

86 IN.KU

Dezember 2020

Personal und Lehrlinge im Unternehmen Kern & Co. AG Aarau

Die Firma Kern & Co. AG Aarau wurde 1819 durch Jakob Kern gegründet. Die stetige Entwicklung der Firma führte vom Zirkel über Vermessungsinstrumente und Photogrammetrie zu internationaler Bekanntheit. Leider sah sich der Vertreter der 5. Generation der Familie Kern genötigt, die Firma 1988 an Wild-Leitz zu verkaufen.

Dieses Bulletin behandelt den wichtigen Teil des Personals und der Lehrlingsausbildung. Es wird vorwiegend die Zeit ab den 1960er Jahren bis hin zur Schliessung des Unternehmens 1991 beschrieben. Im zweiten Teil des Artikels wird mehrheitlich über den Schliessungsentscheid und dessen Auswirkungen berichtet.



Bis Mitte der 1960er Jahre war der jeweilige Ressortdirektor u.a. auch für die Rekrutierung in seinem Verantwortungsbereich zuständig. Im August 1966 wurde eine Personalabteilung mit entsprechendem Fachpersonal etabliert. Die wichtigsten Personalarbeiten wie z.B. Rekrutierung, Personalbetreuung etc. wurden nach Büro- und Werkstattpersonal unterteilt. Fast gleichzeitig wurde die Lehrlingsausbildung weiter professionalisiert und personell ausgebaut. Unterstellt war die Personalabteilung dem Kaufmännischen Direktor. Der Personalabteilung angegliedert waren die Pensionskasse, der Sozialdienst und die im Jahr 1870 gegründete firmeneigene Krankenkasse, die dann 1975 mit der Krankenversicherung UNITAS fusionierte. Dem Personal standen für persönliche

und soziale Anliegen neutrale Ansprechpartner zur Verfügung. Die kompetente Unterstützung bei der Lösungssuche sowie die Vermittlungstätigkeit bei Amtsstellen und anderen Institutionen wurden sehr geschätzt.

Personalvertretungen

Die Personalkommissionen für Werkstatt- bzw. für Büropersonal und Werkmeister nahmen die Interessen der Arbeitnehmenden gegenüber der Geschäftsleitung wahr. Die Kommissionsmitglieder wurden in regelmäßigen Abständen durch das Personal neu gewählt. Die Kommissionen wurden regelmässig über wichtige firmeninterne Themen wie z.B. Geschäftsgang und allenfalls daraus resultierende Massnahmen informiert. Die Personalkommissionen



waren u.a. auch wichtige Verhandlungspartner bei den jährlichen Lohnrunden, bei Anpassungen von Sozialleistungen, bei Personalmassnahmen und bei der Ausarbeitung von Sozialplänen.

Ausflug der zahlreichen Jubilare 1966

Die Lehrabgänger von 1967

Gute Leistungen für das Personal

Pensionskasse

Die Pensionskasse der Angestellten Kern wurde 1920 gegründet und diejenige der «Arbeiter» wurde im Jahr 1944 als selbständige Stiftung «ins Leben gerufen». Zu erwähnen ist jedoch, dass es 1916 einen Unterstützungsfonds für Arbeiter und Angestellte gab. Das Pensionskassenvermögen war rechtlich getrennt vom Firmenvermögen angelegt und somit vor dem Zugriff der Firma sicher. Durch die Übernahme der Firma Kern durch Wild resp. Leica 1988 erfolgte kein Leistungsabbau. Die Pensionskasse Kern wird heute noch durch die gleiche Person verwaltet und geführt, wie dies vor der Firmenschliessung der Fall war.



Wohlfahrtsstiftung

Die Wohlfahrtsstiftung Kern & Co. AG Aarau wurde 1967 gegründet und von der Kern & Co. AG mit einem Anfangskapital von Fr. 150 000.– versehen. Der Stiftungszweck war: «... die direkte und indirekte Förderung der Wohlfahrt und der Fürsorge für das Personal der Stifterin, insbesondere bei Wegfall des Erwerbseinkommens wegen Alters, Invalidität oder Ablebens und bei anderen Notlagen, sowie die vorsorgliche Bereitstellung von Mitteln zur Finanzierung anderer der Wohlfahrt des Personals dienender Einrichtung der Stifterin». Im Zusammenhang mit der Auflösung der Kern & Co. AG war die Stiftung eine wichtige Geldquelle, so wurden u.a. auch vorzeitige Pensionierungen und weitere Leistungen aus dem Sozialplan finanziert. Die Auflösung der Stiftung erfolgte

im Juli 1998, nachdem alle Forderungen aus dem Sozialplan erfüllt waren.

Lehrlingswesen

Die berufliche Ausbildung von jungen Menschen wurde bei der Firma Kern sehr ernst genommen. Rund 100 junge Leute befanden sich jährlich in der Lehre bei Kern. Lehrlinge auszubilden hatte u.a. auch zum Ziel, künftige Fachleute zu sichern, sei es für den eigenen Betrieb, extern oder als Basis für die Weiterentwicklung in verschiedene Richtungen.



Folgende Ausbildungen wurden wahrgenommen:

- Feinmechaniker (4 Jahre) später Maschinenmechaniker Fachrichtung Feinwerktechnik
- Instrumentenoptiker (3 Jahre) später Feinwerkoptiker (4 Jahre)
- Maschinenzeichner (4 Jahre)
- Elektroniker (4 Jahre)
- Kaufmännische Angestellte (3 Jahre)

Die Auswahl der Lehrlinge erfolgte nach einer ausführlichen Eignungsprüfung. Dabei zählten nicht nur die schulischen Leistungen. Es wurden auch das technische Verständnis, die Fähigkeiten und die charakterlichen Voraussetzungen geprüft. Für die technischen Berufe wurden 3-tägige Schnupperlehren durchgeführt. Auch die Beweggründe für die Berufswahl wurden hinterfragt.

Für handwerkliche Berufe wurden spezielle berufsspezifische Lehr-

werkstätten geschaffen. Den Lehrlingen wurde dort in den ersten Monaten der Lehre das Grundwissen für ihren künftigen Beruf vermittelt. Die Betreuung erfolgte durch eigens dafür ausgebildetes Fachpersonal. Danach wurden die Lehrlinge in verschiedenen Betriebsabteilungen eingesetzt, um ihre Kenntnisse in der Produktion praktisch anwenden zu können. Es fanden regelmässige Zwischenprüfungen statt. Die Grundkenntnisse der Maschinentechniker und -zeichnerinnen wurden in einem dafür speziell für diesen Zweck eingerichteten Zeichenbüro vermittelt. Die Kaufmännische Lehre beinhaltete jeweils 3-4-monatige Einsätze in verschiedenen Abteilungen der Verwaltung wie Einkauf, Betriebs-



buchhaltung, Post/Registratur, Verkauf, Finanzbuchhaltung, Lohnbüro, Personalabteilung und Spedition. Gemeinsam mit dem Personalchef resp. dessen Assistenten wurden die Entwicklungsfortschritte jedes einzelnen besprochen und – sofern

notwendig – Massnahmen getroffen. Zu erwähnen ist noch, dass auch Töchter in die Lehre der mechanischen Berufe aufgenommen wurden. 1964 begann die erste Maschinenmechanikerin ihre Ausbildung bei Kern. Bei den Instrumentenoptikerinnen geschah dies bereits Jahre vorher.

Nicht nur bei Problemen wurde auch der Kontakt mit den Eltern gesucht. Es fanden Elterntage statt, die den Eltern Einblick in die Lehrfirma und die Tätigkeiten ihrer Söhne und Töchter gewährten. Lehrjahre sind auch Jahre des Reifeprozesses im Leben eines jungen Menschen. Diesem Grundsatz wurde immer grosse Bedeutung beigemessen. Eine spezielle Veranstaltung für



die Lernenden war das jährliche Lehrlingsskilager in der Lenk ab 1966. Zuerst noch als «militärischer Vorunterricht» geführt, später unter «Jugend & Sport».

Entwicklung des Personalbestandes

Jahr	Total	WP	BP	Bemerkungen
1960	1300			
1980	1005	697	308	
1981	1045	731	314	
1982	1095	764	331	
1983	1027	726	301	Kurzarbeit
1984	880	564	316	Stellenabbau nach Kurzarbeit
1985	888	553	334	
1986	879	543	336	
1987	791	470	321	Produktions-Einstellung Zeichengeräte
1988	712			Übernahme durch Wild-Leitz
1989	555			

WP = Werkstattpersonal

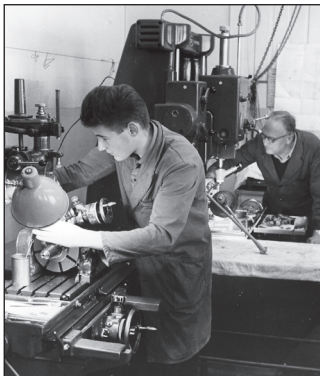
BP = Büropersonal

Schliessungsentscheid und Kommunikation an Mitarbeitende

Ende Januar 1991 gab die Konzernleitung LEICA die Schliessung des Werkes Aarau und somit das Ende von Kern bekannt. Der Entscheid wurde uns «Kernianern» in der nahe gelegenen Mehrzweckhalle kommuniziert.

Die ersten Reaktionen waren Schock und Unverständnis, und dies nicht nur bei den Kernianerinnen und Kernianern, sondern auch in der Region, bei den Kunden und Lieferanten weltweit und in der Fachwelt. Auch eine grosse Welle der Solidarität, Mitgefühl und Hilfsbereitschaft wurde den Betroffenen entgegengebracht.

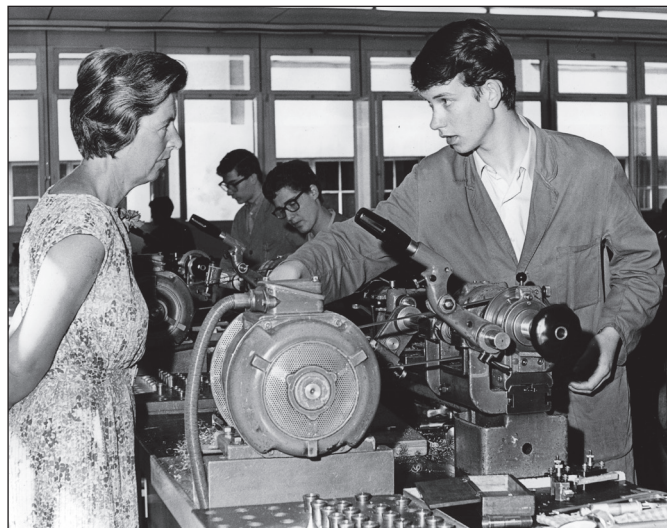
Schon bald jedoch war die typische Kern-Kultur des Miteinanders spürbar. Die meisten Kader und Mitarbei-



tenden boten Hand dazu, aus der Supergau-Situation das Beste zu machen. Dies zeigte sich auch in der guten Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Werk Heerbrugg. Es galt schliesslich auch, Güter und Dienstleistungen in die Ostschweiz zu transferieren. Viel zur Beruhigung hat auch eine durch die Arbeitnehmervertretungen initiierte Mitarbeiterversammlung im Saalbau Aarau beigetragen. Es ging unter Mitwirkung der Sozialpartner, der Stadt Aarau, dem KIGA und der Personalleitung nicht einfach darum, Bedauern und Missfallen auszudrücken, sondern die Beteiligten konnten wertvolle, praxisbezogene Hinweise vermitteln.

Sozialplan, Sozialpartner

Kern verfügte beim Schliessungsentscheid über einen Sozialplan. Dieser war jedoch weder auf eine Firmenschliessung ausgelegt, noch war darin der Umgang mit den Lernenden geregelt. In konstruktiver Zusammenarbeit zwischen den Verbänden, den betriebsinternen Arbeitnehmervertretungen und der Geschäftsleitung ist es im Sinne von gegenseitigem «Geben und Nehmen» relativ rasch gelungen, einen für diesen Sonderfall gültigen Sozialplan auszuarbeiten und zu unterzeichnen.



Sozialplan-Kommission, Pensionskasse

Selbstverständlich galt es nun, diesen Sozialplan umzusetzen. Zu diesem Zwecke wurde eine Sozialplan-Kommission gegründet, in welcher betriebsintern die Sozialpartner und die Pensionskasse vertreten waren. Zum Zeitpunkt des Schliessungsentscheides wurden 520 Mitarbeitende und 52 Lernende gezählt. Verständlicherweise war die Hauptsorge der bereits Pensionierten und der noch aktiven, älteren Mitarbeitenden die Sicherstellung ihrer Rente.

Eine der grossen Fragen war: Geht die Kern-Pensionskasse auch «unter», oder haben wir in Aarau dazu nichts mehr zu sagen? Glücklicherweise ist es dem damaligen Stiftungsrat und der PK-Verwaltung in teilweise harten Verhandlungen gelungen, die Pensionskasse der Kern & Co AG Aarau im Sinne einer stillgelegten Pensionskasse weiter zu führen. Noch heute besteht der Stiftungsrat aus ehemaligen Kernianern, die Verwaltung ist nach wie vor in den gleichen bewährten Händen. Eindrücklich und bewegend sind die leuchtenden Augen der Pensionierten, wenn sie

jeweils an der jährlichen Pensionierten-Versammlung von den guten Resultaten und ab und zu sogar von Sonderausschüttungen in Form eines Weihnachtsgeldes erfahren.

Die Lehrzeit der Lernenden wurde von der Kern & Co. AG so optimal und vielfältig gestaltet wie möglich. Der Kontakt an Elterntagen und sportliche Abwechslung kamen nie zu kurz.



Das Buch «**Kern-Geschichten**» schildert auf 132 Seiten mit zahlreichen farbigen Abbildungen ausführlich die Geschichte der Firma Kern bis zur Schliessung 1991.



Zum Anlass des 200 Jahr-Jubiläums erschien das Buch «**Die Kreisteilmaschine Kern**», das die für die höchste Präzision der Theodolite notwendigen Maschine detailliert darstellt.

Die Website www.kern-aarau.ch enthält viele Informationen und wird durch freiwillige Mitglieder der Arbeitsgruppe Kern betreut. Dort können auch die beiden erwähnten Bücher bestellt werden.

SGTI

Schweizerische Gesellschaft für
Technikgeschichte und Industrie-
kultur

SGTI – Schweizerische Gesellschaft
für Technikgeschichte und
Industriekultur
Untere Vogelsangstrasse 4
8400 Winterthur
Tel: +41 77 480 69 69

Präsident:
Cornel Doswald, Bremgarten

Geschäftsführung:
Roger Bennet

Die SGTI bietet zum jährlichen Mit-
gliederbeitrag von Fr. 70.–

- Vorträge, Exkursionen, Reisen,
Tagungen, Ausstellungen
- jährlich 4 Zeitschriften «Industrie-
kultur», 3 IN.KU-Bulletins und
weitere industriekulturelle Publi-
kationen.
- Online-Inventar Industriekultur Schweiz
www.industriekultur.ch

Weitere Unterlagen über unsere
Aktivitäten erhalten Sie über die
Postadresse oder per Mail.

ASHT

Association suisse d'histoire
de la technique et du patrimoine
industriel

Präsident:
Cornel Doswald, Bremgarten

Gestion:
Roger Bennet

- L'ASHT organise des conférences,
excursions, symposiums, exposi-
tions, voyages du patrimoine in-
dustriel.
- Les membres reçoivent le bulletin
IN.KU et la revue «industriekultur»
et d'autres publications.
- Inventaire en ligne du patrimoine
industriel de la Suisse

Cotisation annuelle: Fr. 70.–

Sur demande (Adresse postale/mail)
nous vous envoyons très volontiers
toute documentation concernant
l'ASHT.

Mail: info@sgti.ch
www.sgti.ch
www.asht.ch
www.industriekultur.ch

IN.KU

Stellenbörse und Begleitmassnahmen



Die Kern-Mitarbeiterinnen und -Mit-
arbeiter genossen am Arbeitsmarkt
einen hervorragenden Ruf. Die Her-
stellung von Präzisionsinstrumenten
verlangte auf allen Stufen präzises
Arbeiten. Die Kern-intern eingerich-
tete Stellenbörse wurde zeitweise
mit Angeboten von anderen Firmen
regelrecht überschwemmt. Es lagen
bis zu 720 Stellenangebote vor.
Dabei passten natürlich die Berufs-
profile der Leute längst nicht auf alle
angebotenen Stellen.

In enger Zusammenarbeit mit dem
damaligen KIGA (heute Amt für Wirt-
schaft und Arbeit) konnten den Mit-
arbeitenden Kurse (z.B. Bewerbungs-
training, Gruppen-Outplacement,
Deutschkurse usw.) angeboten
werden. Diese unterstützten das
Fitmachen oder das Fithalten für
den Arbeitsmarkt.

Von den 520 Mitarbeitenden erhiel-
ten rund 80 einen neuen Vertrag bei
der Firma Photogrammetry – Metro-
logy in Unterentfelden, welche die
früheren Aktivitäten in diesen Berei-
chen im Leica-Konzern weiterführte.
Diese Unternehmung, vorwiegend
im Entwicklungsbereich tätig, wurde
vom Leica-Konzern neu gegründet.
Einige wenige Mitarbeitende konnten
im Werk Heerbrugg weiterarbeiten.
Mit diesen Massnahmen konnte
vermieden werden, dass zu viel
Spezialwissen aus dem Konzern
abwanderte.

Am effektiven Schliessungstag
31. März 1992 waren es noch 12
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
für welche leider keine direkte An-
schlusslösung gefunden werden
konnte.

Lernende

Die Firma Kern war national be-
kannt für ihre hervorragende Lehr-
lingsausbildung. Ein besonderer
Projektschwerpunkt galt denn auch
den 52 Lernenden aus 5 Berufs-
richtungen. Während die KV-Lernen-

Lernenden der technischen Berufe
die Möglichkeit, ihre Lehre dort fort-
zusetzen. Die Gründung des BAWA
war dank Unterstützung des KIGA,
AIHK, und des Amtes für Berufs-
bildung und der Bestückung mit
Maschinen, Einrichtungen und
KnowHow durch LEICA AARAU/Kern
möglich. Es war denn auch der da-
malige Leiter der Kern-Lehrwerk-
stätten, welcher als Mitinitiant das
BAWA vollamtlich geleitet hat.
Für die übrigen Lernenden konnten
externe Möglichkeiten gefunden
werden.



den ihre Lehre bei Photogrammetry
– Metrology in Unterentfelden fort-
setzen konnten, galt es, für die
Feinwerkoptiker-, Maschinen-
mechaniker-, Maschinenzeichner-
und Elektroniker-Lernenden externe
Lösungen zu finden. Dank guter
Zusammenarbeit mit dem und die
Unterstützung vom kantonalen Amt
für Berufsbildung konnten die
Lernenden, welche im letzten Lehr-
jahr ihrer Berufsausbildung standen,
ihre Lehrabschlussprüfung vorge-
zogen bereits im Frühjahr absolvie-
ren. Das neu gegründete Berufliche
Aus- und Weiterbildungszentrum
Aarau BAWA in den Kern-Räumlich-
keiten im Schachen bot vielen

Nach dem Verkauf der Firma bewirk-
ten einige leitende Mitarbeitende die
Schenkung des Archivs der Firma
Kern (Instrumente, Geräte, Zeich-
nungen und Geschäftspapiere) an
die Stadt Aarau.

Diese Sammlung besteht als
Studiensammlung Kern im Stadt-
museum Aarau und wird durch
ehrenamtlich tätige, vorwiegend
ehemalige Kernianerinnen und
Kernianer seit Jahren betreut.

Für Führungen oder Besuche wenden
Sie sich an das Stadtmuseum Aarau
www.stadtmuseum.ch

Impressum

Text Hanspeter Koch, Godi Neeser,
Vreni Rigoni
Fotos Studiensammlung Kern
im Stadtmuseum Aarau

Gestaltung Andreas Fahrni,
Schaffhausen
Gedruckt bei Mattenbach AG,
Winterthur