterscheiden nicht zwischen Frau und Mann, sondern berücksichtigen das Alter und die Qualifikation als relevante Faktoren. Es läuft bei uns schon seit Jahren so. Ich glaube, dass unser Betrieb bei den Mitarbeitenden als familienfreundlich gilt.

Was würden sich die Mitarbeitenden sonst noch wünschen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Im Verkauf sind die Arbeitszeiten teilweise ungünstig. Arbeitet jemand bis 18.30 Uhr, dauert es je nach Arbeitsweg eine Weile, bis er oder sie zuhause ist. In diesem Fall ist gute Organisation gefragt, also dass zum Beispiel der Partner oder die Partnerin das Kochen übernimmt und die Kinder von der Kita abholt. Auch der Samstag als Arbeitstag ist manchmal schwierig mit Familienaktivitäten zu vereinbaren. Wir versuchen als Arbeitgeber flexibel zu sein. Allerdings braucht es auch von den Arbeitnehmenden eine gewisse Flexibilität, beispielsweise wenn es darum geht, die Arbeitstage fair aufzuteilen. Hierfür scheint es mir grundsätzlich wichtig, dass in Unternehmen offen kommuniziert und lösungsorientiert gehandelt wird. So braucht es gerade bei Fragen des Fachkräftemangels kreative Lösungen, indem beispielsweise Job-Sharing-Lösungen in Betracht gezogen werden.

Was würden Sie Frauen, resp. Männern raten, die sich bei der Familiengründung überlegen, ob sie ganz aus dem Job aussteigen wollen/sollen oder nicht?

Häufig haben Mitarbeitende zu Beginn der Schwangerschaft viele Fragen betreffend die berufliche Zukunft.

Ich sage oftmals, dass sie zuerst ihr Kind bekommen sollen und anschliessend entscheiden, wie es weitergehen soll. Ich glaube, dass die werdenden Eltern ihre Situation besser beurteilen können, wenn das Kind da ist und sich der Familienalltag ein wenig eingependelt hat. Es gilt auch zu klären, wie die familiäre Unterstützung, resp. eine Betreuung in einer Kita möglich ist. Mitarbeitende sind frei in ihrer Entscheidung, ob sie nach der Geburt eines Kindes aussteigen oder im Betrieb bleiben wollen. Wenn eine frischgebackene Mutter sich entscheidet, eine längere Arbeitspause einzulegen, habe ich dafür vollstes Verständnis. Auch für eine Mutter, die wieder arbeiten will, setze ich keinen Druck auf.

Was machen Sie für Ihre eigene Work-Life-Balance?

Für mich persönlich ist die Arbeitsatmosphäre sehr wichtig. Die Arbeitsumgebung sollte nicht nur den Kundinnen und Kunden entsprechen, sondern auch den Mitarbeitenden. Die Räume, die wir kürzlich umgebaut haben, machen Freude. Am Morgen kommt man zur Arbeit und fühlt sich einfach wohl. Für die Mitarbeitenden bin ich bereits früh morgens da und begrüsse sie. Unser Arbeitsklima ist sehr harmonisch und alle freuen sich einander wiederzusehen. Das alles trägt für mich zu einem guten Gleichgewicht bei.