



Familienglück mit Berufstätigkeit verbunden: Rahel Knecht und Matthias Boesch mit Tobias und Julia.

Bilder: Thomas Würsten

Ein getaktetes Familienleben

Vater, Mutter, eine Tochter, ein Sohn: So sieht in der Werbung die ideale Familie aus. Die Realität ist allerdings weit anspruchsvoller. Vor allem, wenn beide Elternteile berufstätig sind – wie Rahel Knecht und Matthias Boesch. Zum Glück arbeitet Rahel Knecht in einer Firma mit einer eigenen Kindertagesstätte.

Ganz zufrieden ist das blonde Mädchen heute nicht mit ihrer Kita. Zum Zvieri gabs frische Blätterteiggipfeli. Daran ist ja nichts auszusetzen – ausser: «Sie waren ganz klein», stellt Julia fest. Zu klein für die knapp Zweieinhalbjährige. Jetzt muss sie sich mit Orangen zufriedengeben, dann geht's ab zum Händewaschen. Ihr sieben Monate alter Bruder Tobias bekommt noch kurz eine Umarmung, dann spannt das kleine Mädchen die Besucherin zum Kettenauffädeln ein. «Machsch mer e Wurm?», sagt sie auffordernd. Und ja: trotz der mageren Zvieriration gefällt es ihr in der Kindertagesstätte. Warum? «Will i Luscht uf

Kita ha». Zwei Tage wöchentlich besuchen sie und ihr Bruder die Kita Mikado der Schweizerischen Mobiliar Versicherungsgesellschaft, eine der ersten privaten Kindertagesstätten der Schweiz (s. Box S. 31). Mittwoch und Freitag sind Mamatage, Donnerstag ist Papatag.

Familienfreundliche Arbeitgeberin

«Momentan finde ich die Situation für unsere Familie ideal», sagt Rahel Knecht. Im Business-Look mit grauen Flanellhosen, schwarzem Pullover und Perlensteckern sitzt sie in einem Besprechungsraum im Hauptsitz der Mobiliar. Seit fast fünf Jah-

ren arbeitet die 36-jährige Arbeits- und Organisationspsychologin hier in der Personalentwicklung. Beide Kinder wurden in dieser Zeit geboren, beide sind mit sechs Monaten in die Kita gekommen. Nach der Geburt von Tochter Julia hat Rahel Knecht ihr Arbeitspensum von 80 auf 60 Prozent reduziert. Eine solche Reduktion ist oft mit dem Verlust von Verantwortung oder interessanten Aufgaben verbunden – nicht so bei Rahel Knecht. «Ich konnte selbst entscheiden, was ich abgeben wollte», betont die zweifache Mutter. Sie findet, dass die Mobiliar generell «sehr familienfreundlich» sei. So stösst beispielsweise ihr

«Das bedeutet, dass die Karriere jetzt im Hintergrund steht»

Matthias Boesch

Wunsch, Sitzungen nicht vor halb neun Uhr morgens oder nach 17 Uhr anzusetzen, grösstenteils auf Verständnis.

Vollgepackter Lebensabschnitt

An diesem Dienstag hat auch Rahel Knechts Partner Matthias Boesch seine Mittagspause fürs gemeinsame Gespräch freigehalten. Der sportliche 36-Jährige arbeitet als Kulturingenieur in einem schweizweit tätigen Ingenieurbüro in Bern. Für ihn war immer klar, dass er einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen wollte. Also hat auch er sein Arbeitspensum auf vier Tage reduziert.

Allerdings absolviert er zurzeit noch eine Weiterbildung, was de facto zu einer Präsenzzeit von lediglich 60 Prozent führt. «Das bedeutet, dass die Karriere jetzt im Hintergrund steht», sagt er. «In diesem Lebensabschnitt läuft einfach zu viel. Die Kinder brauchen Zeit, beruflich sollte man vorwärts machen.» Da bleibt kaum Freiraum. In Rahel Knechts Worten: «Dieses stetige getaktete sein ist anstrengend.» Trotz der organisatorischen Herausforderungen sind aber beide überzeugt von ihrem Modell und haben sichtlich Freude an ihrem Nachwuchs: «Wir erleben gemeinsam viel Schönes und Lustiges», sagt Matthias Boesch lächelnd.

Der Tagesablauf folgt einem bestimmten Muster, zumindest an den Kita-Tagen: Um halb sieben klingelt der Wecker. Um 7 Uhr wird der Nachwuchs geweckt. Nach dem Frühstück packt Rahel Knecht beide Kinder und fährt mit dem Bus in die Kita. Meistens schafft sie es dann, um viertel nach 8 im Büro zu sein. «Unsere Kinder brauchen kein grosses Abschiedsritual», erklärt sie. Spätestens um 17.30 Uhr werden die Kinder wieder abgeholt, am Montag vom Papa, am Dienstag von der Mama. An den kita-freien Tagen muss der Haushalt erledigt werden – er ist fürs Staubsaugen zuständig, sie fürs Badezimmer putzen. Ansonsten ist der Tagesablauf nicht zuletzt

von den Mahlzeiten bestimmt: Frühstück, Mittagessen und Abendessen zubereiten, dazwischen den Brei für das jüngste Familienmitglied. «Und dann schauen wir, dass wir jeden Tag mindestens eine Stunde an die frische Luft kommen», sagt Matthias Boesch.

An diesem Donnerstag ist die Struktur allerdings etwas durcheinander geraten.

Es ist halb zehn, die Kinder sind gerade erst aufgestanden. Tobias hat einen üblen Schnupfen. «Die Nacht war schwierig», sagt ein etwas übermüdetes Papa. Jetzt liegt der Junior zufrieden im Elternbett und nuckelt an seinem Schoppen, während Matthias Boesch die kleine Julia wickelt und anzieht. Danach gibt es Frühstück. In der Altbauwohnung im Berner Kirchen- →



Bei der Hausarbeit sind alle gefragt, auch die kleine Julia.



Nesthäkchen Tobias und seine Schwester sind zwei Tage wöchentlich in der Kita.

→ feldquartier zeugen Bergaufnahmen von Boesch's Leidenschaft. «Früher war ich jedes zweite Wochenende unterwegs», sagt der SAC-Jugendchef der Sektion Blümli-alp etwas wehmütig. Rahel Knecht findet zwar, dass ihr Partner immer noch «recht engagiert» ist. Aber: «Früher konnte ich noch mitgehen, das kommt jetzt zu kurz.» Auch wenn mal eines der Kinder krank ist, wird es schwierig. Dann wird geschaut, wer gerade im Büro entbehrlicher ist und zuhause bleiben kann.

Wieder mal echte Berge bezwingen

Trotz solcher Schwierigkeiten sind sich Rahel Knecht und Matthias Boesch bewusst, dass sie in einer privilegierten Situation sind. «Unsere Arbeitgeber sind sehr flexibel, wir können unsere Arbeitszeit weit-

gehend frei planen», sagt Rahel Knecht. Und doch wird sie manchmal das Gefühl nicht los, dass Eltern am Arbeitsplatz unter verschärfter Beobachtung stehen. «Ich mache mir oft Gedanken, was das für ein Bild abgibt, wenn ich morgens etwas später ins Büro komme und abends früher gehe.»

Aussergewöhnliche Situationen werden zur echten Herausforderung: Da beide Elternteile aus St.Gallen kommen, fehlen Grosseltern in der Nähe, die mal einspringen können. Wenn also noch etwas zum perfekten Familienglück fehlt, dann dies: «Ersatz-Grosseltern» in der Nähe. Damit das Paar auch wieder mal gemeinsam echte Berge bezwingen kann – und nicht «nur» die Hürden des Alltags. ■

Astrid Tomczak-Plewka

KITA-PIONIERIN MOBILIAR

Vor 20 Jahren eröffnete die Kindertagesstätte Mikado ihre Tore. Es handelte sich um ein Gemeinschaftsprojekt der beiden Versicherungsgesellschaften Mobiliar und Berner Versicherung (später Allianz) und war die erste Kindertagesstätte der Privatwirtschaft in der Stadt Bern. Im Jahr 2006 stieg die Allianz aus, seither führt die Mobiliar die Kita alleine. Zu Beginn betreuten die Leiterin sowie eine Kleinkinderzieherin insgesamt neun Kinder. Heute bietet die Kita 30 Plätze in drei Gruppen. Zurzeit werden 52 Kinder betreut. 18 Mitarbeiterinnen, davon 5 Lernende und ein Koch, arbeiten im Mikado, geführt wird die Kita von zwei Frauen in Co-Leitung. Die Kita der Mobiliar steht Mitarbeitenden der Gesellschaft offen, aber auch anderen Firmen und Privatpersonen. Zurzeit sind elf Plätze von Externen belegt. Plätze für Kinder von Mitarbeitenden der Mobiliar Direktion werden subventioniert. Die Kindertagesstätte hat einen jährlichen Aufwand von knapp 1,2 Millionen Franken, 450 000 Franken davon tragen die Eltern bei, den Rest die Mobiliar. 2007 gründete die Mobiliar gemeinsam mit der Stadt Nyon eine zweite Kindertagesstätte am Direktionsstandort in Nyon.

www.kita-mikado.ch

Familienfreundliche Personalpolitik: Ein Gewinn für Unternehmen

Aktionsprogramme zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, Wettbewerbe für besonders familienfreundliche Betriebe: Mehrere Schweizer Kantone unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und immer mehr Unternehmen ziehen mit.

In Schweizer Betrieben hat ein Umdenken stattgefunden: Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen sind eine wichtige Ressource – und sollten durch eine familienfreundliche Personalpolitik unterstützt werden. Dieser klare Trend widerspricht der noch verbreiteten Meinung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei Privatsache und entsprechende Massnahmen im Betrieb würden vor allem kosten. Fortschrittliche Unternehmen haben jedoch erkannt, dass es auch ihnen Vorteile bringt, wenn die Mitarbeitenden ihren Erwerbs- und Familienarbeit gemäss ihren Bedürfnissen verbinden können: Mitarbeitende, die während der Erwerbsarbeit nicht familiär belastet werden, sind zufriedener, arbeiten konzentrierter und erbringen bessere Leistungen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen vermindern Abwesenheiten, die Mitar-

beitenden bleiben dem Betrieb oft länger treu, sie scheiden während der Familienphase nicht aus. Zudem bleibt das betriebliche Know-how erhalten, die Kosten für Personalsuche und Einarbeitung sinken.

Nebst ihrer Fachkompetenz bringen Mitarbeitende mit Familienpflichten unverzichtbare Kompetenzen wie Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen mit.

Ein familienfreundliches Betriebsklima veranlasst die Mitarbeitenden, ihr Unternehmen in der Öffentlichkeit positiv darzustellen. Das sorgt für einen Imagegewinn und verschafft Vorteile im Wettbewerb um umworbene Arbeitskräfte.

Gute und qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu behalten wird zunehmend eine Notwendigkeit für alle Branchen und hängt stark davon ab, wie

Betriebe auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen verstehen, beispielsweise ihre Wünsche bezüglich Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Aufgabe für das ganze Unternehmen

Der Begriff «Familie» ist weit zu fassen. Heute gibt es eine Vielzahl von Lebens- und Familienformen, auf die sich ein Unternehmen einzustellen hat. Familienverträgliche Arbeitsbedingungen sind heute sowohl für Frauen als auch für Männer von Bedeutung. Viele sind als Mutter, Vater, Gotte oder Götti mit Kinderbetreuungs- und Erziehungsaufgaben beschäftigt. Andere betreuen und pflegen erwachsene Angehörige oder sonstige Nahestehende – kranke, behinderte oder demente Mitmenschen. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist gekennzeichnet durch ein Bündel verschiedener Massnahmen, das dazu bei-

trägt, dass der Familienalltag möglichst reibungslos verläuft. Einzelne, isolierte Massnahmen ohne Verankerung in der Unternehmensstrategie haben einen sehr eingeschränkten Effekt. Familienfreundlichkeit ist eine Querschnittsaufgabe, die der Weiterentwicklung des Unternehmens insgesamt dient.

Schon kleine Schritte lohnen sich

Es lohnt sich, systematisch vorzugehen und mit einer Standortbestimmung anzufangen. Bei dieser sollten auf alle Fälle die Arbeitszeitregelungen und deren Handhabung, die Personalrekrutierung und -entwick-

lung, die Betreuungsleistungen und die Anstellungsbedingungen unter die Lupe genommen werden. Es ist sinnvoll, mit kleinen Schritten zu beginnen und dann, wenn sie sich bewähren, die nächsten in Angriff zu nehmen. Standardlösungen gibt es nicht, die Massnahmen müssen massgeschneidert entwickelt und umgesetzt werden, damit sie auch effektiv den Mitarbeitenden und dem Betrieb dienen. Viele Massnahmen können ohne grossen finanziellen Aufwand umgesetzt werden. Es muss zum Beispiel nicht gleich eine betriebseigene Kinderkrippe sein. Bereits klare Freistellungsregelungen im Krankheitsfall von Kindern oder Angehörigen und die Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten sind bedeutsam und werden von den Mitarbeitenden geschätzt. In manchen Betrieben können Kinder und Angehörige von Mitarbeitenden sich im Personalrestaurant verpflegen oder das Essen mit nach Hause nehmen. Vielleicht gibt es Räumlichkeiten, die für eine Betreuungseinrichtung (Mittagstisch, Spielgruppe, Krippe) einer Gemeinde oder Institution zur Verfügung gestellt werden können? Besonders bewährt haben sich auch Anpassungen in der Arbeitsorganisation – so zum Beispiel Selbstabsprachen im Team, Sicherstellung der Stellvertretung, Anpassung der Schichtpläne. Immer mehr Betriebe bieten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten an,

auch für Männer, und machen damit sehr gute Erfahrungen. Oft führen solche Massnahmen auch zu betrieblichen Verbesserungen; wenn beispielsweise die Einführung von Jahresarbeitszeiten an eine vorausschauende Planung von Arbeitsspitzen und -flauten gekoppelt wird, können Überzeiten vermieden oder abgebaut werden.

Für die Implementierung von massgeschneiderten Massnahmen stehen – nebst Beratung – viele Instrumente, Checklisten und Materialien zur Verfügung.

Familienfreundliche Kultur entwickeln

Die Wirkung solcher Massnahmen wird durch die Unternehmenskultur beeinflusst. Für eine familienfreundliche Personalpolitik braucht es vorab guten Willen und Mut zur Veränderung. Wichtig ist, die Führungskräfte einzubinden und mit der Informationspolitik im Unternehmen die Akzeptanz zu fördern sowie die Mitarbeitenden zu ermuntern, familienfreundliche Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. Ein Flyer kann über die Möglichkeiten der Unterstützung informieren. Die Beschäftigten wissen so frühzeitig, wie der Betrieb das Thema angeht. Das kann ihre Motivation und Loyalität stärken. ■

Elisabeth Händi

Bereichsleiterin Bildung, Fachstelle UND
Familien- und Erwerbsarbeit
für Männer und Frauen