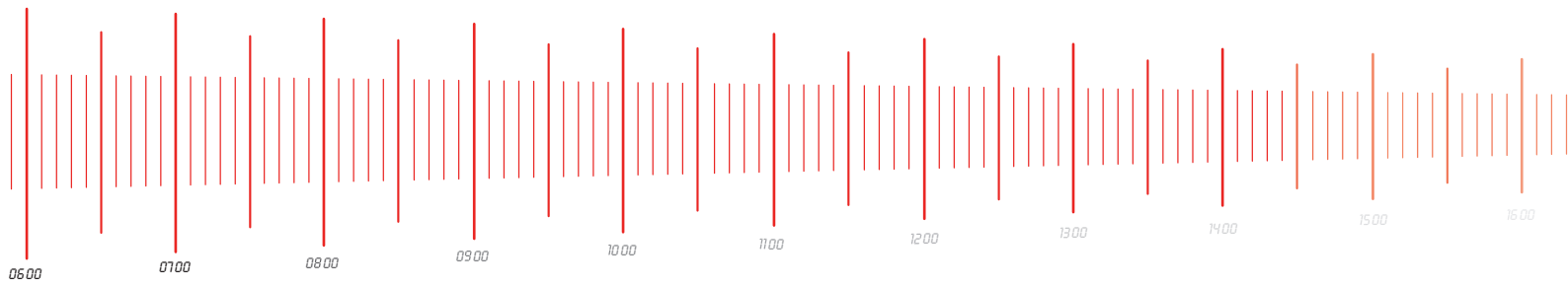




**FAIRPLAY-AT-WORK | FÜR VÄTER**





# FAIRPLAY-AT-WORK

## Für Väter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen

Immer mehr Väter denken um. Sie haben gemerkt, dass Erwerbsarbeit allein nicht glücklich macht und möchten ihr Arbeitspensum zu Gunsten der Familie verringern. Sie wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen und im Haushalt anpacken.

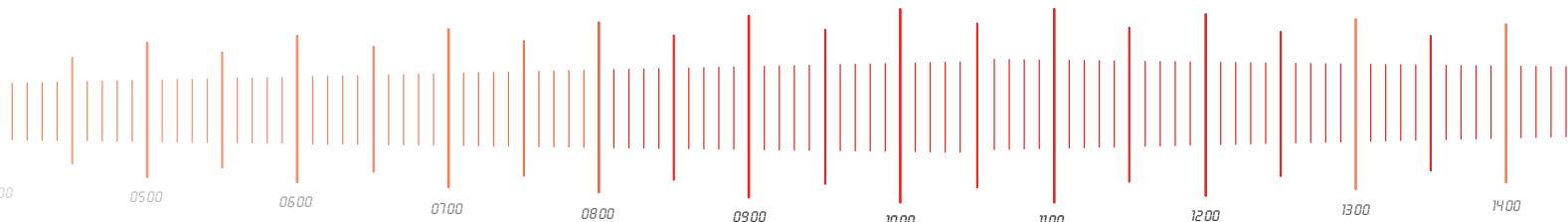
Diese Broschüre richtet sich an Väter, die in Beruf und Familie aktiv Verantwortung übernehmen wollen, denn Mütter verfügen bereits über viel Erfahrung, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Es stehen heute verschiedene Modelle zur Auswahl, wie Erwerbsarbeit und Familie in ein ausgeglicheneres Verhältnis gebracht werden können. Diese Broschüre informiert Sie über Möglichkeiten zur Reduktion der Erwerbsarbeitszeit und gibt Tipps, wie Sie Ihren Wunsch nach einer besseren Balance zwischen Erwerbsarbeit und Familie bei Ihren Vorgesetzten durchsetzen können. Weiter zeigt sie mögliche Formen von familienergänzender Kinderbetreuung auf und nennt die wichtigsten Rechts- und Sozialversicherungsfragen, welche sich bei einer Reduktion der Arbeitszeit stellen. Mit dem Hinweis auf Beratungsstellen und einer kommentierten Literaturliste will Ihnen FAIRPLAY-AT-WORK die Verbindung von Beruf und Familie erleichtern.

Die Durchsetzung des Wunsches nach einer ausgewogenen Balance zwischen Beruf und Familie ist heute ein ganzes Stück einfacher als noch vor ein paar Jahren, denn auch viele Unternehmen haben

den Trend zu mehr Familie und weniger Erwerbsarbeit erkannt. Sie sind daran, Arbeitsmodelle zu entwickeln, mit denen sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen. Denn auch sie wissen, dass ein intaktes soziales Umfeld und ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie ihre Mitarbeitenden motiviert und die Produktivität des ganzen Unternehmens fördert.

Trotzdem verlangt dieser Schritt von Ihnen immer noch viel Einsatz und Zivilcourage. Wir wünschen Ihnen dabei viel Erfolg!



## BERUF UND FAMILIE VEREINBAREN

Sie wissen zwar, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht optimal sind, um Beruf und Familie ideal zu kombinieren. Sie wissen auch, dass Frauen für gleichwertige Arbeit immer noch weniger verdienen als Männer und qualifizierte Teilzeitstellen dünn gesät sind.

Trotzdem wollen Sie die Familienarbeit nicht mehr nur Ihrer Partnerin überlassen und sind bereit, Hausarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlich neu zu organisieren. Kurz: Sie wollen Beruf und Familie in ein Gleichgewicht bringen, das für Sie und Ihre Partnerin stimmt.

### Hier einige Hinweise:

- Sprechen Sie mit Ihrer Partnerin über Ihr Anliegen. Bringen Sie Ihren Wunsch nach einer fairen Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit eindeutig zur Sprache.
- Erfassen Sie den Aufwand an Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit, den Sie und Ihre Partnerin wöchentlich leisten.

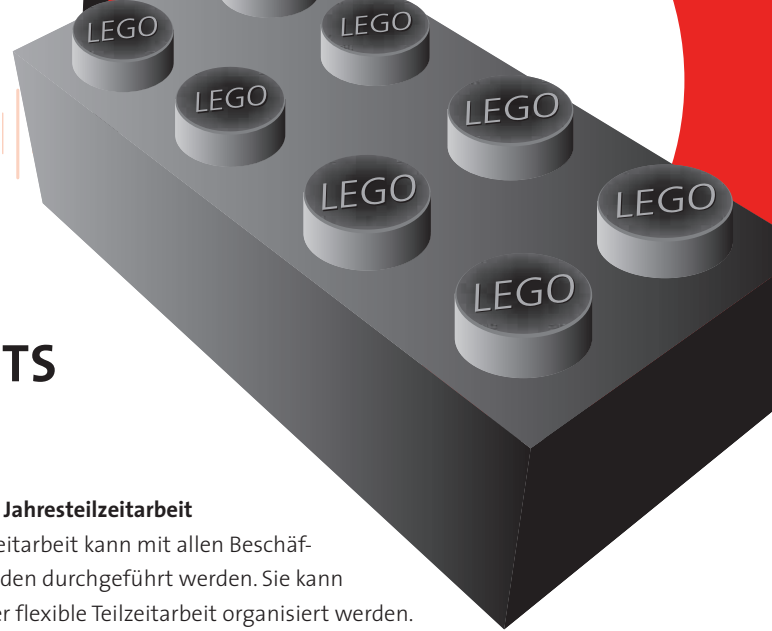
– Diskutieren Sie mit Ihrer Partnerin die Neuverteilung der Arbeit:

- Wer betreut wann die Kinder?
- Wer übernimmt welche Aufgaben im Haushalt?
- Wer leistet wann Erwerbsarbeit?
- Welchen minimalen Umfang müssen Ihr Arbeitspensum und dasjenige Ihrer Partnerin zur finanziellen Absicherung Ihrer Familie haben?

– Brauchen Sie familienergänzende Kinderbetreuung? Informieren Sie sich über die Angebote in ihrer Gemeinde oder Region.

**Tipp:** Die Broschüre «FAIRPLAY-AT-HOME. Ein Anstoss» bietet mit ihrem Fragebogen ein ideales Instrument, um sich ein genaues Bild vom Ist-Zustand der Arbeitsverteilung in Ihrer Partnerschaft zu machen. Die Broschüre gibt Ihnen aber auch weitere Anregungen, wie Sie Ihre Vorstellungen des partnerschaftlichen Zusammenlebens realisieren können.

Die Broschüre erhalten Sie über die Internetadresse [www.fairplay-at-home.ch](http://www.fairplay-at-home.ch) oder beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern.



# OHNE REDUKTION DER ARBEITSZEIT GEHT GAR NICHTS

Männer die Beruf und Familie vereinbaren wollen, kommen nicht um eine Reduktion der Erwerbsarbeit herum. Teilzeitarbeit ist aber nicht einfach Teilzeitarbeit, sondern tritt in verschiedensten Formen auf, die fix oder flexibel angewendet werden können. Hier einige der gängigsten Teilzeitformen:

## Tagesteilzeitarbeit

Sie arbeiten täglich, aber mit einer individuell reduzierten Arbeitszeit. Die Arbeitszeit kann fix 3, 4, 5, 6 oder 7 Stunden täglich betragen.

## Halbtagesarbeit

Bei dieser Form einer fixen Vormittags- oder Nachmittagsarbeit beträgt der Beschäftigungsgrad üblicherweise 50%.

## Wöchentliche Teilzeitarbeit

Bei dieser Arbeitsform wird ganztags gearbeitet, aber an einer reduzierten Anzahl Tage pro Woche (4, 3, 2 Tage, 1 Tag pro Woche). Möglich sind Beschäftigungsgrade von 20 bis 80%.

## Rollierende Wochenarbeit

Je nach System arbeiten Sie nur jede zweite Woche, drei von vier Wochen, die erste Woche pro Monat. Der Umfang der Arbeitszeit ist fix geregelt oder im Rahmen von gleichender Arbeitszeit begrenzt flexibel.

## Vorteil fixer Teilzeitarbeit

Sie können mit Ihrem Betrieb eine Form der Teilzeitarbeit vereinbaren, die Ihren Zielen und Bedürfnissen entspricht. Mit einer fixen Teilzeitarbeit lassen sich Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit optimal planen. Auch das Unternehmen kann mit Ihrem Einsatz zu den vereinbarten Zeiten rechnen.

## Nachteil fixer Teilzeitarbeit

Für Sie wie für die Unternehmensseite besteht der Nachteil, dass die Arbeitszeit nur geringfügig an unvorhergesehene Ereignisse angepasst werden kann.

## Reduzierte Jahresteilzeitarbeit

Jahresteilzeitarbeit kann mit allen Beschäftigungsgraden durchgeführt werden. Sie kann als fixe oder flexible Teilzeitarbeit organisiert werden. Sie können beispielsweise eine 60 %-Stelle auf Jahresbasis erfüllen, indem Sie:

- das ganze Jahr an drei Tagen pro Woche arbeiten
- das ganze Jahr Montag und Dienstag sowie Mittwoch- und Donnerstagmorgen arbeiten
- während sechs Monaten 80 Prozent und während sechs Monaten 40 Prozent arbeiten etc.

## Jobsharing

Jobsharing wird sehr unterschiedlich verstanden. Jobsharing kann heissen, dass sich zwei Personen eine Vollzeitstelle teilen und gemeinsam die Verantwortung übernehmen (Jobpairing), oder aber, dass Aufgaben und Pflichten einer Vollzeitstelle von den PartnerInnen aufgeteilt werden. Damit ist jede Person nur für die ihr zugeteilten Aufgaben verantwortlich (Jobsplitting).

## Gruppenteilzeitarbeit

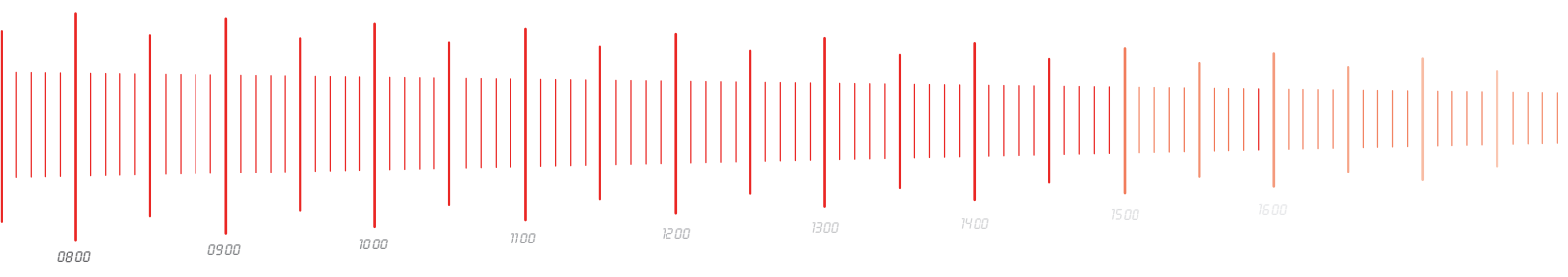
Anstelle von zwei Personen wie beim Jobsharing sind hier drei oder mehr Personen beteiligt. Der Kombination unterschiedlicher Beschäftigungsgrade, fixer und flexibler Arbeitszeitformen sind keine Grenzen gesetzt. Diese Arbeitsform bietet Unternehmen ein hohes Mass an Flexibilität und den Mitarbeitenden eine hohe Zeitautonomie. Trotzdem kann gerade die Selbstbestimmung der Mitarbeitenden über ihre Arbeitszeit zu Konflikten führen.

## Vorteil flexibler Teilzeitarbeit

Die Arbeitszeit kann immer wieder Ihren Wünschen oder den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst werden.

## Nachteil flexibler Teilzeitarbeit

In der Praxis kann die bestehende Flexibilität zu Ungunsten der Arbeitnehmenden eingesetzt werden. Zum Beispiel bei der «Arbeit auf Abruf».



## WIE SAG ICHS DEM CHEF?

Sie sind zur Überzeugung gelangt, dass Sie Ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren wollen, um Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in einer ausgewogenen Weise zu verbinden? Nun sind Selbstbewusstsein, Beharrlichkeit und taktisches Geschick beim Gespräch mit Ihren Vorgesetzten gefragt.

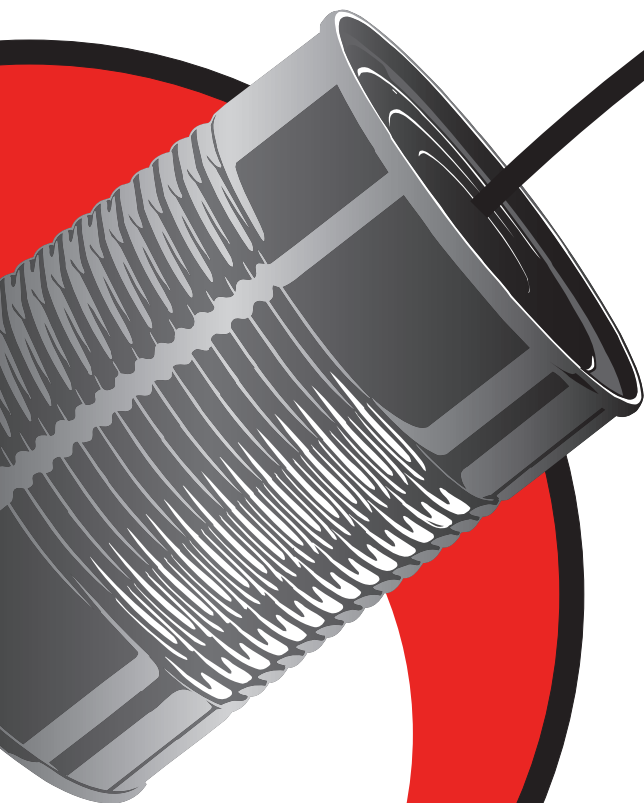
### Vorbereitung des Gesprächs

- Bedenken Sie die Konsequenzen einer Arbeitszeitreduktion (Lohn, Verantwortung, Tätigkeit, soziale Beziehungen, Sozialleistungen).
- Welche Kompromisse sind Sie bereit, gegenüber dem Unternehmen einzugehen?
- Wie verhalten Sie sich bei der Ablehnung Ihres Gesuchs um Arbeitszeitreduktion?
- Stellen Sie sich alle möglichen Ablehnungsgründe vor und versuchen Sie, diese in einem Rollenspiel (z.B. mit Ihrer Partnerin) zu entkräften.

- Prüfen Sie, ob andere Mitarbeitende ebenfalls an einer Reduktion der Arbeitszeit interessiert sind und besprechen Sie allenfalls das gemeinsame Vorgehen. Möglicherweise ist Ihr Anliegen einfacher zu realisieren, wenn ein ganzes Team oder eine Abteilung neu organisiert wird.

- Prüfen Sie, ob es in Ihrem Unternehmen bereits Arbeitszeitmodelle gibt, die auf Ihre Situation übertragen werden könnten.

- Prüfen Sie, ob das Unternehmen, in dem Sie tätig sind, in seinem Leitbild Wert auf ein soziales und fortschrittliches Image legt. Wenn ja, dann bringen Sie diese Aussagen im Gespräch mit Ihren Vorgesetzten ein.



### Vorgehen während des Gesprächs

- Treten Sie selbstbewusst auf. Sie sind nicht Bittsteller, sondern unterbreiten Ihren Vorgesetzten ein Angebot, das beiden Seiten Vorteile bringt.
- Machen Sie deutlich, dass Sie Ihre familiären Pflichten ernst nehmen und dass Sie gewillt sind, diese zu erfüllen.
- Schildern Sie Ihre persönlichen Bedürfnisse.
- Weisen Sie wiederholt auf die Vorteile für das Unternehmen hin:\*

  - höhere Motivation der Mitarbeitenden
  - angenehmeres Betriebsklima und weniger Betriebsunfälle dank ausgeglicheneren Mitarbeitenden
  - weniger Krankheitsausfall
  - geringere Fluktuation
  - höhere Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt
  - höhere Produktivität von Teilzeiterwerbstätigen im Vergleich zu Vollzeiterwerbstätigen
  - gesteigerte Effizienz durch flexible Formen der Arbeitsorganisation
  - mehr Know-how und ausserberuflich erworbene Schlüsselkompetenzen dank Teilzeitmitarbeitenden

- Machen Sie konkrete Vorschläge, wie Ihre Arbeit während Ihrer Abwesenheit verteilt werden kann.

– Zeigen Sie Verständnis für entstehende Probleme und helfen Sie, Lösungen zu finden. Vereinbaren Sie beispielsweise eine sechsmonatige Zeitspanne, nach der Bilanz gezogen wird.

- Erklären Sie sich einverstanden, dass Sie in Notfällen erreichbar sind.

### Beharrungsvermögen

Möglicherweise wird Ihrem Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit nicht sofort entsprochen. Lassen Sie sich nicht entmutigen, sondern überlegen Sie, ob:

- Sie mit einer Arbeitskollegin, einem Arbeitskollegen einen Vorschlag für ein Jobsharing unterbreiten könnten.
- Sie sich aufgrund Ihrer guten Leistungen sozusagen unentbehrlich gemacht haben und Sie somit Ihr Anliegen mit etwas mehr Druck vertreten können.

\* Ausführliche Informationen zu einer familienfreundlichen Personalpolitik finden Sie in der Broschüre «FAIRPLAY-AT-WORK in Unternehmen». Diese erhalten Sie unter [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch) oder beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Schwarztorstasse 51, 3003 Bern.

# KINDERBETREUUNG IST NICHT NUR PRIVATSACHE

0200

0300

0400

0500

Eines der wichtigsten Motive für eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie dürfte die Beziehung zu Ihren Kindern sein. Ihnen wollen Sie ein Vater sein, der auch im Alltag präsent ist, der ihre Freuden und Leiden kennt, auf den sie sich verlassen können.

Sie können und müssen dem Kind aber nicht alles sein. Das Kind braucht auch ausserfamiliäre Strukturen zu seiner Persönlichkeitsentfaltung und sozialen Entwicklung.

Erwerbstätige Paare sind meist auf eine familienergänzende Kinderbetreuung angewiesen. Wichtig ist, dass die Betreuung der Kinder sicher und verlässlich ist. Je nach Wohnort und Alter der Kinder stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Die ideale Betreuungsform zu finden, ist nicht einfach und bedingt vor allem eine Klärung Ihrer eigenen Bedürfnisse und Anforderungen.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass das heutige Betreuungsangebot sowohl für Vorschul- als auch für Schulkinder immer noch ungenügend ist. Handlungsbedarf erkennen auch die eidgenössischen Räte. Ab dem Jahr 2003 leistet der Bund eine mehrjährige Anstossfinanzierung zur Schaffung von familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen.

## Formen familienergänzender Kinderbetreuung:

### Kindertagesstätte

Kindertagesstätten nehmen Kinder im Vorschulalter auf. Die Betreuung ist in der Regel an allen Werktagen von 6.30 bis 18.30 Uhr gewährleistet. Das Angebot an Kindertagesstätten ist regional sehr verschieden. Generell ist die Dichte an Kindertagesstätten in städtischen Gebieten grösser als in ländlichen Regionen.

Nähere Informationen zu Kindertagesstätten finden Sie unter [www.krippenverband.ch](http://www.krippenverband.ch).

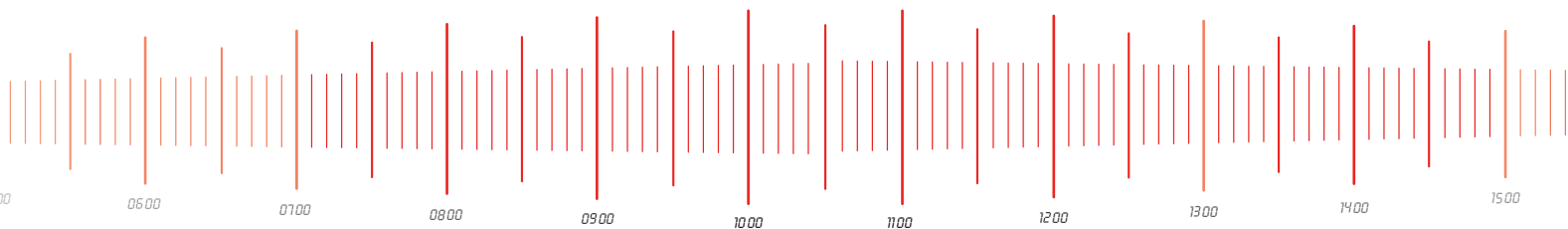
### Tagesschulen

Tagesschulen sind Volksschulen mit einem integrierten, ganztägigen Betreuungsangebot, das allen Schulkindern offen steht. Der Tag ist – anders als in der normalen Volksschule – in Block- und Auffangzeiten aufgeteilt. Die Betreuung ist somit von 7 bis 18 Uhr gewährleistet. Das Angebot an Tagesschulen konzentriert sich vor allem auf städtische Gebiete.

Nähere Informationen zu Tagesschulen finden Sie unter [www.tagesschulen.ch](http://www.tagesschulen.ch).







### Mittagstisch

Immer mehr Schulen kennen den Mittagstisch. Diese einfachere Variante der Tagesschule bietet ein freiwilliges Mittagessen an und leistet nach Bedarf professionelle Betreuung und Aufgabenhilfe.

Nähere Informationen erhalten Sie bei den Schulbehörden Ihrer Gemeinde.

### Tagesfamilien

Die Betreuung Ihres Kindes durch eine Tagesfamilie ist in vielen Regionen die einzige Möglichkeit, ein Kind ausserhalb der Familie betreuen zu lassen. Da sie ganz-, halbtags oder stundenweise angeboten wird, kann sie ganz den Bedürfnissen der Eltern angepasst werden. Tageseltern sind meist zusammen mit den Eltern der betreuten Kinder in einem Verein organisiert. Der Verein kümmert sich um die notwendigen Bewilligungen und Versicherungen.

Nähere Informationen zu Tagesfamilienvereinen erhalten Sie unter [www.tagesfamilien.ch](http://www.tagesfamilien.ch).

### NachbarInnen, Bekannte und Grosseltern

Wenn es in Ihrer Gegend weder Kindertagesstätten noch Mittagstische oder Tagesfamilien gibt, kann sich vielleicht jemand aus Ihrem Bekannten- oder Verwandtenkreis um Ihr Kind kümmern. Möglicherweise können Sie sich im Turnus mit einem Nachbarn oder einer Nachbarin die Betreuung der Kinder teilen. In vielen Familien sind es die Grosseltern, die sich um die Betreuung ihrer Enkelkinder kümmern, wenn beide Elternteile berufstätig sind.

### Betriebsinterne Kinderbetreuung

Inzwischen sind es nicht mehr ausschliesslich Grossunternehmen, die in der Frage der Kinderbetreuung aktiv sind. Erkundigen Sie sich bei Ihren Vorgesetzten oder bei der Personalabteilung, welche Unterstützung Ihnen das Unternehmen in der Kinderbetreuung bietet. Möglicherweise gibt es eine betriebseigene Kinderbetreuung oder das Unternehmen hat sich einer externen Kindertagesstätte angeschlossen. Vielleicht gibt es einen Mittagstisch für die Kinder von Betriebsangehörigen.

### Scuola dell'infanzia (Tessiner Modell)

Der Kanton Tessin stellt ein Netz verschiedener Betreuungsmöglichkeiten wie Kindertagesstätten, Kindergärten, Mittagshorte und Aufgabenhilfe nach Schulschluss zur Verfügung. So nimmt die «scuola dell'infanzia» Kinder ab drei Jahren von Montag bis Freitag jeweils von 8.45 bis 15.45 Uhr auf. Die Verpflegung über Mittag ist fakultativ. Die Eltern, deren Kinder über Mittag in der Schule essen, zahlen einen einkommensabhängigen Beitrag, der für alle erschwinglich ist.

Der Stundenplan der «scuola dell'infanzia» gilt auch für die Primarschulen. In der «doposcuola» haben die Schulkinder zudem die Möglichkeit, die Schulaufgaben unter Aufsicht zu erledigen.

Das Tessiner Betreuungsmodell leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



# RECHTLICHES

Ein Teilzeitpensum bringt nicht nur in finanzieller, sondern auch in rechtlicher und versicherungstechnischer Hinsicht Veränderungen.

Viele Sozialversicherungsleistungen sind an die Erwerbsarbeit gekoppelt, ihre Leistungen richten sich nach dem Lohn aus. Im Fall von Erwerbslosigkeit, Unfall, Invalidität, Alter, Tod und Hinterlassenschaft werden deshalb bei Teilzeitarbeit tiefere Leistungen erbracht. Einzig bei Krankheit sind die Leistungen nicht einkommensabhängig.

## **Keine Leistungen erhalten Sie bei Teilzeitarbeit in folgenden Fällen:**

- Ein Nichtberufsunfall ist nicht gedeckt, wenn Sie weniger als 8 Std. pro Woche arbeiten.
- Sie verfügen über keine 2. Säule (Pensionskasse), wenn Sie pro Jahr weniger als Fr. 25'320 verdienen (Stand Januar 2003).

Da die Sozialversicherungsleistungen von Fall zu Fall variieren, wenden Sie sich mit Ihren konkreten Fragen am besten an folgende Institutionen und Kontaktpersonen:

- die Personalabteilung Ihres Unternehmens
- Ihren Berufsverband
- Ihre Gewerkschaft
- Rechtsberatungsstellen
- das Gleichstellungsbüro in Ihrem Kanton oder Ihrer Stadt (die Liste der kantonalen und kommunalen Gleichstellungsbüros finden Sie unter [www.equality.ch](http://www.equality.ch))

# BERATUNGSHINWEISE UND -ANGEBOTE

## | Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern  
Tel. 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81  
E-Mail: [ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch)  
[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)  
[www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)  
[www.fairplay-at-home.ch](http://www.fairplay-at-home.ch)

## | Fachstelle UND

### Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Basel: Postfach 2824, 4055 Basel Tel. 061 283 09 83  
Bern: Postfach 6060, 3001 Bern Tel. 031 839 23 35  
Luzern: Postfach 2913, 6002 Luzern Tel. 041 497 00 83  
Zürich: Postfach 9422, 8036 Zürich Tel. 01 462 71 23  
E-Mail: [info@und-online.ch](mailto:info@und-online.ch)  
[www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

## | Pro Familia Schweiz

Generalsekretariat  
Laupenstrasse 45, Postfach 7572, 3001 Bern  
Tel. 031 381 90 30, Fax 031 381 91 31  
E-Mail: [profamilia@bluewin.ch](mailto:profamilia@bluewin.ch)  
[www.profamilia.ch](http://www.profamilia.ch)

## | pro juventute

Zentralsekretariat  
Seehofstrasse 15, 8032 Zürich  
Tel. 01 256 77 77, Fax 01 256 77 78  
E-Mail: [info@projuventute.ch](mailto:info@projuventute.ch)  
[www.projuventute.ch](http://www.projuventute.ch)

## | Familienplattform

[www.familienplattform.ch](http://www.familienplattform.ch) ist eine gemeinsame Internetseite von Pro Familia, Pro Juventute und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband. Die Internetseite bietet Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

## | Bundesamt für Sozialversicherung

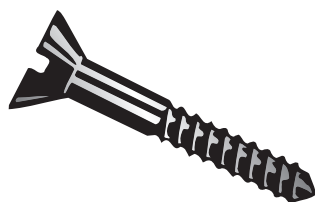
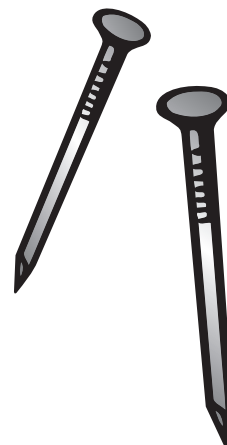
Effingerstrasse 20, 3003 Bern  
Tel. 031 322 90 11, Fax 031 322 78 80  
E-Mail: [info@bsv.admin.ch](mailto:info@bsv.admin.ch)  
[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)

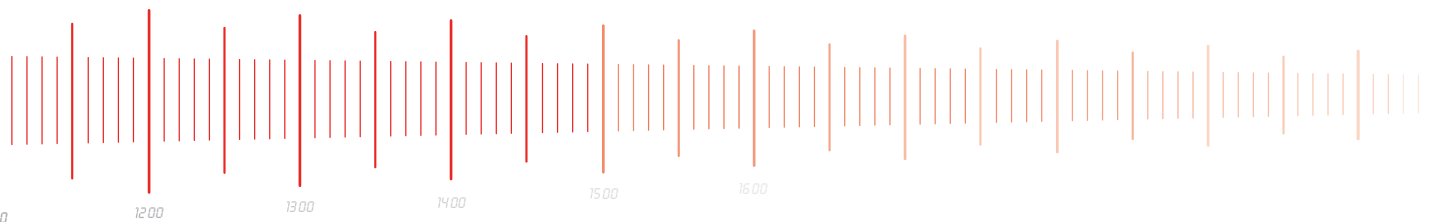
## | Schweizerischer Krippenverband

Rennweg 23, Postfach 2773, 8022 Zürich  
Tel. 01 212 24 44, Fax 01 212 24 45  
E-Mail: [chkrippen@smile.ch](mailto:chkrippen@smile.ch)  
[www.krippenverband.ch](http://www.krippenverband.ch)

## | Verein Tagesschulen Schweiz

Rötelstrasse 11, Postfach, 8042 Zürich  
Tel. 01 361 42 88, Fax 01 361 42 90  
E-Mail: [fachstelle@tagesschulen.ch](mailto:fachstelle@tagesschulen.ch)  
[www.tagesschulen.ch](http://www.tagesschulen.ch)





## LITERATUR

### | FAIRPLAY-AT-HOME. Ein Anstoss

#### **Eine Broschüre für junge Väter und Mütter**

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2002

Die Broschüre mit einem Fragebogen regt Paare an, die Aufgabenverteilung zu Hause gemeinsam zu diskutieren und konkrete Schritte zu einer fairen Verteilung der Familien- und Erwerbsarbeit zu unternehmen. Die Broschüre ist über die Website [www.fairplay-at-home.ch](http://www.fairplay-at-home.ch) oder beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern zu beziehen.

### | FAIRPLAY-AT-WORK in Unternehmen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 2003

Die Broschüre richtet sich als Pendant zu FAIRPLAY-AT-WORK für Väter an Verantwortliche in Unternehmen und Verwaltungen. Sie benennt den vielfältigen Nutzen familienfreundlicher Massnahmen in Unternehmen und zeigt auf, wie Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Balance zwischen Beruf und Familie erleichtern können. Die Broschüre liefert Männern und Frauen, die sich an ihrem Arbeitsplatz für familienfreundliche Massnahmen stark machen wollen, viele Argumente und ist zur Vorbereitung eines Gesprächs mit Vorgesetzten sehr dienlich. Die Broschüre ist über die Website [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch) oder beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern zu beziehen.

### | Bürgisser Margret: Beruf und Familie vereinbaren

Info-Schrift Nr. 13 des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins, 2000

Diese Broschüre gibt eine knappe und umfassende Übersicht über alles, was mit FAIRPLAY-AT-HOME und FAIRPLAY-AT-WORK im Zusammenhang steht. Die Autorin umreist – untermauert von vielen Statistiken und Grafiken – das Spannungsfeld Beruf-Familie, orientiert über die gängigen Arbeitszeit- und Familienmodelle, über familienergänzende Kinderbetreuung und über Probleme im Bereich der Sozialversicherungen.

Die Broschüre kann unter der Telefonnummer 01 283 45 45 oder über [info@skv.ch](mailto:info@skv.ch) bestellt werden.

### | Osswald Rahel Fritz und Huber-Winter Thomas: **Beruf und Familie partnerschaftlich anpacken**

Eine Werkmappe für Paare, Pro Familia Schweiz, 1999

Die Werkmappe bietet Ihnen verschiedene Werkzeuge an, mit denen Sie eine differenzierte Standortbestimmung innerhalb Ihrer Partnerschaft angehen können. Zur Sprache kommen Themen wie Arbeit und Zeit, die persönlichen Bedürfnisse, das persönliche Umfeld, die Partnerschaft, die Haus- und Familienarbeit, die Kinder, der Beruf, die Finanzen und verschiedene Arbeitszeitmodelle.

Die Mappe kann unter der Telefonnummer 031 381 90 30 oder über [info@profamilia.ch](mailto:info@profamilia.ch) bestellt werden.





| **Haldimann Urs:**

**Männer zwischen Karriere, Küche und Kinderzimmer**

Beobachter Buchverlag 1996

Das Buch bietet eine Orientierungshilfe für Männer, die neue Formen des Zusammenlebens erproben wollen. Es ist mit vielen praktischen Beispielen und Erlebnisberichten aufgelockert.

Dieses Buch kann über den Buchhandel bezogen werden.  
ISBN Nummer: 3-85569-128-2

| **Kadishi Bernadette:**

**Familienarbeit macht kompetent**

Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben, Beobachter Buchverlag 2002

Der Beobachter-Ratgeber macht den Wert der Familien- und Hausarbeit deutlich. Dank konkreter Arbeitsanleitung können Interessierte ihre in der Familien- und Hausarbeit erworbenen Fähigkeiten festlegen, selbstbewusst präsentieren und so fürs Berufsleben nutzbar machen.

Dieses Buch kann über den Buchhandel bezogen werden.  
ISBN Nummer: 3-85569-255-6

## **Weiterführende Literatur zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**

| **Schnack Dieter, Gersterkamp Thomas:**

**Hauptsache Arbeit**

Männer zwischen Beruf und Familie,  
Hamburg 1996

| **Saldo Ratgeber, Die drei Säulen: Gut vorsorgen**

Was Sie über die Pensionskasse, die AHV und die dritte Säule wissen müssen, Zürich 1999

| **Schweizerischer Kaufmännischer Verband, Info-Schrift Nr. 5**

Teilzeitarbeit, Zürich 1996

| **Schweizerischer Kaufmännischer Verband, Info-Schrift Nr. 7**

Arbeitszeit – Flexibel und reduziert, Zürich 1997

| **Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Tipps und Facts**

Hg. Kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern Kanton Aargau, Aarau 2002



# IHR BEITRAG ZU FAIRPLAY-AT-WORK

Es interessiert uns, was Sie über FAIRPLAY-AT-WORK denken, was Ihre Erfahrungen sind bei der persönlichen Umsetzung. Wo stossen Sie auf Schwierigkeiten? Wie gehen Sie das Gespräch mit Vorgesetzten an? Wie lösen Sie die Frage der familienergänzenden Kinderbetreuung?

Ihre Meinung erleichtert es FAIRPLAY-AT-WORK, bei möglichst vielen Männern und Unternehmen auf offene Ohren zu stossen. Damit in Zukunft Männer und Frauen in einem ausgeglichenen Verhältnis in Beruf und Familie Verantwortung übernehmen können.

Bitte teilen Sie uns Ihre Ansichten und Anliegen zu FAIRPLAY-AT-WORK mit. Am besten schriftlich.

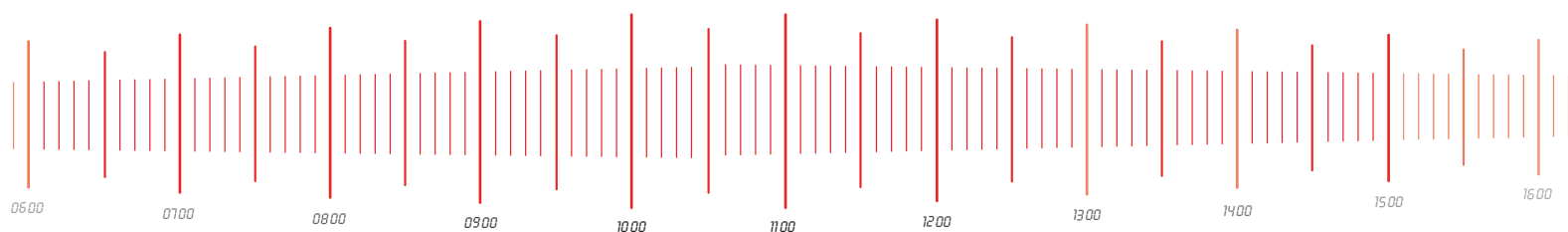
## **Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann**

Schwarztorstrasse 51  
3003 Bern

Fax: 031 322 92 81

E-Mail: [info@fairplay-at-work.ch](mailto:info@fairplay-at-work.ch)

Internet: [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)



## Impressum:

### Herausgeberin/Projektleitung:

Eidgenössisches Büro für die  
Gleichstellung von Frau und Mann;  
Thomas Beyeler, Flurina Derungs,  
Marianne Geisser, Verena Laedrach-Feller

### Konzept/Gestaltung/Text:

Contexta AG, Bern

### Druck:

Merkur Druck AG, Langenthal

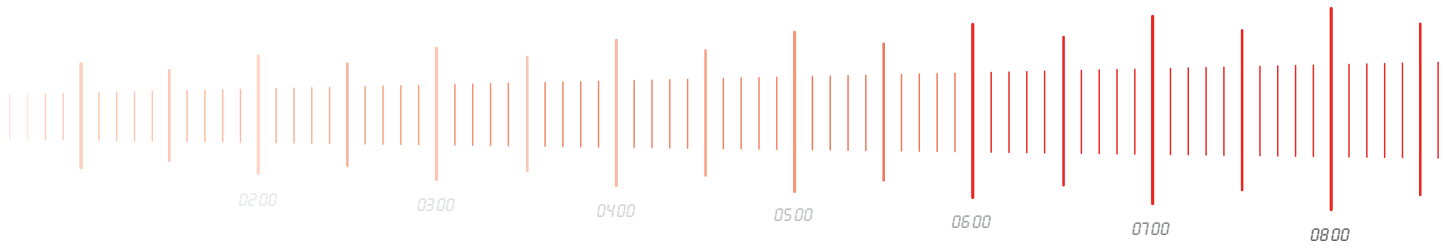
### Vertrieb:

BBL, Vertrieb Publikationen, CH-3003 Bern  
[www.bbl.admin.ch/bundespublikationen](http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen)  
Bestell-Nr. 301.963.d

Bern, März 2003

03.2003 15'000





**FAIRPLAY-AT-WORK.CH**

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern  
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81  
[www.equality-office.ch](http://www.equality-office.ch)  
e-mail [ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch)



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo  
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um