

## Drei Väter, drei Möglichkeiten

Wir fragen drei Väter aus Betrieben, die mit der Fachstelle UND zusammenarbeiten, wie sie Familie und Beruf vereinbaren und warum sie sich für ihr Modell entschieden haben.



Roland Kneubühler, 35, verheiratet, drei Kinder (7 Monate, 2,5 und 4 Jahre), Webentwickler bei der Agentur Frontal AG, 80 %

«Ich geniesse es, etwas mit meinen Kindern zu unternehmen, sie aufwachsen zu sehen und ihr Vertrauen zu spüren.» Seit der Geburt seines ersten Kindes vor vier Jahren arbeitet Roland Kneubühler 80 %. Unterdessen ist Kneubühler Vater dreier Kinder. Seine Partnerin arbeitet 40 % in einem Altersheim. Der Pflegeberuf bringt unregelmässigen Schichtdienst und Wochenendarbeit mit sich. Jeweils einen Monat im Voraus kennt Kneubühlers Partnerin ihren Einsatzplan. Kneubühler stimmt seine Arbeitstage auf den Einsatzplan seiner Frau ab. «Das kann bedeuten, dass ich jede Woche an einem anderen Tag für unsere Kinder Sorge und nicht bzw. nur in Notfällen für Team und Vorgesetzte erreichbar bin.» Die Planung spricht er mit seinem Vorgesetzten ab und seine Anwesenheiten sind für das Team jederzeit einsehbar. Das Verständnis für sein Modell sei gross im Betrieb, der viele Mitarbeitende in Teilzeit beschäftigt.

Kneubühler kann auf diese Weise viel Zeit mit den Kindern verbringen und teilhaben an ihrem Leben. Dass er der einzige Vater im MUKI-Turnen ist, fällt auch seiner vierjährigen Tochter auf. Und sie freut sich darüber, dass er dabei ist. (LS)



Markus Naef, 42, verheiratet, drei Kinder (4, 6 und 7 Jahre), Beauftragter für junge Erwachsene bei der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St.Gallen, 50 %

«Ich will Bezugsperson sein, in schönen und lustigen Momenten, aber auch wenn die Kinder krank und quengelig sind. Ich möchte den Alltag mit ihnen erleben, kochen, aufräumen, streiten, auf den Spielplatz gehen und lernen – das gehört alles dazu.» Markus Naef und seine Partnerin, eine Schulsozialarbeiterin, arbeiten beide 50 %. Sie wechseln sich bei der Kinderbetreuung ab.

Die Jahresarbeitszeitregelung der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons St.Gallen und die 50 %-Anstellung ermöglichen Naef hohe Flexibilität bei der Zeiteinteilung. Wenn er eine Sitzung verschieben muss, kann er nicht nur auf das Verständnis und die Flexibilität seines Teams, sondern auch seiner Vorgesetzten zählen. Die Unberechenbarkeit des Alltags mit Kindern ist allen bewusst.

Naef erlebt es als Entlastung, nicht allein für das Einkommen zuständig zu sein. Sich mit seiner Partnerin über Erziehungsfragen austauschen zu können und gleichzeitig noch andere Themen zu haben, weil beide auch ein Berufsleben haben, ist für Naef ein grosser Gewinn. Die Eltern wissen beide, wie anstrengend und wie schön es sein kann, drei Kinder durch einen ganz normalen Tag zu begleiten – weil das für beide Alltag ist. (LS)



Gabriel Borer, 35 Jahre, verheiratet, zwei Kinder (8 Monate und 3,5 Jahre), Projektleiter und Energieingenieur bei Waldhauser + Hermann AG, 100 %

«Manchmal ist es schon sehr anstrengend», sagt Borer, «aber bevor meine Kinder gross sind und sich lieber mit ihren Freunden verabreden wollen, möchte ich so viel Zeit wie möglich mit ihnen verbringen.» Mit den Kindern zu spielen, bedeute auch Auftanken für ihn. «Wenn ich mit den Kindern zusammen bin, sind die Gedanken ans Geschäft weg.» Borer arbeitet 100 % in 4,5 Tagen. Er steht an vier Tagen der Woche um 05.00 Uhr auf, damit er um 17.15 Uhr wieder zu Hause bei seinen Kindern sein kann. Freitagvormittag betreut er die Kinder. Dann übergibt er sie den Grosseltern und arbeitet von zu Hause aus weiter. So spart er den Arbeitsweg von insgesamt eineinhalb Stunden, eine grosse Erleichterung für Borer. «Wenn die Türe zu ist, wissen meine Kinder, dass ich arbeite und kommen nicht ins Zimmer.» Borer's Frau arbeitet freitags und jeden zweiten Samstag als Floristin. Ideal fände Borer ein Modell, bei dem beide Eltern 60 % arbeiten. Das wäre in seiner Funktion sogar möglich. Aber der Lohnunterschied sei bei ihnen einfach zu gross. Trotzdem ist Borer zufrieden mit seiner Situation. Seine Frau und er haben Verständnis füreinander, weil sie beide wissen, was es heisst, Brei zu kochen, zu putzen und einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Und sie sind beide Bezugspersonen für die Kinder. (LS)

## UND in eigener Sache

### Veränderungen im Team

Wir gratulieren Katrin Giger-D'Ignazio herzlich zu der Geburt ihres Kindes. Sie wird die Fachstelle UND nach ihrem Mutterschaftsurlaub ab Anfang Juli wieder mit einem Pensum von 60 % unterstützen. Von März bis Mai hat uns Aline FÜRER im Bereich Kommunikation als Praktikantin vor allem bei Vorbereitung und Umsetzung der neuen Corporate Identity und des Messeauftritts an der Personal Swiss unterstützt. **Sabrina Sternke** wird ab Juli unbefristet für die Fachstelle UND als Beraterin tätig sein.

### UND noch dies

Wir gratulieren zum Prädikat. Folgende Betriebe haben seit Herbst 2016 im Assessment durch die Fachstelle UND über 300 Punkte erzielt und damit das Prädikat «Familie UND Beruf» erreicht: Eidgenössische Steuerverwaltung, Holy Fashion Group, Immobilien Stadt Zürich, F. Hoffmann-La Roche Ltd, Landeskirchliche Dienste der Reformierten Landeskirche Aargau und Waldhauser + Hermann AG. **Besonders erwähnen möchten wir das Vermessungsamt der Stadt Bern und Stadtgrün Bern.** Diese wurden Anfang 2016 als erste Dienststellen der Stadt Bern mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» ausgezeichnet.

Wir gratulieren zum erfolgreichen Controlling. Folgende Betriebe haben seit Herbst 2016 das Controlling der Fachstelle UND erfolgreich bestanden und tragen das Prädikat für «Familie UND Beruf» für weitere drei Jahre: Bundesamt für Kommunikation, Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St.Gallen, Amt für Hochbauten der Stadt Zürich, Steueramt der Stadt Zürich.

**KMU-Projekte:** Bedingt durch den gesellschaftlichen Wandel und den Mangel an Fachkräften wird Familienfreundlichkeit auch in Schweizer KMUs immer mehr zum brennenden Thema. Kantone und Verbände stellen gemeinsam mit der Fachstelle UND ein KMU-Programm auf die Beine und sensibilisieren so gezielt kleine und mittlere Unternehmen auf familienfreundliche Strukturen. Aktuell laufen Projekte mit folgenden Kantonen: Luzern, Graubünden, Baselland, Wallis und Genf.

**Individuelle Beratungsangebote:** Weiterhin beraten wir Mitarbeitende von Organisationen und Privatpersonen zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Mit folgenden Organisationen bestehen Beratungsverträge, die ihren Mitarbeitenden eine kostenlose Beratung gewähren: SBB, Stadt Zürich, Stadt Basel, Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO), Universität Bern, Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte (GST).

### Impressum

UND aktuell erscheint 2x pro Jahr

Koordination und Redaktion  
Thomas Brückmann, Laura Simma, Sabrina Sternke

Gestaltung  
Driven GmbH – Communications and Design

Druck  
Printex AG, Dagmersellen

Auflage  
3'200 Exemplare  
19. Jahrgang, Nummer 01

Datum  
Juni 2017

UND-aktuell 1/17 wurde ermöglicht durch finanzielle Unterstützung von:

**MIGROS**

Genossenschaft Migros Zürich,  
www.migros.ch

**helvetia**

www.helvetia.ch

Die Fachstelle UND ist zu erreichen unter:

Fachstelle UND  
Limmatstrasse 73  
8005 Zürich

T 044 462 71 23  
info@fachstelle-und.ch  
www.fachstelle-und.ch



Für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur

aktuell 01/17

## Engagierte Männer in Beruf UND Familie

Sich für mehr Engagement in der Familie zu entscheiden, braucht Mut.

Und es kann auch 2017 noch sein, dass damit die Karriere anders verläuft als geplant.

Obwohl das Thema «neue» Väter in den letzten Jahren medial sehr präsent war, stellen HR-Verantwortliche die Frage: «Herr Müller, Ende September werden Sie ja Vater. Mit welchem Pensum möchten Sie nach Ihrem Elternurlaub bei uns weiterarbeiten?» noch selten. Dabei liegt ein erheblicher Nutzen darin, für Väter Rahmenbedingungen zu schaffen, so dass sie sich im Familienleben engagieren können. Durch den Wertewandel können Männer ihr Lebens- und Rollenmodell freier wählen und rutschen nicht mehr automatisch in die Ernährerrolle, sobald sie Kinder haben. Heute prägen Väter den Spielplatz und das Stadtbild der grösseren Schweizer Gemeinden mit. Gleichzeitig sind Männer, die Teilzeit arbeiten möchten, je nach Branche und Firmenkultur immer noch die Ausnahme von der Regel.

In dieser Ausgabe des UND-Aktuell berichten wir über einen IngenieurInnenbetrieb, der eine familienfreundliche Unternehmenskultur etabliert hat. Mit drei Portraits von Vätern aus unterschiedlichen Organisationen geben wir einen ganz praktischen Einblick, wie sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren und wo ihre Herausforderungen liegen. Auftakt für diese Ausgabe bildet das Interview mit Prof. Dr. Andrea Maihofer, Professorin für Geschlechtergeschichte und Leiterin des Zentrum Gender Studies der Universität Basel.

Nicht nur die Rollenmodelle von Vätern sind im Wandel, sondern auch die Fachstelle UND. Seit dem 4. April dieses Jahres präsentiert sie sich mit einem neuen Auftritt – sehen Sie selbst. Wir wünschen Ihnen gute Lektüre!  
Ihre Fachstelle UND

### Schwerpunkt (neue) Väter

Interview mit Prof. Dr. Andrea Maihofer, Professorin für Geschlechtergeschichte und Leiterin des Zentrum Gender Studies der Universität Basel

Waldhauser + Hermann AG: Portrait IngenieurInnenbüro

Drei Väter: Portraits drei Väter und deren Weg zur Vereinbarkeit

### UND in eigener Sache

Veränderungen im Team

### UND noch dies

Wir gratulieren den Betrieben zur Verleihung des Prädikats und zum erfolgreichen Controlling.

Wir stellen aktuelle Projekte und Angebote der Fachstelle UND vor.

## «Es ist spannend für Frauen, Kinder aufwachsen zu sehen – warum sollte es für Männer anders sein?»

### Frau Maihofer, was versteht man unter «neuen», engagierten oder präsenten Vätern?

Häufig in Abgrenzung zu ihren eigenen Vätern möchten Männer heute vermehrt anwesende Väter sein. Sie wollen ihre Kinder schon als Babys mitbekommen, sehen, wie sie wachsen und sich verändern. Sie möchten eine starke emotionale und alltägliche Beziehung zu ihnen aufbauen. Eine, die weit über die Ferien- und Wochenendzeit hinausgeht.

### Woher kommt dieser Wunsch?

Familie und Freundschaften haben in der aktuellen Zeit einen hohen emotionalen Stellenwert und zwar gerade, weil ihre Form heute nicht mehr so starr vorgegeben ist. Familie kann inzwischen sehr individuell gelebt werden. Zugleich wird immer klarer, Familie ist nicht (mehr) einfach gegeben. Sie existiert nur dann, wenn wir da sind und sie mit Leben füllen. Männer möchten deshalb ebenfalls vermehrt Familie und Beruf vereinbaren.

### Was unterscheidet traditionelle von präsenten oder «neuen» Vätern?

Traditionelle Väter arbeiten 100–120 % und haben weniger das Bedürfnis, zu Hause präsent zu sein. Wir beobachten durch alle Branchen hindurch, dass für traditionelle Väter der Beruf sehr hohe Priorität hat. Die Berufsidentität bestimmt das Leben und hieraus wird der eigene Selbstwert gewonnen. Die Beziehung zu den Kindern findet vornehmlich am Wochenende oder in den

Ferien statt und besteht eher aus besonderen Ereignissen. Familie findet aber im ganz gewöhnlichen Alltag statt, den traditionelle Väter wenig mitbekommen. Wer im Alltag der Kinder eine emotionale Bezugsperson sein und die Entwicklung der Kinder mitbekommen will, kann sich nicht mehr ausschliesslich über die Erwerbsarbeit definieren. So möchten heute Väter vermehrt alltäglich präsent sein.

### Was hindert Männer daran, sich vermehrt in der Kinderbetreuung und -erziehung zu engagieren?

Früher wollte kaum ein Mann unter 100 % oder 120 % arbeiten. Auch wenn heute das Bedürfnis nach einem auf 80 % reduzierten Pensum von den meisten Männern geäussert wird, ist es nicht einfach, einen entsprechenden Job zu finden. Häufig wird ja vonseiten der Unternehmen behauptet, Stellenprofile liessen sich nicht so leicht anpassen. Teilzeit bei Männern ruft auch Misstrauen hervor und die Frage nach der Arbeitsmotivation. Mobbing von Kollegen ist da keine Seltenheit. Auch wird der Verlust von Männlichkeit befürchtet. Nach wie vor gilt: Nur ein voll präsenter Arbeitnehmer ist ein richtiger Arbeitnehmer. Dabei wird aus Forschungen klar, dass Leute, die 50 % arbeiten, wesentlich mehr leisten als andere mit 100 %. Für das Selbstbild der Männer ist zudem eine neue Aufgaben- und Rollenteilung eine Herausforderung. Traditionelle Geschlechterkonzepte sind von Frauen und Männern verinnerlicht. Die meisten Frauen haben nicht die Vorstellung, dass sie eine Familie ernähren müssen. Männer sehen sich noch immer in der Hauptverantwortung als Ernährer der Familie, nicht nur für die Kinder, sondern auch für die Frauen. Das Modell, dass Männer und Frauen die Arbeit in der Familie und im Erwerbsleben hälftig teilen, ist eher selten anzutreffen und bislang auch nicht ihr gewünschtes Ziel.

Andrea Maihofer ist Professorin für Geschlechterforschung und leitet das Zentrum Gender Studies der Universität Basel.



### Was gewinnt ein «präsender» Vater?

Es ist wunderschön und spannend für Frauen, Kinder aufwachsen zu sehen – warum sollte es für Männer anders sein? Kinder ermöglichen allen Menschen enge, emotionale Beziehungen. Ein Kind erwartet und fordert Dinge, die Erwachsene nicht fordern. Als Vater musst du trösten können, Freude teilen und Ängste aushalten. Wenn du das nicht kannst, geht das Kind zur Mama. Alltagskompetenzen – Prioritäten setzen, organisieren, Ruhe bewahren – lernt man mit Kindern. Was präsenten Väter allerdings kaum erspart bleibt, ist das Problem mit der Vereinbarkeit. Sie haben dasselbe Problem wie die Frauen, nur spiegelverkehrt.

### Inwiefern profitieren auch die Gesellschaft, die Frauen, die Kinder, die Wirtschaft?

Kinder gewinnen auf jeden Fall, wenn sie zu beiden bzw. all ihren Eltern eine gute Beziehung haben. Sie können so mehr Erfahrungen machen, Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben. Für Frauen ist es wertvoll, die familiäre Arbeitsteilung zu überdenken. Viele Mütter müssen auch loslassen lernen. Eltern sind für alle Gesellschaften ein Gewinn, die an zu emotionalen Beziehungen fähigen Menschen interessiert sind. Kompetenzen, die von Firmen immer mehr gebraucht werden und die Eltern zu Hause trainieren, sind z. B. Teamfähigkeit, Kommunikations- und Organisationsfähigkeit. Lässt eine Firma ihren Mitarbeitenden den Raum, in der Familie präsent zu sein, spart sie sich möglicherweise das teure Training von Sozialkompetenzen in Workshops.

## «Niemand tut so, als wäre er der Held.»

### Bei Waldhauser + Hermann AG arbeiten viele Mütter und Väter. Sie werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

«Sie kommen in Teufels Küche, wenn Sie sich nicht schon vor der Geburt eines Kindes gut überlegt haben, wie Familienarbeit und Erwerbsarbeit geregelt werden sollen.» Roman Hermann, Geschäftsleitungsmitglied der Waldhauser + Hermann AG, ist selbst Vater zweier Kinder und weiss, wovon er spricht. Nach dem Mutterschaftsurlaub und bevor sein erstes Kind in die Kindertagesstätte kam, reduzierte Hermann seine Anwesenheit im Geschäft für zwei Monate auf 50 %. Allerdings hatte er sein Aufgabenvolumen nicht entsprechend angepasst. Dies in der, wie er sagt, etwas naiven Annahme, die restlichen 50 % schon irgendwie von zu Hause aus erledigen zu können. Diese Erfahrung sensibilisierte ihn auf die anspruchsvollen Seiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Stress vorbeugen

Die Mitarbeitenden der Waldhauser + Hermann AG sind grossenteils in Lebensphasen, in denen sie Kinder haben oder haben könnten. In dem Betrieb für Energie und Haustechnik sind 81 %

### Was geht verloren?

Der Alltag wird nicht unbedingt einfacher, eher aufwendiger. Die Selbstverständlichkeit der traditionellen Arbeitsteilung geht verloren. Es muss daher mehr geplant, abgesprochen und organisiert werden, wer was wann zu tun hat. Die Leute entscheiden sich aber immer öfter für mehr Engagement in der Familie, weil es ihren Bedürfnissen entspricht.

### Wie wird sich die Vaterrolle in den nächsten 10 Jahren verändern?

In 10 Jahren wird klar sein, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Frauenthema ist, sondern alle angeht. Ob Elternzeit, mehr Teilzeitstellen für Männer und Frauen, flächendeckende und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung und eine veränderte Arbeitskultur bereits Realität sein werden, das wird sich zeigen. Eine konservative Wende ist kaum mehr vorstellbar, auch wenn sich das manche wünschen. Die emotionale Bedeutung der Familie wächst, ebenso wird die klare traditionelle Rollenteilung weiter schwinden. Plakativ gesagt: Es ist nicht mehr klar, wer das Bier aus dem Kühlschrank holt und wer bügelt. Da muss vieles neu verhandelt werden. Das birgt jedoch gleichzeitig die Chance, Familie stärker nach den eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen zu gestalten. (LS)



Waldhauser + Hermann AG ist ein IngenieurInnenbüro USIC | SIA für Energie und Haustechnik in Münchenstein. Sie beschäftigt 10 Frauen und 42 Männer. 80% der Frauen und 29% der Männer arbeiten Teilzeit.

setzt auf die eigenverantwortliche Zeiteinteilung der Mitarbeitenden. Blockzeiten sind nicht in Stein gemeisselt und noch ungewöhnliche Modelle wie 90 % in vier Tagen sind möglich. Die GL-Mitglieder, allesamt Väter, leben den flexiblen Umgang mit Arbeitszeiten vor. «Niemand tut so, als wäre er der Held», betont Hermann. Es kann sein, dass jemand eine Sitzung verlässt, weil er oder sie das Kind von der Kindertagesstätte abholen muss. Schwierigkeiten werden an- und ausgesprochen. Termine für Sitzungen zu finden ist zum Beispiel nicht einfach. Nicht nur wegen der Teilzeitarbeitenden (mit Projektleitung sind bis 60 % möglich), sondern auch wegen der sehr individuell genutzten Gleitzeiten. Gerade in der Zusammenarbeit mit externen Firmen müsse man schon hinter diesem Modell stehen können, meint Hermann. Im Moment werden erste Erfahrungen mit Home Office gesammelt. Da gebe es auch mal den einen oder anderen skeptischen Kommentar von Mitarbeitenden, die dieses Modell nicht nutzen. Es gebe schon Misstrauen, ob zu Hause tatsächlich gearbeitet werde. Ob die Ziele erreicht werden, sei aber sehr gut überprüfbar, schmunzelt Hermann. Er setzt auf Vertrauen und Dialog. Und schätzt die hohen Sozialkompetenzen von Eltern. (LS)



Roman Hermann ist dipl. HLK-Ingenieur HTL/SIA und Mitinhaber der Waldhauser + Hermann AG.

### Flexibilität vorleben

Das zweite zentrale Angebot, um Vätern und Müttern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, ist die Flexibilität in der Einteilung der Arbeitszeiten. Die Waldhauser + Hermann AG