

Bachelor Thesis,
2017

Väterorientierte Massnahmen in Schweizer Fachhochschulen und Universitäten

Erfahrungen und Herausforderungen bei der Einführung und Umsetzung von
väterorientierten Massnahmen in Schweizer Bildungsinstitutionen und Unternehmen

Autorin:

Noemi Schneider

Begleitung:

Prof. Dr. Brigitte Liebig

Praxispartner:

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Abstract

Väter in der Schweiz möchten sich heute vermehrt in der Familie engagieren. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen sich sie jedoch mit Herausforderungen konfrontiert. In dieser Arbeit wurde mittels einer Dokumentenanalyse erhoben, welche Unterstützungsmassnahmen Hochschulen und Unternehmen Vätern in der Schweiz bereits anbieten. In einer fallvergleichenden Analyse von neun Hochschulen und Unternehmen wurden im Anschluss die Erfahrungen bei der Einführung und Umsetzung von väterorientierten Massnahmen erfragt. Es zeigt sich, dass einerseits nach wie vor verankerte Rollenvorstellungen die Inanspruchnahme der familienfreundlichen Massnahmen durch Väter hindern, andererseits auch arbeitskulturelle Bedingungen in gewissen Bereichen die Möglichkeit aktiver Vaterschaft erschweren. Hochschulen und Unternehmen sind künftig gefordert, durch väteraktive Kommunikation, Förderung innovativer Vereinbarkeitslösungen und Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden Väter bei der Vereinbarkeit zu unterstützen.

Diese Arbeit umfasst 124 969 Zeichen inkl. Leerzeichen.

Danksagung

Ich möchte mich bei allen bedanken, die mich bei der Erstellung der Bachelorarbeit unterstützt haben. Ein ganz besonderer Dank geht an Prof. Dr. Brigitte Liebig, die mich als Betreuungsperson bei meiner Bachelorarbeit begleitet hat. Von Ihren wertvollen Anmerkungen konnte ich vor allem in methodischer und konzeptioneller Hinsicht profitieren, was die vorliegende Arbeit maßgeblich bereichert hat. Auch bei Natalie Berger möchte ich mich für die Möglichkeit bedanken, Teil dieses spannenden und wichtigen Projektes sein zu können. Nicht zu vergessen sind auch all meine InterviewpartnerInnen, die sich für die Interviews zur Verfügung gestellt haben und mich durch ihre Zeit beim Gelingen dieser Arbeit unterstützt haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Die Ausgangslage - Väterpolitik in der Schweiz.....	2
2.1 Vaterschaftsurlaub und Elternzeit.....	2
2.2 Die Schweiz im internationalen Vergleich.....	4
3. Zum Forschungsstand – „neue“ Väter und Vereinbarkeit in der Schweiz	5
3.1 Das Vereinbarkeitsproblem von Vätern in der Schweiz – auch in Hochschulen?	6
4. Theoretische Grundlagen.....	8
4.1 Vätorientierung und Familienfreundlichkeit - Begriffsbestimmung und –abgrenzung.....	8
4.2 Die Hochschule als Arbeitgeber	9
4.3 Vätorientierte Massnahmen an Hochschulen	10
5. Methodisches Vorgehen.....	14
5.1 Forschungsdesign	14
5.2 Dokumentenanalyse: Material, Erhebung und Auswertung.....	15
5.3 Experteninterviews: Sampling, Erhebung und Auswertung	17
6. Vätorientierte Massnahmen in der Praxis	20
6.1 Vätorientierte Massnahmen in Schweizer Hochschulen und Unternehmen.....	20
6.2 Erfahrungen und Herausforderungen vätorientierter Massnahmen	26
6.2.1 Vom Umgang mit aktiver Vaterschaft.....	26
6.2.2 Motive für ein Engagement für Väter	27
6.2.3 Die Wirkungen von vätorientierten Massnahmen	28
6.2.4 Herausforderungen und Hindernisse bei der Umsetzung	30
6.2.5 Kosten und Nutzen vätorientierter Massnahmen.....	31
6.2.6 Vätorientierte Massnahmen in der Zukunft	32
6.3 Zusammenfassung der Erkenntnisse	34
6.3.1 Diskussion der Erkenntnisse.....	35
7. Handlungsempfehlungen	37
8. Schlussfolgerungen und Ausblick	40
9. Literaturverzeichnis	41
Anhang	i

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1 Vätororientierte Massnahmen an Schweizer Universitäten	21
Tabelle 2 Vätororientierte Massnahmen an Schweizer Fachhochschulen.....	23
Tabelle 3 Vätororientierte Massnahmen an Schweizer Unternehmen	25
Tabelle 4 Zusammenfassung der Erkenntnisse	34
Abbildung 1 Handlungsfelder und Massnahmen zur Unterstützung aktiver Vaterschaft.....	10
Abbildung 2 Methodisches Vorgehen.....	15
Abbildung 3 Untersuchte Hochschulen und Unternehmen.....	16
Abbildung 4 Sample ExpertInneninterviews.....	17

1. Einleitung

Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den vergangenen Jahren zu einer allgemein anerkannten Tatsache geworden (Prognos, 2005). Auch in der Schweiz lässt sich in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen generell ein Trend zur ‚Familienfreundlichkeit‘ erkennen (Liebig & Peitz, 2014). So wird auch an Hochschulen das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesichts der Diskussion um „familienfreundliche Hochschulen“ zunehmend diskutiert (Reuter & Liebig, 2009). Dabei ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie längst nicht mehr nur ein Frauenthema. Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass auch Männer unter Vereinbarkeitsproblemen leiden (vgl. Pro Familia, 2011; Döge 2004; Liebig, Peitz & Kron, 2016). Es zeigt sich jedoch, dass familienfreundliche Angebote in Betrieben von Vätern erst wenig in Anspruch genommen werden. Wie die Studie von Liebig et. al. (2016) zeigt, sehen sich Väter im Erwerbsleben oft mit informellen Barrieren gegen teilzeitarbeitende Männer oder gegen vaterschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche konfrontiert. Um die negativen Folgen der Doppelbelastung der Väter und den daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die Produktivität, Motivation und Zufriedenheit zu vermeiden, bieten bereits zahlreiche Unternehmen in der Schweiz Massnahmen zur Unterstützung von Vätern an. Offen ist diesbezüglich bis heute eine Analyse, welche Massnahmen Hochschulen bei der Unterstützung der Väter anbieten. Im Rahmen eines Projekts der Fachhochschule Nordwestschweiz sollen daher verschiedene väterorientierte Unterstützungsformen und entsprechende Erfahrungen aus Schweizer Unternehmen und Hochschulen am Beispiel der FHNW hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit geprüft werden. Ziel dieser Bachelorarbeit als Bestandteil dieses Projekts ist es zunächst zu erfassen, *wie sich der Umgang mit Vaterschaftsurlaub in der Schweiz im Vergleich zum Ausland gestaltet*. Mit Blick auf Schweizer Hochschulen und Unternehmen wird in einem nächsten Schritt untersucht, *welche 'Practices' es hinsichtlich Vaterschaftsurlaub und weiteren väterorientierten Unterstützungsformen in Schweizer Unternehmen und Bildungsinstitutionen bereits gibt*. Überdies wird erhoben, *welche Erfahrungen Unternehmen und Bildungsinstitutionen bei der Einführung von väterorientierten Unterstützungsformen machen und mit welchen Herausforderungen sie sich konfrontiert sehen*.

Das folgende Kapitel beleuchtet den Umgang mit dem Thema Vaterschaft in Politik, Gesellschaft und Organisationen in der Schweiz. Der aktuelle Forschungsstand zum Thema aktive Vaterschaft und Vereinbarkeit in der Schweiz wird im dritten Kapitel dargestellt. Das vierte Kapitel bildet den Theorieteil, in dem nebst der Begriffsbestimmung und den Eigenheiten der Hochschule als Arbeitgeberin mögliche Handlungsfelder zur Unterstützung von Vätern aufgezeigt werden. Die Ergebnisse aus den Erhebungen sind im sechsten Kapitel dargestellt. Im ersten Unterkapitel 6.1 sind die Praxisbeispiele von Unterstützungsmassnahmen für Väter in Schweizer Hochschulen und Unternehmen beschrieben, wobei zentrale Unterstützungsmassnahmen in Hochschulen und Unternehmen hervorgehoben sind. Im Anschluss sind in 6.2 detailliert die Erkenntnisse aus den ExpertInneninterviews aufgeführt. Im letzten Unterkapitel 6.3 werden die zentralen Erkenntnisse diskutiert. Im Anschluss sind in Kapitel 7 Handlungsempfehlungen für Hochschulen angegeben. Zum Schluss dieser Arbeit sind die Schlussfolgerungen festgehalten und es wird ein Ausblick für weitere Forschung gegeben.

2. Die Ausgangslage - Väterpolitik in der Schweiz

Die Familienfreundlichkeit gewinnt in der Schweiz seit mehreren Jahren politisch zunehmend an Bedeutung. Durch Massnahmen im Bereich der Familienfreundlichkeit lassen sich unter anderem dem drohenden Fachkräftemangel, der abnehmenden Geburtenrate und der hohen Erwerbslosigkeit von Frauen entgegenwirken (Prognos, 2010). Besonders zentral ist in diesem Rahmen die wirtschaftspolitische Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der insbesondere Mütter in den Mittelpunkt gerückt werden. Wie neuere Forschungsergebnisse zeigen, haben aber auch Väter aufgrund von veränderten Lebensformen und neuen Vorstellungen von Partner- und Elternschaft ein Vereinbarkeitsproblem (vgl. Liebig & Peitz, 2014). Männer möchten heute in der Familie anders präsent sein als ihre Väter und Grossväter (Baumgarten et al. 2016). Doch die Stellung der Väter in der Schweiz ist sowohl rechtlich als auch organisatorisch nach wie vor schwierig. So existieren beispielsweise keine gesetzlichen Grundlagen zur Förderung von Väterprojekten, keine in eine öffentliche Verwaltung eingebundene Abteilung für Männerfragen sowie nur geringe Möglichkeiten im Bereich von Vaterzeit (Walter & Eickhorst, 2012). Seit einigen Jahren sind jedoch verstärkt eigenständige Bewegungen¹ zum Antrieb der Väterpolitik in der Schweiz entstanden, die durch zunehmend politische Initiativen gestaltend in die Politik einwirken (Liebig et. al., 2016). So zeigt sich, dass seit mehr als einem Jahrzehnt auch Männer in der familienfreundlichen Personal- und Unternehmenspolitik miteinbezogen werden (Liebig & Peitz, 2014). Einige Unternehmen setzen bereits väterorientierte Sensibilisierungskampagnen und Beratungsangebote zur Förderung des informellen Austauschs unter Vätern ein, um Barrieren bei der Nutzung familienfreundlicher Massnahmen für Männer abzubauen. Dennoch fehlt in der Schweiz nach wie vor ein gesetzlich verankerter Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub. Im folgenden Kapitel wird aufgezeigt, wieso gerade auch ein aktives politisches Engagement von staatlicher Seite zur Unterstützung von Vätern in der Vereinbarkeit benötigt wird und was die Schweiz mit Blick auf andere europäische Länder hinsichtlich der Unterstützung aktiver Vaterschaft beachten muss.

2.1 Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

In der Schweiz existiert nach wie vor kein gesetzlich geregelter Vaterschaftsurlaub oder Elternurlaub. Das Parlament hat einen Vaterschaftsurlaub insgesamt über 30 Mal abgelehnt – jüngst im April 2016 scheiterte die Einführung eines zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubs vor dem Nationalrat.² Doch wieso gestaltet sich die Einführung von Vaterschafts- oder Elternurlaub so schwierig in der Schweiz? Dies ist nach Esping und Andersen (1999; nach Liebig & Peitz, 2014) einerseits auf das «liberal-konservative Muster» der Schweizer Familienpolitik zurückzuführen. So finden in der Schweiz staatliche Finanzierungen im Bereich der Familie wenig Anklang und auch ausserfamiliäre Betreuungsangebote werden vom Staat nur gering unterstützt (Liebig & Peitz, 2014). Andererseits muss auch das in der Schweiz sehr stark föderalistisch ausgerichtete System berücksichtigt werden. Da viele Initiativen aus zivilgesellschaftlichen

¹ U.a männer.ch, Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen / SIMG, Schweizerisches Institut für Männer und Geschlechterfragen

² Siehe Parlamentarische Geschäftsdatenbank unter www.parlament.ch

Bewegungen ausgehen, ist auch der Haltungsebene der Gesellschaft Rechnung zu tragen. So ist in der Schweiz nach wie vor die Auffassung verbreitet, dass der Umgang und die Ausgestaltung der Vaterschaft eine ausschliesslich familiäre Angelegenheit ist (Walter & Eickhorst, 2012).

Die meisten Vorstösse sahen eine zusätzliche, bezahlte erwerbsfreie Zeit für Väter nach der Geburt oder Adoption eines Kindes vor – dies in Form eines Elternurlaubs oder eines eigenständigen Vaterschaftsurlaubes. Unter Vaterschaftsurlaub versteht man das individuelle Recht des Vaters auf den Anspruch auf eine erwerbsfreie Zeit, dieses ist im Regelfall direkt an die Geburt oder Adoption eines Kindes gebunden (Bericht Elternurlaub, 2013). Der Elternurlaub begründet den Anspruch *beider* Elternteile nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes auf eine erwerbsfreie Zeit und existiert in Form von je festen Anteilen für Vater und Mutter oder der Möglichkeit zu einer freien Aufteilung zwischen den Eltern (Liebig & Peitz, 2016). Oft wird anstelle des Begriffs «Elternurlaub» auch «Elternzeit» verwendet.³ Für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubes oder einer Elternzeit, welche den Mutterschaftsurlaub ergänzt, sprechen sowohl das Kindeswohl, als auch die Unterstützung gleichstellungspolitischer und volkswirtschaftlicher Ziele. Die Argumente für einen Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit beziehen sich unter anderen darauf, dass die Mutter in der Erholung von der Schwangerschaft und Geburt unterstützt werden kann und die weibliche Beschäftigungsrate steigern vermag (OECD, 2016). Auch auf betriebswirtschaftlicher Ebene sind die Nutzeffekte sichtbar: höhere Rückkehrquoten von Beschäftigten nach der Geburt eines Kindes, Rückkehr in höhere Pensen und häufigere unternehmensinterne Karrieren (Prognos 2010). Aus gleichstellungspolitischer Sicht kann ein Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit auch dazu beitragen, dass die Diskrimination von Frauen in der Arbeitswelt reduziert werden könnte – gerade bezüglich der Einstellungen würde dies bedeuten, dass sowohl Frauen als auch Männer eine Elternzeit in Anspruch nehmen *könnten*. Auch zu gleichberechtigten Partnerschaft und egalitärer Aufteilung der Familienpflichten kann ein Vaterschaftsurlaub oder eine Elternzeit beisteuern: es könnte verhindert werden, dass junge, gut ausgebildete Paare nach Geburt des ersten Kindes in traditionelle Rollenmuster verfallen (Gephart, 2011).

Während der Bundesrat mit gesetzlichen Regelungen auf sich warten lässt, sind jedoch sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor Kompromisse beobachtbar (Liebig & Peitz, 2014): Schätzungen zufolge sehen mittlerweile 27 Prozent der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz mindestens einen bezahlten Vaterschaftsurlaub vor und / oder gewähren einen unbezahlten Elternurlaub zwischen drei Monaten und zwei Jahren (Koslowski, Blum & Moss, 2016). Es zeigt sich, dass grössere Unternehmen (Bericht Elternurlaub, 2013) und öffentliche Arbeitgeber (vgl. Travail.Suisse, 2014) etwas väterfreundlicher sind. So bietet die Mehrheit der kantonalen und städtischen Verwaltungen einen Vaterschaftsurlaub von 5-10 Tagen an, während sich der Vaterschaftsurlaub einer grossen Mehrheit der wichtigsten GAV auf einen Tag beschränkt (vgl. Travail.Suisse, 2014).

³ Der Begriff „Elternurlaub“ orientiert sich am Arbeitsmarkt und definiert klarer den Unterbruch der Erwerbstätigkeit. Dies ist vor allem hinsichtlich einer Garantie auf eine Rückkehr an den Arbeitsplatz relevant (Bericht Elternurlaub, 2013). „Elternzeit“ hebt hingegen den beträchtlichen Aufwand der elterlichen Betreuung hervor und wird daher in familienpolitischen Kreisen oft bevorzugt (Liebig & Peitz, 2014). In dieser Arbeit wird vom Begriff „Vaterschaftsurlaub“ ausgegangen.

2.2 Die Schweiz im internationalen Vergleich

Während in anderen europäischen Ländern aktive Vaterschaft bereits Eingang in die Familienpolitik gefunden hat, steht die Schweiz im internationalen Vergleich bezüglich Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit im Rückstand. Die meisten EU-Staaten bieten in irgendeiner Form ein Entgelt für die Elternzeit an. Neue Richtlinien erweiterten 2010 die rechtlichen Ansprüche der Beschäftigten in der EU, indem unter anderem eine Mindestdauer der Elternzeit von vier Monaten festgesetzt wurde. Um Väter dazu zu motivieren, vermehrt Elternzeit zu beziehen, wurde mindestens ein Monat der Elternzeit als nicht übertragbar festgesetzt. Solche „Väterquoten“ wurden erstmals in Schweden, Finnland und Island eingesetzt, um ausdrücklich Zeit für die Väter im Rahmen der Elternzeit zu reservieren (Liebig & Peitz, 2014). Auch in Österreich, Deutschland, Italien und Portugal existierten heute neue Modelle in Form eines Bonussystems, das die Elternzeit durch den Anteil des Vaters insgesamt verlängert, damit auch Väter vermehrt von der Elternzeit Gebrauch machen (Liebig & Peitz, 2014). Gerade mit solchen gleichstellungspolitischen Anreizen für Väter haben vor allem die deutschsprachigen Länder Mühe: während Schweden beispielsweise bereits zu Beginn Männer in den Fokus gerückt hat, konzentrierte sich in den deutschsprachigen Ländern die Gleichstellungspolitik hauptsächlich auf die Frauen (Bresinski, 2012). Das Beispiel von Schweden zeigt jedoch, dass eine gleichermassen frauen- und männerfördernde Gleichstellungspolitik Voraussetzung für Chancengleichheit ist. Grundsätzlich kann Elternzeit nur dann die Gleichstellung fördern, wenn sie von Vätern auch breit beansprucht wird (Bresinski, 2012).

In Europa lässt sich beobachten, dass durchschnittlich die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter steigt. In Finnland hat sich der Männeranteil zwischen 2006 bis 2013 gar verdoppelt während in Belgien etwa in der gleichen Zeitspanne der Anteil der Männer ebenfalls bis zu 10 Prozent anstieg (OECD, 2016). Dennoch lässt sich in anderen europäischen Ländern wie Österreich und Frankreich wenig Veränderung ausmachen; dort beträgt der Männeranteil, der Elternzeit beansprucht, nach wie vor nur 4 Prozent. Auch in Deutschland nahmen 2006 nur rund 3.5 Prozent der Männer Elternzeit in Anspruch. 2007 wurde in Deutschland das Erziehungsgeld durch ein einkommensabhängiges, zwölfmonatiges Elterngeld ersetzt. Zusätzlich können zwei weitere bezahlte Urlaubsmonate bezogen werden, welche nicht übertragbar sind. Seither erhöhte sich in Deutschland der Väteranteil in der Elternzeit von nur 3.5 Prozent im Jahr 2006 auf 33.4 Prozent im Jahr 2012 (Liebig & Peitz, 2014, nach destatis, 2014). Bei einem zweiten Blick zeigt sich jedoch, dass die beiden „Vätermonate“ ohne weitere Massnahmen kaum eine gleichberechtigte Lastenverteilung vorantreiben (Krohn, 2009). Wie das Statistik Bundesamt von Deutschland aufzeigt, beziehen zwar immer wie mehr Väter Elternzeit, davon beziehen 79 Prozent jedoch nach wie vor die Mindestzeit von 2 Monaten (vgl. Destatis, 2016). So hebt auch Bresinski (2012) hervor, dass Elternzeit- und Elterngeldgesetze keine Garantie für eine verbesserte Vereinbarkeit von aktiver Vaterschaft und Beruf sind. Aktive Vaterschaft erfordert vor allem auch auf institutioneller Ebene Rahmenbedingungen, um eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Erwerbsleben von Vätern wirklich zu erreichen.

3. Zum Forschungsstand – „neue“ Väter und Vereinbarkeit in der Schweiz

Männer in der Schweiz wollen heutzutage präsente Väter sein (Baumgarten & Borter, 2016). Wesentlich dabei ist, dass die Figur des „abwesenden Ernährers“ abgelehnt wird. Hintergrund dieser Veränderung ist ein geändertes Selbstverständnis seitens der Väter. Die Väter definieren sich immer seltener nur über Beruf und Gehalt, sondern zunehmend über die eigenen Kinder und die Familie. Dieses geänderte Rollenverständnis der sogenannten „*neuen Väter*“ oder „*modernen Väter*“ zieht auch ein anderes Verständnis für die Berufswelt nach sich (Baiz, 2015). Kassner (2008) macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, die Begriffe „neue“ und „aktive“ Väter genauer zu unterscheiden. „Aktive“ Väter beschreibt vor allem die familienzentrierte Einstellung des Vaters, der Begriff „neue“ Väter soll hingegen dann gebraucht werden, wenn Väter für veränderte Formen von innerfamiliären Arbeitsteilungen bereit sind und in diesem Zusammenhang auch zu einem gewissen Grad im Berufsleben zugunsten der Familie zurückstecken.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das damit verbundene Problem der zeitlichen Verfügbarkeit ist ein elementarer Konfliktpunkt für „neue“ Väter. Wie eine Studie von Baumgartner et. al. (2016) zeigt, wünschen sich 30-Jährige Männer mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Auch auf die Berufsvorstellungen hat das Thema „Familie“ bei jungen Männern einen Einfluss. Dabei liegt das Spannungsfeld vor allem auf der zeitlichen Verfügbarkeit für die Kinder. Elternschaft ist bei jungen Männern stark mit dem Wunsch nach einer Reduktion des Erwerbsumsatzes verknüpft (Baumgartner et. al., 2016). Der auf der Einstellungsebene der Männer deutlich feststellbare Wandel kommt in der Praxis jedoch verzögert an. Im Jahr 2015 arbeiteten rund 85.3 Prozent der Väter mit einem Kind zwischen 0-6 Jahren in einem Vollzeitpensum von 90-100 Prozent. Der Anteil der teilzeitarbeitenden Väter in der Schweiz lag 2015 bei rund 12 Prozent (vgl. Bundesamt für Statistik, 2017). So zeigt auch die Studie von Levy (2016) auf, dass in der Schweiz männliche Karriereverläufe wenig variieren. 72 Prozent der Männer in der Schweiz lassen sich nach wie vor dem Standardmodell (Ausbildung – vollzeitliche Berufstätigkeit – Pension) zuordnen. Es konnte festgestellt werden, dass das Vorhandensein von Kindern zusätzlich die Zugehörigkeit zum Standardmodell fördert. Levy (2016) spricht diesbezüglich von einer *Retraditionalisierung* in der Schweiz: Da viele Partnerschaften mit einer relativ egalitären Rollenverteilung beginnen, kennzeichnet die im Übergang zu Elternschaft stattfindende Veränderung der Arbeitsteilung zwischen den Partnern eine Annäherung an das traditionell geschlechtsspezifische Modell. So beschränkt sich die väterliche Präsenz nach wie vor stark verbreitet weiterhin auf Feierabend und Wochenende (Baumgarten & Borter, 2016). Daher verwundert es nicht, dass die heute gelebten Arbeitsarrangements sich äusserlich nicht gross von Ernährer-Modell unterscheiden: die „neuen“ Ansprüche der Väter an sich spielen sich vor allem ausserhalb der Arbeitszeit ab (Mühling, 2007).

Doch wo liegen die Gründe, dass trotz dem Bedürfnis nach aktiver Vaterschaft kaum veränderte Formen von innerfamiliären Arbeitsteilungen auszumachen sind? Krohn (2009) sieht dafür bei den Männern die Ursachen in der Angst von beruflichen Nachteilen. Diese korrespondieren stark mit dem nach wie vor verbreiteten Bild des Vaters als Familienernährer, der zwar in einer modernisierten Form mehr Zeit für die Kinder beansprucht, jedoch nach wie vor die finanzielle Grundlage für die Familie erarbeitet. Wie auch die Studie von Liebig et. al. (2016) zeigt, misst der „Durchschnittsvater“ der finanziellen Absicherung der Familie nach wie vor die höchste Bedeutung

zu. Die Zeit für die Kinder und die Partnerin/den Partner zu haben, ist den Vätern jedoch fast gleich wichtig. Liebig et. al. (2016) sehen die Ursachen zudem einerseits in strukturellen Problemen, wie beispielsweise dem höheren Verdienst der Männer und den hohen Kosten einer externen Kinderbetreuung. Zum anderen haben aber auch die kulturellen Vorstellungen von Männlichkeit einen Einfluss. Eine patriarchale Arbeitskultur hält nicht nur Frauen, sondern auch Männer von höheren Positionen und Karriere fern, sofern sie nicht im „Normalarbeitsverhältnis“ erwerbstätig sind (Puchert, 2005). Es zeigt sich, dass sich gerade informell das Verständnis von Leistung am klassisch männlichen Karriereverlauf orientiert. Das „Normalarbeitsverhältnis“ wird nach wie vor von Führungskräften gegenüber anderen Arbeitsformen als höher bewertet. So ist es schwer für Väter, Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen mit beruflicher Anerkennung und Karrieremöglichkeiten verbinden zu können (Puchert, 2005).

Die Herausforderung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Männer liegt also nicht wie bei den Frauen in der Frage, wie sich neben der Familie noch ein berufliches Engagement erreichen lässt, sondern wie neben dem beruflichen Engagement noch Zeit für die Kinder gefunden werden kann (Baumgarten & Bortler, 2016). Die junge Vätergeneration stellt in diesem Zusammenhang zunehmend Anforderungen an die Unternehmen und Verwaltungen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Organisationen lässt sich daher vermehrt ein Engagement für Männer im Bereich der familiengerechten Arbeitsbedingungen und ein mittlerweile breites Angebot von Beratungs- und Netzwerkstellen ausmachen (Liebig et al., 2016). In aktuellen Projekten konnte gezeigt werden, dass sowohl Väter als auch die Unternehmen selbst von mehr Väterfreundlichkeit profitieren (vgl. Baiz, 2015; Kron, 2016).

3.1 Das Vereinbarkeitsproblem von Vätern in der Schweiz – auch in Hochschulen?

Auch an Schweizer Hochschulen hat das Thema Väter und Vereinbarkeit bereits Einzug gefunden. Für Hochschulen stellt sich zunehmend die Frage, wie eine Veränderung der Hochschulkulturen hin zu mehr Väter- und damit zu mehr Familienfreundlichkeit allgemein erreicht werden kann. So haben die Universitäten im Rahmen der Förderung von Rahmenbedingungen für Mitarbeitende und Forschende mit familiären Verpflichtungen Kurse und Beratungen zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie teilweise auch besonderen Fokus auf Väter (BASS, 2015) gelegt.

Obwohl sich in der Hochschullandschaft das Ideal des „engagierten Vaters“ in weiten Teilen und auch gerade in Akademikerkreisen durchgesetzt hat (Fthenakis & Minsel, 2002), ist in Hochschulen noch sehr stark die *traditionelle Männerrolle als Karriererezept* vertreten und steht somit im Konflikt mit den neuen Auffassungen zur gleichberechtigten Partnerschaft, Gleichberechtigung und Arbeitsteilung (Reuter, Vedder & Liebig, 2008). Der Hochschul- und Wissenschaftskontext bringt zudem spezifische arbeitskulturelle Hindernisse mit sich, die informell die Inanspruchnahme der bestehenden Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren (Reuter & Liebig, 2009).

Wie die Studie von Reuter, Vedder und Liebig (2008) zeigt, haben Wissenschaftler mit Kindern ganz ähnliche Vereinbarkeitsprobleme wie andere berufstätige Väter und sehen sich auch trotz den spezifischen Arbeitsbedingungen mit ähnlichen Hindernissen konfrontiert. Wie eine

Untersuchung an der Universität Bern (IZFG, 2016) verdeutlicht, zeigt sich auch in der Hochschulverwaltung, dass die persönlichen Situationen in Bezug auf Vereinbarkeit mit Herausforderungen einhergehen. Diese werden hauptsächlich auf hohe und/oder unregelmässige Arbeitsbelastung oder unerwartete Betreuungsverpflichtungen zurückgeführt. Dabei sind Männer mit Care-Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) stärker von Erschöpfung betroffen als Mitarbeiter ohne solche Verpflichtungen.

Diese Erkenntnisse zeigen, dass sich Väter an Hochschulen mit Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sehen. Für Hochschulen ist dies insofern relevant, dass dieses Vereinbarkeitsproblem zunehmend Belastungssituationen für Väter mit sich bringt. Da sich dieser Druck auf Männer und Väter auch in Zukunft weiter erhöhen wird (Prognos, 2005) ist eine väterfreundliche Personalpolitik für Hochschulen zunehmend von Bedeutung.

4. Theoretische Grundlagen

Wie können Hochschulen und Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen? In diesem Kapitel wird ausgeführt, wieso familienfreundliche Angebote bei der Unterstützung der Väter zu kurz greifen und welchen Zweck väterorientierte Massnahmen in diesem Zusammenhang erfüllen. Überdies wird aufgezeigt, welche Besonderheiten Hochschulen als Arbeitgeber beachten müssen, wenn sie Väter bei der Vereinbarkeit unterstützen möchten und welche Handlungsfelder und Massnahmen sich diesbezüglich anbieten.

4.1 Vätorientierung und Familienfreundlichkeit - Begriffsbestimmung und –abgrenzung

Kunadt et al. (2014, S. 2) beschreiben Familienfreundlichkeit an Hochschulen als das Ziel, *durch Strukturen, Angebote und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Ausbildung und Familie möglichst umfassend zu gewährleisten*. Zentral im Zusammenhang der Familienfreundlichkeit sind die Begriffe *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* sowie *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* oder „*Work-Life-Balance*“, welche sich im deutschen Sprachgebrauch und in der Forschung durchgesetzt haben (Gloger, 2007). Heute wird bei der Vereinbarkeit vermehrt von „*Work-Life-Balance*“ gesprochen, weil damit nicht mehr primär die Familie in das Zentrum des Interesses gerückt wird, sondern das Individuum selbst mit unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen bezüglich der Erwerbsarbeit und dem privaten Lebensbereich (Reuter & Liebig, 2009).

Grundsätzlich richten sich familienfreundliche Massnahmen und Angebote gleichermaßen an Mütter und Väter. Wieso braucht es also väterorientierte Massnahmen? Laut Definition werden Väter in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gleichermaßen berücksichtigt. Dennoch wird die Vereinbarkeit oft als Thema den Frauen zugeschrieben (Kunadt et. al., 2014). Männer fühlen sich daher häufig in der Gleichstellungspolitik nicht angesprochen und greifen auf individuelle Strategien zurück (Prognos, 2005). Wie sich zeigt, werden die familienfreundlichen Massnahmen nur zu einem geringen Teil von Männern in Anspruch genommen, obwohl beispielsweise die Reduzierung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit Männern wie Frauen gleichermaßen zeitliche Freiräume für die Familie schafft. Auch stossen familienfreundliche Massnahmen bei Männern teilweise sogar auf Desinteresse. Demnach ist eine Beschränkung auf familienfreundliche Massnahmen, in deren Rahmen Mütter und Väter gleichermaßen einbezogen werden, oft nicht ausreichend (Prognos, 2005). Das bedeutet, dass Väter ausdrücklich in der Vereinbarkeitsthematik berücksichtigt werden müssen. Vätorientierung ist daher als *„spezifische Akzentsetzung innerhalb einer familienorientierten Personalpolitik zu sehen, die auf den Abbau von Hemmnissen und auf die Steigerung der Akzeptanz der Massnahmen bei Männern zielt“* zu verstehen (Prognos, 2005, S.5).

4.2 Die Hochschule als Arbeitgeber

Familienfreundlichkeit wird auch in Hochschulen zunehmend als Qualitätskriterium und Wettbewerbsvorteil anerkannt. Die Familienfreundlichkeit in Hochschulen hat einen positiven Einfluss auf die Gewinnung, Bindung und Motivation von qualifizierten Mitarbeitenden (Lack, Amstutz & Meyerhofer, 2015). Hinsichtlich einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter an Hochschulen muss jedoch zunächst den spezifischen Eigenheiten des Hochschulbereichs Rechnung getragen werden.

Hochschulen als öffentlich-rechtliche Institutionen, die durchaus auch unternehmerisch handeln (Wilkesman & Schmid, 2012) sind hinsichtlich der Förderung der Vereinbarkeit der Hochschulmitglieder mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Diese Herausforderungen entspringen zum einen aus dem Selbstverständnis der Hochschulen, welche sich nach Lack et al. (2009) zunehmend als Expertenorganisationen verstehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für Hochschulen insofern eine besondere Herausforderung dar, dass dieser Expertenstatus sich gerade durch eine Ausschliesslichkeit des beruflichen Engagements ausweist (Reuter et. al., 2008). Zum anderen zeichnen auch die Anstellungen an Hochschulen Eigenheiten auf. Hochschulen zeichnen sich durch eine vertikale, horizontale und eine „vertragliche“ Segregation aus (Lack et. al., 2009). Das heisst, dass Männer an Schweizer Universitäten und Fachhochschulen vor allem in einer mehrheitlich auf der Ebene der Professoren, Dozierenden sowie Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden vertreten und im administrativen und technischen Personal eine Minderheit sind. Die vertragliche Segregation bezieht sich darauf, dass Männer seltener in kleineren Pensen vertreten sind. Männer arbeiten in Hochschulen über alle Stufen hinweg öfter in Vollzeitpensen als Frauen (vgl. Lack et al., 2009). Hinsichtlich der Anstellungen an Hochschulen sind nach Lack et al. (2009) der Verwaltungsbereich und der Wissenschaftsbereich zu unterscheiden. Gerade im Wissenschaftsbereich sind Karrieren innerhalb der Hochschule nach wie vor oft wenig planbar. Die wissenschaftliche Karriere zeichnet sich durch mehrere kürzere, befristete Anstellungen und einer langen Verweildauer im Status des Nachwuchses aus. Im Falle von Elternschaft ist aber finanzielle und strukturelle Zuverlässigkeit von besonderer Wichtigkeit. Andererseits wird der Beruf als Wissenschaftler und Wissenschaftlerin als „*Berufung*“ erlebt, die kaum andere Lebensbereiche neben sich berücksichtigt (Reuter et. al., 2008). Vor allem Professoren werden selten als Väter wahrgenommen, die neben der Wissenschaft auch private Verpflichtungen haben (Reuter & Liebig, 2009). Im Wissenschaftsbereich herrscht zudem oft eine Arbeitskultur vor, die mit einer hohen Verfügbarkeitserwartung einhergeht (Lind, 2004). Dies hat für Mitarbeitende, die diesen Erwartungen zeitlichen Dauerengagements nicht nachzukommen scheinen, eine Ausgrenzung zur Folge. Andererseits zeigen sich auch je nach Disziplin innerhalb der Hochschulen sehr unterschiedliche Organisationskulturen. Je nach wissenschaftlichem Selbstverständnis ist eine andere Prägung von Rollenmuster zu beobachten, und unterscheidet sich im Umgang mit Mitarbeitenden mit Familienpflichten.

4.3 Väterorientierte Massnahmen an Hochschulen

Welche Ansätze stehen also Hochschulen zur Verfügung, um Väter bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu unterstützen? Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht über Handlungsfelder und Massnahmen zur Unterstützung der Väter in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Auflistung ist nicht abschliessend zu verstehen. Die Zusammenstellung orientiert sich insbesondere an den Berichten von Liebig, et. al. 2016; Lack et. al., 2009; Prognos, 2005.

Abbildung 1 Handlungsfelder und Massnahmen zur Unterstützung aktiver Vaterschaft

Handlungsfelder	Massnahmen
Freistellung von Vätern	Vaterschaftsurlaub, unbezahlter Elternschaftsurlaub
Rahmenbedingungen bezgl. Arbeitszeit und –ort	Möglichkeit zur Pensenreduktion nach der Geburt eines Kindes, Flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office
Organisationskultur und Führungsverständnis	Sensibilisierte Mitarbeitende und Führungskräfte zum Thema Väter und Vereinbarkeit, Vorbilder in qualifizierten Positionen
Informations- und Kommunikationspolitik	Spezifische Information/Kommunikation oder Beratung zur Vereinbarkeit für Väter
Projekte und Publikationen	Thematik der Vereinbarkeit Beruf und Familie für Väter als Gegenstand von Forschung und Aus- und Weiterbildung

Freistellung von Vätern

Vater zu werden bringt nebst dem erfreulichen Ereignis auch einige Herausforderungen mit sich. Zu dem grossen organisatorischen Aufwand, der unter anderem durch die Unterstützung der Partnerin oder der Betreuung weiterer Kinder entsteht, können auch psychische Belastungen kommen, wenn die Partnerin oder das Kind über eine längere Zeit medizinische Betreuung benötigt (Liebig et al., 2016). Ein Vaterschaftsurlaub ermöglicht dem Vater in dieser Zeit einen angemessenen Spielraum und sollte nicht auf Ferientage verbucht werden, denn Vater zu werden stellt keine Erholung dar. Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub würdigt im diesem Sinne auch die Verrichtung von Familienarbeit durch Väter und Vaterschaft als solche. Weiterhin zeigen Forschungsergebnisse der OECD (2016), dass Väter, die Vaterschaftsurlaub oder Elternzeit beanspruchen, in dieser Zeit eher Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen. Dies hat den längerfristigen Effekt, dass Väter involviert bleiben, während die Kinder heranwachsen. Wo Väter mehr an der Kinderbetreuung und am Familienleben teilnehmen, erfahren Kinder zudem höhere kognitive, emotionale und physische Auswirkungen. Aber auch für Väter hat dies einen positiven Einfluss: Väter, welche sich mehr mit den Kindern beschäftigen, erleben - verglichen mit Vätern, welche weniger mit den eigenen Kindern interagieren - eine grössere Lebenszufriedenheit sowie eine bessere physische und mentale Gesundheit (Huerta et. al., 2013). Weitere Massnahmen die Hochschulen Väter im Zusammenhang mit der Niederkunft zur Verfügung stellen können, ist die

Möglichkeit oder der Anspruch auf eine unbezahlte Elternzeit im Anschluss an den Vaterschaftsurlaub.

Organisationskultur und Führungsverständnis

Obwohl die Verfügbarkeit von familienfreundlichen Massnahmen Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können, sind sie nicht in der Lage, fundamentale Aspekte der Organisation zu beeinflussen, die einen fördernden oder hemmenden Einfluss auf die Inanspruchnahme dieser Massnahmen haben. So können familienfreundliche Massnahmen alleine nicht die in der Organisation vorhandenen Normen und Werte, wie die informelle Unterstützung von Vorgesetzten, beeinflussen (Allen, 2001). Väter, die sich gerne stärker in der Familie auf Kosten der Erwerbstätigkeit einbringen möchten, befürchten oft mit diesem Bedürfnis bei der Führungskraft auf Unverständnis zu stossen (Prognos 2005). Gerade Vorgesetzte und Teams haben einen massgeblichen Einfluss auf die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten durch Väter (Liebig et. al., 2016). Den stärksten Effekt auf die Reduzierung eines Vereinbarkeitskonfliktes von Väter haben Vorgesetzte, die die Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit unterstützen (Kron, 2016). Da viele Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familien direkte Auswirkungen auf die Führungskräfte haben, müssen Vorgesetzte bereits zu einem frühen Zeitpunkt zum Thema Vaterschaft sensibilisiert werden (Prognos, 2005). So zeichnet die Rolle der Führungsperson bei der Einführung und Umsetzung von väterorientierten Massnahmen verschiedene Facetten aus: die Führungskraft wird InformationsträgerIn, MultiplikatorIn, Vorbild und nicht zuletzt auch Betroffene/n. Wenn männliche Führungskräfte oder Männer in qualifizierten Positionen diesen Wandel in der Unternehmenskultur vorleben, dient dieses als starkes Bekenntnis für Väter, diese Angebote ebenfalls in Anspruch nehmen zu können. Doch gerade in Führungspositionen sind oft Väter vertreten, welche über ein traditionelles Rollenbild verfügen (Kron, 2016).

Auch die Teammitglieder haben einen Einfluss auf die Reduktion des Vereinbarkeitskonflikts für Väter. Gerade im Wissenschaftsbereich herrscht oft eine Arbeitskultur, die mit einer hohen Verfügbarkeitserwartung einhergeht. Wenn diesen Erwartungen eines *zeitlichen Dauerengagements* nicht nachgekommen wird, hat dies eine Ausgrenzung zur Folge (Ulmi & Maurer, 2009). Damit also die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Väter überhaupt in Anspruch genommen werden, müssen sowohl Teamkolleginnen, Teamkollegen und Führungskräfte offen für die Entwicklung von neuen Lösungswegen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Für Hochschulen lohnt es sich, das Ausmass an beruflichen Vorbilder für Väter, die emotionale Unterstützung von Teamkollegen und Vorgesetzten und die Reduktion von Vorbehalten gegenüber Männern, die familienfreundliche Angebote nutzen, im Rahmen eines Aufbaus einer väterfreundlichen Arbeitskultur zu berücksichtigen.

Rahmenbedingungen zu Arbeitszeit und –ort

Flexible Arbeitszeitmodelle werden von Vätern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sehr nützlich eingestuft (Liebig, 2016). Durch flexible Arbeitszeitmodelle wie beispielsweise Teilzeitarbeit, Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit ist den Vätern die Möglichkeit gegeben, sich besser den familiären und beruflichen Bedürfnissen anzupassen. Dabei ist vor allem die Mitsprachemöglichkeit bezüglich Arbeitseinsätzen und die unterschiedlichen (familiären) Bedürfnissen von Mitarbeitenden einzubeziehen. Jahresarbeitszeitmodelle bieten sich in Hochschulen zudem an, da die Arbeitsauslastung durch das Jahr stark variieren kann (Lack et. al., 2015). Neben den beschriebenen Arbeitszeitmodellen existieren an Hochschulen bereits weitere Gestaltungsmöglichkeiten, die zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt werden. Dazu gehören beispielsweise Jobsharing, Topsharing oder die abgestufte Erhöhung familienbedingter Teilzeitarbeitszeit. An den Fachhochschulen und Universitäten arbeitet jeweils eine Mehrheit der Angestellten Teilzeit wobei an Fachhochschulen Teilzeitbeschäftigungen häufiger sind als an Universitäten. Da Teilzeit ein typisches Merkmal von weiblicher Erwerbsarbeit ist, muss Vätern an Hochschulen gezielt Teilzeitpensen angeboten werden – gerade auch Vätern in Führungspositionen. Den Vätern wird dadurch eine vermehrte Teilnahme an der Familienbetreuung ermöglicht. Da im wissenschaftlichen Bereich an den Hochschulen die Arbeitszeiten oft in den einzelnen Projektteams ausgehandelt werden, ist in diesem Zusammenhang eine gerechte Aufgabenverteilung zu berücksichtigen. In der Verwaltung muss hingegen den festen Anwesenheitszeiten berücksichtigt werden, da sie zu organisatorischen Schwierigkeiten bei den Betreuungszeiten führen können, da auch bei kurzfristig auftretenden Änderungen oft die Erlaubnis der vorgesetzten Person erforderlich ist (vgl. Lack et. al., 2009).

Auch die Möglichkeit von Zuhause aus arbeiten zu können, wird von Vätern als sehr nützlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeschätzt (Liebig et. al., 2016). Als familienfreundliche Aspekte des Homeoffice können die zumeist flexibel gehandhabte Arbeitszeit und der Arbeitsplatz eingestuft werden. Der Arbeitsplatz zu Hause bringt größere Nähe zu Kinderbetreuungseinrichtungen mit sich. Des Weiteren kann Zeit, welche sonst auf das Pendeln entfiel, für familiäre Aufgaben oder zur Erhöhung des Einkommens genutzt werden (Liebig et. al., 2016).

Informations- und Kommunikationspolitik

Obwohl in vielen Organisationen bereits zahlreiche familienfreundliche Angebote und Regelungen existieren, sind diese Väter oft nicht bekannt (Prognos, 2005). Daher dient eine gezielte Informations- und Kommunikationspolitik als wesentlicher Baustein zur Förderung von väterorientierten Massnahmen. Um eine erfolgreiche Umsetzung der väterorientierten Massnahmen zu erzielen, müssen Väter zunächst über die verschiedenen Angebote an Massnahmen informiert werden. Durch die Sichtbarkeit der angebotenen Massnahmen für Väter werden Organisationsmitglieder für das Thema sensibilisiert, die Wichtigkeit des Themas betont und die Akzeptanz von den Massnahmen gefördert. Dazu können hochschulinterne Kommunikationskanäle genutzt werden wie Hochschulzeitungen, das Intranet, schwarze Bretter oder Informationsveranstaltungen (Prognos, 2005). Zudem kann das Thema Vereinbarkeit im Rahmen von Mitarbeitergesprächen Platz nehmen. Auch hinsichtlich der Anlaufstellen herrscht

oft Unklarheit, welche Ansprechpersonen bei Vereinbarkeitsproblemen aufgesucht werden müssen. Dabei haben Väter noch grössere Hürden eine Anlaufstelle zu finden, da der Kontakt zu Gleichstellungsbeauftragten oft ungewohnt ist, sich viele Angebote primär an Frauen richten und Väter häufig über kein informelles Netzwerk zu diesem Thema verfügen (Prognos, 2005). Für die Information von Vereinbarkeitsthemen für Väter können also an Hochschulen im Intranet neue Informationsseiten für Väter erstellt werden oder aktuelle Informationen in Form eines Newsletters versendet werden. Zudem eignen sich Broschüren oder Merkblätter rund um das Thema Vereinbarkeit, die sich dabei spezifisch auch an die Zielgruppe Väter richten.

Projekte und Publikationen

Zur väterfreundlichen Ausrichtung einer Hochschule gehört, dass sie das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter in all ihre Leistungsbereiche, also in die Lehre, Forschung und Beratung, aufnimmt. Hochschulen müssen das generierte Wissen, das aus Beratungsmandaten, der Forschung oder Aus- und Weiterbildungen entspringt zur Weiterverwertung einbeziehen, um die väterfreundlichkeit an der Hochschule zu fördern. Zudem bieten sich auch die Initiierung und Förderung eines Elternnetzwerkes an, das Väter explizit anspricht und einbezieht. Dies kann auch in Form eines reinen Väter-Netzwerks aufgebaut werden, in welchen die Möglichkeit zum Austausch geboten wird und Rollenmodelle bei den Vätern präsenter gemacht werden können.

Hochschulen sollten bei der Einführung von väterorientierten Massnahmen zunächst mit kleinen Zielen und Erwartungen starten. Die Praxis zeigt, dass Väter zunächst oft wenig Interesse an den Massnahmen zeigen (Prognos, 2005) was wiederum zur Folge hat, dass die Wirksamkeit der väterorientierten Massnahmen in Frage gestellt wird. Als wichtigster erster Schritt ist der Aufbau einer väterfreundlichen Hochschulkultur zu bezeichnen, welche den Ausgangspunkt für weitere Massnahmen und Angeboten bildet.

5. Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen dieser Arbeit vorgestellt. Zunächst ist das Forschungsdesign dargestellt, bevor die Erhebungs- und Auswertungsmethoden dieser Arbeit beschrieben sind.

5.1 Forschungsdesign

Diese Bachelorarbeit wird im Rahmen des Projekts „*Förderung väterorientierter Massnahmen an der FHNW - eine Machbarkeitsanalyse*“ der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt. Dieses ist in den Aktionsplan Chancengleichheit FHNW 2017-20 eingebettet und wird von Prof. Dr. Brigitte geleitet. Dabei sollen verschiedene, bereits zur Anwendung gelangende väterorientierte Unterstützungsformen und entsprechende Erfahrungen aus Schweizer Hochschulen und Unternehmen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit an der FHNW geprüft werden.

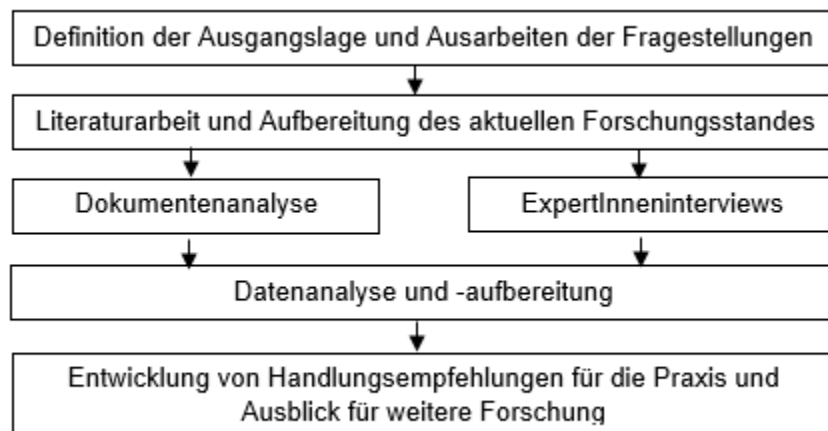
Ziel dieser Bachelorarbeit als Bestandteil dieser umsetzungsorientierten Begleitforschung ist es zunächst zu erfassen, ob und welche väterorientierten Unterstützungsformen an Schweizer Hochschulen und Unternehmen existieren und welche Erfahrungen Hochschulen mit der Einführung von solchen Massnahmen machen. Es werden die Wirkungsweisen und die Effektivität aktueller väterorientierter Massnahmen in Hochschulen und Unternehmen für (zukünftige) Väter beurteilt und mögliche Hindernisse aus Sicht der Hochschulen und Unternehmen einer Inanspruchnahme familienfreundlicher Massnahmen durch Väter identifiziert. In diesem Rahmen wird zudem eine Darstellung von zentralen Massnahmen im Umgang mit Vaterschaft an Hochschulen und Unternehmen vorgenommen, in welchen Beispiele für Aktivitäten auf verschiedenen betrieblichen Handlungsebenen sichtbar gemacht werden. Auch wird der Frage nachgegangen, welche Ansätze mit Blick auf das Hochschulwesen als "best practice" bezeichnet werden könnten. Der Fokus wird auf Fachhochschulen und Universitäten gelegt, da deren Gleichstellungspolitik seit dem Jahr 2000 über Bundesprogramme stetig weiterentwickelt wurde.

Diese Arbeit orientiert sich am qualitativen Design der Vergleichsstudie (Flick, 2012). Zentrales Element bildet eine fallvergleichende Analyse von neun Hochschulen und Unternehmen, welche bereits väterorientierte Unterstützungsformen anbieten. Im Rahmen dieser Arbeit werden die ausgewählten Hochschulen und Unternehmen in Hinblick auf den *Umgang mit Vaterschaft*, den *Motiven*, den *Erfahrungen mit väterorientierten Massnahmen* und den *Kosten und Nutzen* dieser Massnahmen analysiert. Diese Arbeit basiert auf der zeitlichen Dimension der Momentaufnahme (Flick, 2012), welche eine Zustandsbeschreibung der verschiedenen Dimensionen in den Hochschulen und Unternehmen in der Schweiz erlaubt.

Der offene Zugang zur Thematik wird mithilfe von qualitativen Methoden vertieft (vgl. Abbildung 2). In einem ersten Schritt wird schriftliches Material der Hochschulen und Unternehmen zum Verständnis zum Umgang von Vaterschaft erschlossen. Die Erfahrungen, welche Hochschulen und Unternehmen mit der Einführung und Bereitstellung väterorientierter Massnahmen machen, werden im Anschluss mittels ExpertInneninterviews erhoben. Hier stehen vor allem der Umgang der Hochschulen und Unternehmen mit Vaterschaftsurlaub/Elternzeit sowie weiterführende

Massnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter im Zentrum. Im Folgenden werden die angewendeten Methoden dieser Arbeit genauer beschrieben.

Abbildung 2 Methodisches Vorgehen



5.2 Dokumentenanalyse: Material, Erhebung und Auswertung

Material

Im Rahmen der Dokumentenanalyse wird schriftliches Material der Hochschulen und Unternehmen gesammelt, welches über die familienfreundlichen und väterorientierten Massnahmen Auskunft gibt. Als nicht-reaktive Methode (Flick, 2012) können die Daten aus den Dokumenten dazu genutzt werden, eine ungefilterte Perspektive auf den Umgang mit Vaterschaft an den Hochschulen und Unternehmen und den Prozesse darin zu eröffnen.

Die Dokumentenanalyse orientiert sich an den Fragestellungen dieser Arbeit. In einem ersten Schritt interessiert, *ob Schweizer Hochschulen und Unternehmen bereits Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter zur Verfügung stellen*. Hierzu werden Daten auf den Internetportal ausgewählter Hochschulen und Unternehmen geprüft. In einem nächsten Schritt wird untersucht, *welchen Charakter väterorientierte Massnahmen haben, welche an bestimmten Hochschulen und Unternehmen bereits angeboten werden*. Dabei sollen Informationen über die vertraglichen Regelungen, die familienfreundlichen und väterorientierten Angebote sowie der Umsetzung und Evaluation dieser Angebote der untersuchten Hochschulen und Unternehmen analysiert werden.

Durch die offene Annäherung an die Fragestellung wird der Begriff 'Dokumente' weitfassend verstanden. Es werden somit Daten aus verschiedenen Arten von Dokumenten zur Analyse hinzugezogen: *Daten auf dem Internetportal der Hochschulen und Unternehmen, Broschüren zur Familienfreundlichkeit, Veranstaltungs- und Kursbeschreibungen, Mitarbeiterumfragen und Unternehmensberichte*. Bei der Auswahl der Dokumente erfolgte die Beurteilung der Qualität nach

den vier Kriterien von Scott (1990, nach Flick, 2012): *Authenzität, Glaubwürdigkeit, Repräsentivität* und *Bedeutung*. Die Dokumente lieferten Kennzahlen und Bestimmungen zum Umgang mit Ferien, den Möglichkeiten zu Pensenreduktionen sowie Richtlinien zu Telearbeit und familienfreundlichen Angeboten.

Abbildung 3 Untersuchte Hochschulen und Unternehmen

Untersuchte Universitäten:	Untersuchte Fachhochschulen	Untersuchte Unternehmen
Eidg, technische Hochschule Zürich ETHZ Universität Basel UNIBAS Universität Bern UNIBE Universität Lausanne UNIL Universität Neuchâtel UNINE Hochschule St. Gallen HSG Universität Zürich UZH	Berner Fachhochschule BFH Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW Fachhochschule Ostschweiz FHO Hochschule Luzern HSLU Zürcher Fachhochschule ZFH Fachhochschule Westschweiz HES-SO Fachhochschule Südschweiz SUPSI Fernfachhochschule FFHS Kalaidos Fachhochschule	ABB Mobility Swisscom

Erhebung

Zunächst wurden die Daten auf dem Internetportal der ausgewählten Hochschulen und Unternehmen gesichtet und im Rahmen einer Kontaktanfrage geprüft, ob gegebenenfalls weiterführendes Material zur Durchsicht zur Verfügung steht. Die von den verschiedenen Hochschulen zur Verfügung gestellten Dokumente wurden im Anschluss für die Auswertung gesammelt.

Auswertung

Das gesammelte Datenmaterial wurde im Anschluss in einer übersichtlichen Darstellung zusammengefasst (vgl. Abbildung 3). Im Rahmen der Auswertung wurden die identifizierten Massnahmen aus den Dokumenten den zuvor vorgestellten Handlungsfeldern zugeordnet:

- Freistellung von Vätern
- Rahmenbedingungen zu Arbeitszeit und –ort
- Organisationskultur und Führungsverständnis
- Informations- und Kommunikationspolitik
- Projekte und Publikationen

Die Darstellung wurde im Anschluss durch Informationen zu den Massnahmen von den Experten und Expertinnen der Hochschulen und Unternehmen ergänzt.

5.3 Experteninterviews: Sampling, Erhebung und Auswertung

Sampling

Einer gezielten Auswahl der Hochschulen und Unternehmen kommt in dieser Arbeit eine grosse Bedeutung zu. Auswahlstrategien beschreiben nach Flick (2010) Wege, um ein Feld zu erschliessen. In dieser Arbeit wird von besonders entwickelten Hochschulen und Unternehmen im Bereich Vaterschaft ausgegangen. Dabei wird auch versucht, unterschiedliche Fälle hinsichtlich der Branche und des Hochschultyps in die Variationsbreite einzubeziehen.

Im Rahmen der Fallauswahl wird festgelegt, welche Hochschulen und Unternehmen für die Untersuchung herangezogen werden. In dieser Arbeit wurde eine Vorab-Festlegung der Samplestruktur vorgenommen, um sicherzustellen, dass die ausgewählten Hochschulen und Unternehmen bereits über Erfahrung mit der Einführung und Umsetzung von väterorientierten Massnahmen verfügen. Zunächst wurden Hochschulen und ausgewählte Unternehmen darauf geprüft, welche Massnahmen Hochschulen und Unternehmen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter anbieten. Hochschulen und Unternehmen mit einem solchen Angebot wurden in einem nächsten Schritt zu einem Experteninterview eingeladen. Um ausreichend Erfahrungen hinsichtlich der Einführung und Umsetzung der väterorientierten Massnahmen zu erfassen, wurde die Suche auf deutschsprachige Hochschulen im Ausland ausgeweitet.

Zielgruppe der Experteninterviews bilden Diversity-Beauftragte und Verantwortliche der Human-Ressource-Abteilung, welche Betriebswissen zum Umgang mit Vaterschaft und den angebotenen väterorientierten Angeboten haben. Die Befragten weisen folgende Funktionen an den Hochschulen und Unternehmen auf:

- Wissenschaftliche Mitarbeitende
- Leitung Gleichstellung
- HR-Verantwortliche/r

Die Darstellung in Tabelle 5 zeigt das vollständige Sampling der Hochschulen und Unternehmen auf. Pro Hochschule und Unternehmen wurde jeweils ein Interview durchgeführt.

Abbildung 4 Sample ExpertInneninterviews

Hochschulen und Unternehmen	
Fachhochschulen	Hochschule Luzern (HSLU)
	Berner Fachhochschule (BFH)
	Universität Paderborn (UniPa)
Universitäten	Universität Bern (UniBe)
	Universität Basel (UniBas)
	Universität Neuchâtel (UniNe)
Unternehmen	Mobility
	Swisscom
	ABB
Gesamt	9

Erhebung

Von Interesse sind ExpertInnen als FunktionsträgerInnen innerhalb eines institutionellen Kontextes. Die Zuständigkeiten, Aufgaben, Tätigkeiten und die aus diesen gewonnenen exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände aus diesem sind die Gegenstände des ExpertInneninterviews. ExpertInneninterviews beziehen sich auf klar definierte Wirklichkeitsausschnitte einer Person als RepräsentantIn einer Gruppe oder Institution. Dabei können die Experteninterviews mit verschiedenen Zielsetzungen eingesetzt werden (Flick, 2012). In dieser Arbeit wird das ExpertInneninterview zur Exploration eingesetzt zur Orientierung, wie Hochschulen und Unternehmen in der Schweiz mit Vaterschaft umgehen. Dabei dienen die ExpertInneninterviews als Hauptinstrument zur Erfassung von institutionsinternen Erfahrungen mit der Einführung und Bereitstellung von väterorientierten Massnahmen. Von zentralem Interesse sind vor allem der Umgang der Unternehmen mit der Elternzeit sowie die Massnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter. Das Forschungsinteresse gilt dem Betriebswissen (Meuser & Nagel, 2012) der im Rahmen der Implementation der väterorientierten Massnahmen gemachten Erfahrungen, z.B. den sich gestellten Herausforderungen, Implementationsbarrieren, sowie der Nutzung der angebotenen Massnahmen. Dabei soll ebenfalls auf die Unternehmenskultur eingegangen werden, wie mit Vaterschaft an den Hochschulen und Unternehmen generell umgegangen wird und welche Beispiele von aktiver Vaterschaft in den Hochschulen und Unternehmen existieren.

Die Expertinnen und Experten sind Unternehmensverantwortliche von ausgewählten Hochschulen und Unternehmen und geben Auskunft zum Thema Vaterschaft an ihrer jeweiligen Hochschule oder in ihrem Unternehmen. Der Leitfaden für das Experteninterview enthält folgende Themenblöcke:

- Umgang mit Vaterschaft an den Hochschulen und Unternehmen
- Beispiele für den Umgang mit aktiver Vaterschaft an den Hochschulen und Unternehmen
- spez. Massnahmen für Männer/Väter: Motive, Verankerung, Kommunikation
- Erfahrungen mit väterorientierten Massnahmen: Erfolg, Herausforderungen und Wirkungen
- Kosten und Nutzen der väterorientierten Massnahmen
- Zukunftsvorstellungen

Die Durchführung der Experteninterviews fand im Zeitraum zwischen Anfang März 2017 bis Anfang April 2017 statt. Die Kontaktaufnahme für die Vereinbarung eines ExpertInnengesprächs am jeweiligen Ort ihrer Wahl erfolgte per E-Mail und Telefon. Die Interviews fanden jeweils in den ausgewählten Hochschulen und Unternehmen statt und dauerten durchschnittlich fünfundvierzig Minuten. Ein Interview wurde per Telefon durchgeführt, eine andere Hochschule hat die Fragen zunächst schriftlich beantwortet und anschliessend in einem Telefongespräch ausgeführt. Mit der Zustimmung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner war es möglich, alle Experteninterviews per Audiogerät aufzunehmen. Im Anschluss an die Expertengespräche wurden für die Auswertung des Datenmaterials sämtliche aufgenommenen Gespräche nach Flick (2012) transkribiert.

Auswertung

Alle transkribierten Interviews wurden in eine Exceldatei eingefügt. Als Analyseform wurde eine inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014) gewählt. Bei der Analyse handelt es sich um eine Mischstrategie in Form eines induktiv-deduktiv zusammenfassenden Vorgehens.

In einem ersten Schritt wurden die Hauptkategorien ausgehend von der zugrundeliegenden Theorie gebildet. Durch die Zuordnung der einzelnen Textstellen an die Hauptkategorien erfolgte eine Reduktion des Datenmaterials, jedoch so, dass die wesentlichen Inhalte der Gespräche erhalten blieben. Nach einer erneuten Durchsicht des zugefügten Datenmaterials wurden Anpassungen der Hauptkategorien vorgenommen, bis ein Konsens gefunden werden konnte. Anschliessend wurden zur weiteren Analyse induktiv aus der Aufarbeitung des Interviewmaterials Subkategorien bestimmt. Das gesamte Datenmaterial wurde mit dem ausdifferenzierten Kategoriensystem codiert. Die kategorienbasierte Auswertung erfolgt in Form einer Zusammenstellung der Erkenntnisse zu den Hauptthemen:

- Umgang mit Vaterschaft
- Motive für ein Engagement für Väter
- Erfahrungen bei der Einführung und Umsetzung hinsichtlich der Wirkung, Inanspruchnahme und des Nutzens
- Herausforderungen und Hindernisse bei der Einführung und Umsetzung
- Kosten und Nutzen
- Väterorientierte Massnahmen in der Zukunft

Bei der Auswertung des Datenmaterials wurden für die Hochschulen und die Unternehmen die Daten nach diesen Kategorien aufgeschlüsselt und im Ergebnisteil dargestellt.

6. Väterorientierte Massnahmen in der Praxis

Wie sich väterorientierte Massnahmen in Schweizer Hochschulen und Unternehmen zeigen und welche zentralen Massnahmen sich hinsichtlich der Unterstützung von Vätern ausmachen lassen, wird nun in folgendem Kapitel ausgeführt. Im Anschluss sind die Erfahrungen und Hindernisse bei der Einführung und Umsetzung der väterorientierten Massnahmen vertieft dargelegt und diskutiert.

6.1 Väterorientierte Massnahmen in Schweizer Hochschulen und Unternehmen

Väter sind nach wie vor selten ausdrücklich Zielgruppen von familienfreundlichen Angeboten an Hochschulen. Dennoch hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter bereits in einigen Schweizer Hochschulen und Unternehmen Einzug gefunden. Das Thema Vaterschaft nimmt dabei jeweils einen unterschiedlichen Stellenwert ein. Oft konzentrieren sich die Angebote für Väter auf die Zeit des *Vaterwerdens*. So wird beispielsweise das Thema *Vaterwerden* an vielen Hochschulen in Broschüren aufgenommen und Informationen für neue Väter bereitgestellt. Ebenfalls existieren bereits an zahlreichen Hochschulen verschiedene Unterstützungsangebote in Form von Workshops und Kursen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter. An einigen Hochschulen wird zudem versucht, Führungskräfte und Mitarbeitende für aktive Vaterschaft zu sensibilisieren. Auch in Unternehmen sind bereits väterorientierte Massnahmen vorhanden. Diese Massnahmen sind ebenfalls vor allem in Form von Brownbag-Veranstaltungen oder Kursen rund ums Vaterwerden oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter vorhanden.

Untenstehende Tabellen geben einen Überblick über den Umgang mit aktiver Vaterschaft an ausgewählten Fachhochschulen, Universitäten und Unternehmen in der Schweiz. Dabei stützen sich diese Tabellen auf die Daten, die in der Dokumentenanalyse erhoben wurden. Zudem wurden die Tabellen durch zusätzliche Informationen von ExpertInnen der Organisationen ergänzt. Diese wurden so gekennzeichnet. Um den Fokus auf den Umgang mit Vaterschaft an den Hochschulen zu setzen, wurde auf die Darstellung von weiteren familienfreundlichen Angeboten der Hochschulen und Unternehmen verzichtet.

Universitäten

Tabelle 1 Väterorientierte Massnahmen an Schweizer Universitäten

Handlungsfelder	Massnahmen
Freistellung von Vätern	<p>Vaterschaftsurlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 Tage (UZH, UNIBAS, UNIL, UNINE, HSG) - 10 Tage (ETHZ, UNIBE) <p>Unbezahlter Elternurlaub für Väter</p> <ul style="list-style-type: none"> - An allen Universitäten - Möglichkeit zur Aufteilung des Mutterschaftsurlaubes zwischen den Elternteilen (ETHZ, UNINE) - Teilurlaub (in der Regel bis zu 12 Monate): vorübergehende Senkung Aktivitätsraten aus familiären Gründen bis max. 50% (UNIL) - Möglichkeit den 13. Monatslohn ganz oder teilweise als bezahlten Urlaub zu beziehen (HSG)
Rahmenbedingungen bezgl. Arbeitszeit und –ort	<ul style="list-style-type: none"> - Reduktion des Beschäftigungsgrades an allen Universitäten möglich - Rechtsanspruch an der (UNIBE)
Organisationskultur und Führungsverständnis	<ul style="list-style-type: none"> - Broschüren mit speziellen Kapitel für Väter (UNIL, UNINE)
Informations- und Kommunikationspolitik	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungsdienst für Männer und Frauen (alle Universitäten) - Broschüren mit speziellen Kapitel für Väter (UNIL, UNINE) - Bei der Anmeldung der Vaterschaft erhält der Vater ein Informationspaket über alle Möglichkeiten rund um die Vaterschaft/Expertenangabe (UNIBE)/ ExpertInnenangabe - Bereitstellen aller Informationen rund ums Vatersein und Vater werden auf dem Intranet (alle Universitäten)/ ExpertInnenangabe - Mailings und Newsletter (UniBe, UniBas/ExpertInnenangabe)
Projekte und Publikationen	<ul style="list-style-type: none"> - Herausforderungen des männlichen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben (UNIBE) - Vereinbarkeitskurs für Väter, der 2014 und 2015 durchgeführt wurde. (Mittagsworkshop) (UNIBE) - Vereinbarkeitscoaching für Männer und Frauen (Ganztägiger Kurs) im 2017 (UNIBE) - Väterinterview – Flexible Arbeitszeiten ermöglichen mehr Freiräume - Exzellenz ist vielfältig – Portraits über Männer und Frauen in wissenschaftlichen Karrieren (UNIBE) - Veranstaltungen zum Vatersein bzw. zur Balance von Berufs- und Familienleben für Mitarbeitende mit Vaterpflichten und werdende Väter / ExpertInnenangabe (ETHZ) - „get on track“ Förderungsprogramm für doktorierende Mütter und Väter (UNIBAS) - Kaffee-Kontakt (Mittag-Elternschaft), Austausch unter Eltern mit aktiver Förderung der Beteiligung von Vätern (UNIL) - Vereinbarkeitskurs für Väter im 2015 (UNINE)

Zwischenübersicht zentraler Massnahmen an Universitäten:

- *Herausforderungen des administrativen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (UNIBE):* Um die Relevanz des Themas Vereinbarkeit für Männer zu untersuchen, wurde im Juli 2015 mittels einer Online-Befragung an der Universität Bern die aktuellen Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals in Bezug auf Vereinbarkeit erhoben und analysiert.
- *Vereinbarkeitsworkshops für Männer/Väter (UNIBE):* In dem Mittagworkshop haben Mitarbeitende der Universität Bern und Externe die Gelegenheit herauszufinden, unter welchen beruflichen, sozialen und privaten Rahmenbedingungen Familie, Karriere und persönliche Freiräume besser vereinbart werden können. Dabei können sie vom Know-how einer erfahrenen Fachperson der „Fachstelle UND – Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen“ profitieren und sich mit anderen Vätern über erfolgsversprechende Strategien austauschen./ExpertInnenangabe
- *Väterinterview: Flexible Arbeitszeiten ermöglichen mehr Freiräume (UNIBE):* Im Rahmen des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16 legte die Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern einen Fokus auf das Thema Vereinbarkeit bei Männern. In diesem Rahmen wurden zwei Mitarbeiter der Universität Bern dazu befragt, wie sie als Väter Beruf und Familie vereinbaren und mit welchen Herausforderungen sie dabei konfrontiert sind. Dieser Artikel wurde in der Universitätszeitung publiziert./ExpertInnenangabe
- *get on track (UNIBAS):* Die Förderlinie «get on track» hat das Ziel, doktorierende Mütter und Väter beim Promotionsabschluss in der vorgegebenen Zeit zu unterstützen. Diese Entlastungsoptionen orientieren sich an der jeweiligen Lebensphase und beinhalten temporäre Aufstockungen der Kinderbetreuung, eine Unterstützung durch eine Hilfsassistenz oder individuelle Optionen, die sich im Umfang der festen Angebote bewegen. Dabei richtet sich dieses Programm auch explizit an Väter. /ExpertInnenangabe
- *Elternlunch (UNIL):* An einem Montag im Monat findet an der Universität Lausanne der Elternnachmittag (cafés-contact/midis-parentalité) statt, der die Gelegenheit bietet um einander zuzuhören, sich auszutauschen und den Eltern die Möglichkeit einer kostenlosen Beratung rund um das Thema Elternschaft bietet. Dabei wird die Teilnahme von Vätern an diesen Veranstaltungen stetig gefördert./ExpertInnenangabe
- *Vereinbarkeitsworkshop für Väter (UNINE):* Im Jahr 2015 bot das Büro für Gleichstellung Männern der Universitätsgemeinschaft einen Workshop zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben an. Dieser Workshop bildete die erste Veranstaltung speziell für Männer und war Ausgangspunkt für andere ähnliche Workshops in Zukunft./ExpertInnenangabe

Fachhochschulen

Tabelle 2 Väterorientierte Massnahmen an Schweizer Fachhochschulen

Handlungsfelder	Massnahmen
Freistellung von Vätern	<p>Vaterschaftsurlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 Tage (FHNW) - 5 Tage (ZFH, FHO) - 10 Tage (HSLU, BFH, SUPSI, HES-SO) <p>Unbezahlter Elternurlaub für Väter</p> <ul style="list-style-type: none"> - An allen Fachhochschulen - Rechtsanspruch auf 1 Monat an der HSLU - Möglichkeit den 13. Monatslohn ganz oder teilweise als bezahlten Urlaub zu beziehen (FHNW, FHO)
Rahmenbedingungen bezgl. Arbeitszeit und –ort	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeit an allen Fachhochschulen möglich - Rechtsanspruch auf die Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt eines Kindes an der BFH
Organisationskultur und Führungsverständnis	<ul style="list-style-type: none"> - Broschüre zur Sensibilisierung für Vorgesetzte und Mitarbeitenden zum Thema „Väter und Karriere“ und „Vater werden“ (BFH)
Informations- und Kommunikationspolitik	<ul style="list-style-type: none"> - In der Kommunikation der Hochschule (Intranet, Berichte, interne Informationen) werden die Thematiken „Väter und Karriere“ und „Vater werden“ aufgenommen (BFH)/ExpertInnenangabe - Beratungsstelle für Mütter und Väter (BFH)/ ExpertInnenangabe - Planung einer Kommunikationsstrategie zur Bereitstellung von Informationen für Väter (ZHAW)/ ExpertInnenangabe - Bei der Anmeldung der Vaterschaft erhält der Vater ein Informationspaket über alle Möglichkeiten rund um die Vaterschaft/Expertenangabe (HSLU)/ ExpertInnenangabe
Projekte und Publikationen	<ul style="list-style-type: none"> - Jährlicher Vätertag seit 2007 zur Thematisierung von Rollenmodellen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für (werdende) Väter (HSLU) - Verschiedene Mittagsveranstaltungen zum Thema Männer / Väter an verschiedenen Standorten von 2013-2016 (FHNW)/Expertenangabe - Broschüre „Familienfreundlichkeit an Hochschulen“ zur Sensibilisierung für Vorgesetzte und Mitarbeitenden zum Thema „Väter und Karriere“ und „Vater werden“ (BFH) - Längerfristige Planung von Peer-to-Peer-Treffen für Väter, Planung eines Väterlunches (ZHAW)/ ExpertInnenangabe - Ziel der Verankerung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer: Orientiert sich an dem 3 jährigen Projekt „Switchen ist legitim – arbeitsweltbezogene Instrumente zur Gestaltung bisher verdeckter männlicher Kontextualisierungsmuster (FHO)/ExpertInnenangabe

Zwischenübersicht zentraler Massnahmen an Fachhochschulen

- *Familienfreundlichkeit an Hochschulen (BFH)*: Die Broschüre der Berner Fachhochschule wird zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden der BFH für Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt. Dabei nimmt das Thema Vaterschaft zwei Kapitel ein („Karrieren von Vätern“ und „Vater werden“) die aufzeigen, wie der Hochschulalltag und die Rechtslage diesbezüglich aussehen. Weiterhin werden Praxisbeispiele von Vaterschaft an Hochschulen aufgezeigt und Empfehlungen für Gleichstellungskommissionen abgegeben.
- *Vätertag an der Hochschule Luzern (HSLU)*: Dieser Aktionstag wird in Zusammenarbeit mit den Mannebüro Luzern durchgeführt und soll zu alltagsnahem väterlichem Engagement ermuntern und dazu beitragen, die Bedeutung der Vaterfigur bewusster zu machen um die Leistungen der Väter mehr wertzuschätzen. Im Rahmen des Vätertags werden Rollenmodelle thematisiert und die zeitgemässe Väterlichkeit und Herausforderungen rund um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit besprochen. Diese jährliche Veranstaltung richtet sich an Väter, noch-nicht Väter sowie Mädchen und Jungs jedes Alters.
- *Switchen ist legitim – arbeitsweltbezogene Instrumente zur Gestaltung bisher verdeckter männlicher Kontextualisierungsmuster“ (FHSG)*: Dieses dreijährige Forschungsprojekt legt im Rahmen der Untersuchung den Fokus auf die Entgrenzungstendenzen der Erwerbs- und Sorgearbeit von Männern. Ziel ist es, mehr Verständnis zum Umgang von Männern mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erlangen.

Unternehmen

Tabelle 3 Väterorientierte Massnahmen an Schweizer Unternehmen

Handlungsfelder	Massnahmen
Freistellung von Vätern	Vaterschaftsurlaub <ul style="list-style-type: none"> - 5 Tage (ABB) - 10 Tage (Swisscom) - 15-20 Tage (Mobility) Unbezahlter Elternurlaub für Väter <ul style="list-style-type: none"> - In allen Unternehmen möglich
Rahmenbedingungen bezgl. Arbeitszeit und –ort	<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeit in allen Unternehmen möglich - Teilzeit auf Probe (Swisscom)
Organisationskultur und Führungsverständnis	
Informations- und Kommunikationspolitik	<ul style="list-style-type: none"> - Brownbaglunches zum Thema Teilzeit für Männer (Swisscom) - Self-Service-Portal (Swisscom) - Website und Rekrutierung/Reglemente (Mobility)
Projekte und Publikationen	<ul style="list-style-type: none"> - Brownbaglunches Teilzeitmänner (Swisscom) - Vatersein und Vaterwerden ab Mai 2017 (Swisscom) - New-Fathers-Kurse (ABB)

Zwischenübersicht zentraler Massnahmen in Unternehmen

Brown Bag Lunch (Swisscom): Mittagsveranstaltungen für Männer/Väter an verschiedenen Standorten der Swisscom zum Thema Teilzeitarbeit für Männer. Über 100 Männer haben an diesen Veranstaltungen teilgenommen und sich zum Thema ausgetauscht. Rund 10% der Teilnehmer dieser Brown Bag Lunches haben ihren Beschäftigungsgrad im Anschluss reduziert./ExpertInnenangabe

Teilzeit auf Probe (Swisscom): Auf Väter ausgerichtete Pilotprojekt zur Reduktion des Beschäftigungsgrades auf Probe. Während 3 Monaten haben Männer die Möglichkeit, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Im Anschluss können die Männer auf diesem Pensum bleiben oder wieder zurück in den alten Beschäftigungsgrad. Am Pilotprojekt haben 30 Männer teilgenommen und 40% davon haben den Beschäftigungsgrad permanent reduziert. Die Teilzeit auf Probe soll auf ein permanentes Angebot ausgeweitet werden./ExpertInnenangabe

New-Fathers-Kurse (ABB): Kurse für Väter, in welchen Fragen zur Vaterschaft und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besprochen werden. Dabei wird diskutiert, wie der Arbeitgeber informiert werden kann, wie sich Väter den Eintritt nach dem Urlaub vorstellen und welche Unterstützung sich Väter vom Arbeitgeber wünschen./ExpertInnenangabe

Vaterschaftsurlaub von 4 Wochen (Mobility): Die Firma Mobility bietet Vätern bis zu vier Wochen Vaterschaftsurlaub, zu 100% bezahlt.

6.2 Erfahrungen und Herausforderungen väterorientierter Massnahmen

Im Folgenden sind die Ergebnisse aus den ExpertenInneninterviews in Hochschulen und Unternehmen zusammenfassend dargestellt. Es wurde auf Vergleiche zwischen den einzelnen Hochschulen und Unternehmen verzichtet. Alle Ergebnisse beruhen auf den Aussagen der befragten ExpertInnen an den Hochschulen und Unternehmen und geben ausschliesslich die gemachten Erfahrungen der InterviewpartnerInnen wieder. Die dargelegten Meinungen nicht als die Meinungen der Hochschulen als Ganzes zu verstehen.

6.2.1 Vom Umgang mit aktiver Vaterschaft

Hochschulen

Der Umgang mit Vaterschaft zeigt sich zwischen den Hochschulen und innerhalb der verschiedenen Ebenen der Hochschulen jeweils unterschiedlich; *Es ist recht komplex wie mit diesem Thema umgegangen wird von den verschiedenen Akteuren (Exp. 1, Uni)*. Die Befragten heben hervor, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach dem Verständnis der Hochschule nicht an ein Geschlecht gebunden ist, sondern als offene Aushandlung zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Organisation verstanden wird: *Bei uns ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Personalpolitik der Hochschule verankert. Und zwar nicht männer- oder frauenspezifisch, sondern gleichstellungsspezifisch. Wir möchten diesen Unterschied nicht machen zwischen Männern und Frauen (Exp. 2, FH)*. Auf der Ebene von Hochschulstrategien und -politiken wird Vaterschaft an vielen Hochschulen parallel zu Mutterschaft in Programme zur Förderung von Familienfreundlichkeit aufgenommen. Aktiv mit dem Thema Vaterschaft setzen sich vor allem die Gleichstellungsabteilungen der Hochschule auseinander. Obwohl das Thema Vaterschaft in den letzten Jahren in einigen Gleichstellungsabteilungen bewusst aufgenommen und thematisiert wurde, sind Väter an den meisten Hochschulen nach wie vor nur selten eine spezifische Zielgruppe in der Gleichstellungsarbeit. Vielmehr wird Vaterschaft in der Vereinbarkeitsthematik an Hochschulen vor allem unter dem Begriff „Elternschaft“ gehandelt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird nicht an ein Geschlecht gebunden, sondern als offene Aushandlung zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Organisation verstanden wird: *Das Thema Vereinbarkeit hat ganz viele Facetten. Und Mann/Vater sein ist eine weitere Facette davon (Exp. 1, Uni)*. Vereinzelt wird das Thema Vaterschaft zurzeit auch auf rechtlicher Ebene in den Hochschulen aufgenommen und überarbeitet. Auf kultureller Ebene ist Vaterschaft hingegen nach Angaben der Befragten an den Hochschulen noch kaum ein Thema. Zum Umgang mit Vaterschaft bestehen an den meisten Hochschulen keine offiziellen Regelungen. Durch die fehlenden Regelungen besteht eine starke Abhängigkeit zu der Einstellung der jeweiligen Vorgesetzten Person. Gerade auf der Ebene der Führungskräfte und Professuren/ProfessorInnen wird das Verständnis für aktive Vaterschaft von den befragten Personen nach wie vor als eher gering eingeschätzt. Zudem unterscheidet sich der Umgang mit Vaterschaft auch in den verschiedenen Hochschulbereichen. Dabei werden die Möglichkeiten für aktive Vaterschaft in der Verwaltung besser eingeschätzt als in der Wissenschaft. So kann sich der Umgang mit aktiver Vaterschaft auf den verschiedenen Stufen, Abteilungen und Bereichen der Hochschule unterschiedlich zeigen.

Unternehmen

Ähnlich wie bei den Hochschulen wird der Umgang mit Vaterschaft an den Unternehmen als offen beschrieben. Vaterschaft wird als Bestandteil der Lebens- und Arbeitswelt der Mitarbeitenden verstanden. Wie bei den Hochschulen ist aktive Vaterschaft oft vom Einverständnis der vorgesetzten Person abhängig. Das Verständnis kann sich dabei je nach Abteilung unterschiedlich zeigen.

6.2.2 Motive für ein Engagement für Väter

Hochschulen

Die Beweggründe für ein Engagement für Väter an Hochschulen haben an den verschiedenen Hochschulen unterschiedliche Ursprünge. An vielen Hochschulen entstanden die väterorientierten Massnahmen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit zunächst aus der Frauenförderung. Mit dem Ziel, Frauen durch eine Zunahme des väterlichen Engagements zu unterstützen, soll durch väterorientierte Massnahmen die Beteiligung der Väter an Betreuungs- und Familienarbeit gefördert werden. Vätororientierte Massnahmen werden in diesem Zusammenhang nach Angaben der Befragten dazu eingesetzt, *die Männer ein Stück weit zu sensibilisieren, dass das lebenswert ist, Anteil an der Kinderarbeit übernehmen zu können* (Exp. 6, Uni). Aber auch die gesellschaftlichen Fragestellungen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer motivierten die Hochschulen dazu, sich vermehrt auch der Situation von Männern/Vätern in der Vereinbarkeitsthematik anzunehmen. Dabei war vor allem die zunehmende Aufnahme der Thematik in der Literatur und Forschung Ausgangspunkt für ein Engagement für Väter. Auch der zunehmende Druck, als Arbeitgeber auch gegenüber ausländischen Hochschulen attraktiv zu bleiben wurde als Grund für ein vermehrtes Engagement in der Familien- und Väterfreundlichkeit genannt. *Es ist auch ein Anspruch, den man haben darf an eine Institution, wie wir sie sind* (Exp. 2, FH). Weiterhin lassen sich die Motive auch auf die wahrgenommenen Bedürfnisse seitens der Väter zurückführen. Die Vereinbarkeitsprobleme der Väter kamen vor allem in Beratungsangeboten in den letzten Jahren vermehrt zum Ausdruck: *Wir machen auch Beratung im Bereich Vereinbarkeit. Und dort sind immer wieder Anfragen von Männern gekommen. Und da haben wir gemerkt, es gibt wirklich auch ein Bedürfnis* (Exp. 1, Uni). Durch die Unterstützung von Vätern in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch die Bindung an die Hochschulen erreicht werden. Wird der Vereinbarkeitskonflikt für Väter reduziert, entsteht eine Entspannung in der Familie und in dem Beruf. Alle Hochschulen versprechen sich von den väterorientierten Massnahmen einen Nutzen im Sinne einer erhöhten Arbeitgeberattraktivität. Gerade auch im internationalen Umfeld sind die Hochschulen gefordert, attraktiv zu bleiben: *Wenn jetzt beispielsweise Personen aus dem Ausland bei uns arbeiten kommen, die haben ganz andere Ansprüche und sind sich auch ganz anderes gewöhnt* (Exp. 6, Uni). Die Motive für ein Engagement für Väter an Hochschulen lassen sich in einem ersten Schritt auf gleichstellungspolitische Ziele zurückführen. Nebst dem Ziel der Frauenförderung stand auch die Reduktion des Vereinbarkeitskonflikts für Väter durch die Sensibilisierung Mitarbeitenden im Vordergrund. Dies mit dem obergeordneten Ziel, die Vereinbarkeitsthematik nicht ausschliesslich auf die Geschlechter auszurichten, sondern Vereinbarkeit umfassend für sämtliche lebens- und

arbeitsweltbezogene Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden in die Thematik einzubeziehen.

Unternehmen

Die Motive für väterorientierte Massnahmen entspringen in Unternehmen im Gegensatz zu Hochschulen stärker aus personalstrategischen Motiven. Durch väterorientierte Massnahmen fällt es den Unternehmen nach Angaben der Befragten leichter, Talente durch die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität anzuziehen und zu halten. Die Motive für ein Engagement für Väter sehen die Unternehmen vermehrt auch in der Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden durch die Erhöhung des Wohlbefindens und der Gesundheit. Nebst der Nutzenorientierung geben die Befragten auch die Gleichstellung als Motiv an. Wie an den Hochschulen entspringt das Engagement aus dem strategischen Ziel der Frauenförderung. Zudem sind väterorientierte Massnahmen nach Angaben der Befragten auch im Sinne der Gleichstellung der Männer entsprungen: *Wenn man auch in der Firma auch immer das Thema Frauenförderung anspricht gibt es einen Aufschrei bei Männern. Und darum ist es auch ein Zeichen von Gleichstellung und Fairness (Exp. 8, UT)*. Die Befragten geben an, dass gerade für neue Väter die Zeit der Vaterschaft als Herausforderung erlebt wird, wie sich Arbeit und Beruf vereinbaren lassen. Die Überlegungen für ein Engagement für Väter in den Unternehmen kommen zum anderen auch ähnlich wie an den Hochschulen aus dem wahrgenommenen Bedürfnis der Mitarbeitenden.

6.2.3 Die Wirkungen von väterorientierten Massnahmen – Erfolg, Inanspruchnahme und Nutzen

Hochschulen

Die väterorientierten Massnahmen werden von den Befragten grundsätzlich als Erfolg im Sinne der Inanspruchnahme der Massnahmen und eines generierten Nutzens für die Hochschule eingeschätzt. Dabei werden einige Wirkungen der Massnahmen als erfolgreicher als andere genannt. Hinsichtlich der Inanspruchnahme der familienfreundlichen Massnahmen durch Männer zeigt sich, dass die Massnahmen von Männern zwar in Anspruch genommen werden, jedoch nicht im gleichen Ausmass wie von Frauen. Gut funktioniert jedoch an allen Hochschulen vor allem die Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Jahresarbeitszeit, Home-Office, Telearbeit und Teilzeit auf den unteren Ebenen. Die weiterführenden väterorientierten Massnahmen könnten nach Angaben der Befragten hingegen noch vermehrt genutzt werden. *Ja, also die könnten sicherlich viel besser in Anspruch genommen werden (Exp. 1, Uni)*. Vor allem spezielle Kurse und Weiterbildungsangebote für Väter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden nach den Befragten zwar durchaus besucht, jedoch in eher bescheidenem Ausmass. Kurse und Workshops für Väter werden insofern als ein Erfolg bezeichnet, *als dass sie für die, die sie in Anspruch nehmen, dass sie von denen als hilfreich empfunden werden (Exp. 5, Uni)*. Hingegen wird gerade die Sensibilisierung der Vereinbarkeitsproblematik für Väter als besonders wirksam beschrieben. Bereits die Auseinandersetzung mit dem Thema sendet für Väter mit Vereinbarkeitsproblemen wichtige Signale. Hochschulen haben viele positive Rückmeldungen erhalten, dass die Vereinbarkeitsthematik auch für sie aufgegriffen wird. Bei der Einführung der Massnahmen machten Hochschulen die Erfahrung, dass Männer zunächst wenig Interesse an den Massnahmen zeigten. Während die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubes sehr begrüsst

wurde, benötigte es an vielen Hochschulen hingegen mehrere Anläufe, um die Väter zu einer Teilnahme an Kursen oder Workshops zu mobilisieren. Auch ist eine Nachfrage nach Angaben der Befragten nach Job- oder Top-Sharing bei Männern kaum vorhanden. Die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von den Befragten eher als Ausnahmesituation für Männer beschrieben. Dass Männern der Weg zu den Gleichstellungsabteilungen schwer fällt, zeigt sich nach Angaben einer Befragten dadurch, dass sich die Männer für eine Inanspruchnahme der Beratung Argumente zurechtlegen: *Also ich mache im Beratungsalltag immer so die Erfahrung, dass es bei Vätern eher ein wenig eine Ausnahmesituation ist. Oft haben sie das Gefühl, sie müssen sich erklären, auch mir gegenüber (Exp. 7, Uni)*. So wird vereinzelt an den Hochschulen versucht, den Weg zu dem Beratungsangebot zu verkürzen und den Mitarbeitenden näher zu bringen, indem man Ansprechpersonen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie teilweise auch beim HR angesiedelt hat. Die Massnahmen werden von den Befragten durchaus als Erfolg eingeschätzt, die Väterfreundlichkeit ist aber nach wie vor nicht erreicht, wie eine Befragte hervorhebt: *ich finde es ist ein Erfolg, aber wir dürfen da nicht stehen bleiben (Exp. 2, FH)*.

Unternehmen

Unternehmen bezeichnen die Einführung und Umsetzung der väterorientierten Massnahmen sowohl als Erfolg im Sinne einer Inanspruchnahme der Massnahmen als auch im Sinne eines generierten Nutzens für das Unternehmen. Nach Angaben der Befragten werden die väterorientierten Massnahmen von den Mitarbeitenden sehr geschätzt: *Und ich muss sagen, das lauteste ist immer „Wow, die Firma interessiert sich für mich“. Und ich glaube diese Wertschätzung kommt ganz hoch an (Exp. 8, UT)*. Der Nutzen der Massnahmen sehen die Befragten einerseits in der medialen Wirkung der Massnahmen. Die Unternehmen erhalten durch ihre „Väterfreundlichkeit“ auf dem Arbeitsmarkt und ihren Mitarbeitenden ein positives Renommee. Andererseits werden auch die Mitarbeiterbindung und die Gesundheit der Mitarbeiter als Nutzen der väterorientierten Massnahmen gesehen. Durch die Reduktion des Vereinbarkeitskonflikts der Väter können von den Mitarbeiter wiederum bessere Leistungen erbracht werden: *Also schlussendlich führt es dann auch wieder zu einer besseren Leistung und weniger Ausfall und somit auch dort wieder mehr Einsparungen (Exp. 9, UT)*. Die väterorientierten Massnahmen werden nach Angaben der Befragten gut in Anspruch genommen. Vor allem die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs wurde in den Unternehmen von den Mitarbeitenden begrüsst. Ähnlich wie bei den Hochschulen zeigt sich, dass die Flexibilität von den Männern genutzt wird, jedoch noch nicht in dem Ausmass, wie sich die Befragten dies vorstellen: *Die Flexibilität wird teilweise in Anspruch genommen, es könnte vielleicht noch mehr sein (Exp. 10, UT)*. Andere Erfahrungen zeigen in diesem Zusammenhang, dass wenn das Unternehmen den Mitarbeiter die Möglichkeit einer Pensenreduktion anbietet, dass Männer die Teilzeitarbeit schätzen und viele ihr Pensum langfristig reduzieren.

6.2.4 Herausforderungen und Hindernisse bei der Umsetzung

Hochschulen

Als erste Herausforderung bei der Umsetzung und Einführung von väterorientierten Massnahmen beschreiben die Hochschulen die Mobilisierung der Väter für die Massnahmen. Dies hat nach Angaben der Befragten damit zu tun, dass viele Väter unzureichendes Wissen über ihre Rechte und Ansprüche verfügen. Ein anderes Hindernis bei der Umsetzung stellen die Strukturen der Hochschulen dar. Durch die Dezentralisierung der Bereiche werden die Befragten gerade bei der Kommunikation der Massnahmen vor zusätzliche Herausforderungen gestellt. Die meisten Angebote der Hochschule rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden von den Gleichstellungsabteilungen initiiert. Die Kommunikation der Massnahmen zieht jedoch weitere Bereiche der Hochschule mit ein, damit die Mitarbeitenden entsprechend über die väterorientierten Angebote und Massnahmen informiert werden: *Wir versuchen hier immer ein wenig zu schauen mit der Personalabteilung, dass sie neue Dinge auch immer kommunizieren. Aber es ist von ihrer Seite aus noch weniger proaktiv, als es von unserer Seite aus sein könnte (Exp. 1, Uni)*. Als weiteres strukturelles Hindernis wird die Heterogenität der Hochschulbereiche aufgeführt. So wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter in der Verwaltung besser eingeschätzt als in der Wissenschaft. Zum einen werden die Stellen in der Verwaltung meist bereits in einem Teilzeitpensum ausgeschrieben während in gewissen wissenschaftlichen Bereichen Forschungstätigkeit unter 100% gar nicht möglich sind. Auch die Arbeitskultur im Wissenschaftsbereich stellt aus Sicht der Befragten ein Hindernis dar: *das andere Hindernis ist die Wissenschaftskultur, die halt schon noch recht dieses männliche geprägte Modell des Wissenschaftlers vertritt, der 200% für die Wissenschaft lebt und daneben gar nichts hat (Exp. 1, Uni)*. Während in der Verwaltung die Teams vermehrt bereits heterogen im Sinne von verschiedenen Arbeitszeit- und Karrieremodellen sind, wird in der Wissenschaft nach wie vor eine starke intrinsische Motivation von den Mitarbeitenden erwartet, alles für die Wissenschaft zu geben. Arbeitet nun jemand in einem Team in einem Teilzeitpensum, wird der innere Druck umso grösser, diesen Anforderungen zu entsprechen. Kulturelle Hindernisse werden jedoch nicht nur im Wissenschaftsbereich gesehen, sondern über alle Hochschulbereiche und -fakultäten hinweg von den Befragten beschrieben. Oft bestehen in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich stark ausgeprägte Rollenvorstellungen von Männern und Vätern in der Arbeitswelt: *Es ist klar, wenn eine Mutter ein Kind erwartet, wird davon ausgegangen, dass sie ein halbes oder ein ganzes Jahr wegbleiben wird. Bei einem Vater wird das nach wie vor nicht angenommen und daher wird es auch anders gewertet (Exp. 5, Uni)*. Vor diesem Hintergrund stellen die Vorgesetzten nach Angaben der Befragten die grössten Hindernisse bei der Umsetzung von väterorientierten Massnahmen dar: *Das grösste Hindernis ist auf jeden Fall die Haltung der Vorgesetzten. Das scheitert, glaube ich, wenn dann daran (Exp. 5, Uni)*. Männer sind nach Angaben der Befragten besorgt, dass sie bei den Vorgesetzten auf Vorbehalte treffen, wenn sie kundtun, dass sie ihre Vaterschaft aktiv leben möchten. Doch hinsichtlich der Sensibilisierung der Führungskräfte wird von einer Befragten Person als besondere Herausforderung beschrieben, diese überhaupt erreichen zu können: *es ist nicht so einfach diese Personen zu erreichen, oder diesen Personen „aufzuerlegen“ sich mit dieser Thematik zu befassen (Exp. 5, Uni)*. Als weiteres Hindernis sehen die Befragten hinsichtlich aktiver Vaterschaft die Aushandlung in den Paarbeziehungen. Einerseits sind nicht alle Väter für veränderte Formen von innerfamiliären Arbeitsteilungen bereit,

andererseits wird aktive Vaterschaft auch durch das „Maternal Gatekeeping“ erschwert. Nach Angaben einer Befragten fällt es vielen Müttern schwer, sich selbst aus der Rolle alleine oder hauptsächlich Zuständigen entlassen, um den Vätern Platz für eine aktive Vaterschaft zu bieten. Auf der andern Seite wird von vielen Befragten beschrieben, dass sich das Konzept des „neuen“ Vaters sich nicht auf alle übertragen lässt: *Es gibt natürlich die Väter, die abwägen und schauen und dann sagen, nein, die Risiken sind mit zu gross. Aber es gibt natürlich auch viele, die von vorne herein zumindest über den Vaterschaftsurlaub heraus das gar nicht möchten (Exp. 3, FH).*

Unternehmen

Ähnlich wie in den Hochschulen wird auch in den Unternehmen die Kultur als grösstes Hindernis bei der Umsetzung und Einführung von väterorientierten Massnahmen genannt: *Auch wenn offiziell die Kultur so vorgegeben wird, heisst das noch lange nicht, dass diese dann schlussendlich bei jedem so gelebt wird (Exp. 9, UT).* Aufgrund der noch teilweise verbreiteten Rollenvorstellungen, wird Männern mit dem Wunsch nach mehr Engagement in der Familie ein mangelnder Karrierewillen unterstellt. In den Unternehmen werden die Vorgesetzten als zentrale Grösse bei der Ermöglichung von aktiver Vaterschaft angegeben. In diesem Zusammenhang wird das Personalmanagement von den Befragten als Herausforderung bei der Umsetzung der Massnahmen genannt. Je nach Grösse des Unternehmens oder der Abteilung wird die Organisation der familienbedingten Abwesenheiten einfacher oder schwieriger: *Es ist gar nicht so eine Kostenfrage, die kann man irgendwo „handeln“, die kann man sogar kalkulieren. Die viel grössere Herausforderung ist die organisationale Frage (Exp. 10, UT).* Gerade diese organisatorischen Herausforderungen für die Führungskräfte werden aus Sicht der Befragten als bedeutsames Hindernis beschrieben. Die befragten Unternehmen sind darum bemüht, diesem Umstand durch vermehrte Teilzeitstellen und die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen entgegenzuwirken: *Das würde sicherlich auch etwas helfen, gerade vom Kulturaspekt her, dass sich dann die Vorgesetzten halt auch darauf einstellen müssen (Exp. 9, UT).* Je nach Bereich ist zudem die Nutzung der väterorientierten Massnahmen einfacher oder schwieriger. Gerade in der Schichtarbeit ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nur beschränkt möglich.

6.2.5 Kosten und Nutzen väterorientierter Massnahmen

Hochschulen

Kosten und Nutzen der väterorientierten Massnahmen werden nach Angaben der Befragten an keiner Hochschule berechnet. Die Kosten von Vaterschaftsurlaub werden in den Personalabteilungen verwaltet, während die - meist punktuellen - Kosten von weiterführenden väterorientierten Massnahmen wie Kursen und Workshops, an den Hochschulen im Budget zum Thema Vereinbarkeit ausgemacht werden. Die Kosten von väterorientierten Massnahmen werden von den Befragten an allen Hochschulen als eher gering eingeschätzt, einzig der Vaterschaftsurlaub und andere bezahlte Abwesenheitszeiten fallen mehr ins Gewicht. Nach Schätzungen einer Befragten einer Hochschule belaufen sich die Kosten dieser väterorientierten Massnahmen auf ungefähr 1 Prozent - 1.5 Prozent Lohnprozente. Darin sind die

Umplanungskosten bereits einbegriffen. Der Nutzen der väterorientierten Massnahmen wird ebenso auf 1 Prozent - 1.5 Prozent geschätzt: *Ja, also die Bedingungen, die wir heute haben, heben sich die Kosten und Nutzen auf. Dann muss man vielleicht jemanden rekrutieren, aber dafür bleibt vielleicht jemand dafür (Exp. 2, FH).* An allen Hochschulen wird angenommen, dass sich die Kosten und der Nutzen der väterorientierten Massnahmen aufheben. Dabei stützen sich die Befragten bei den Schätzungen hinsichtlich der Kosten hauptsächlich auf die Personalplanungskosten und die bezahlte Arbeitszeit. Beim Nutzen werden die Kosteneinsparungen durch die gesteigerte Effizienz der Mitarbeitenden, Einsparungen der Rekrutierungskosten durch die Mitarbeiterbindung und das Halten des Know-hows im Unternehmen angegeben. Die Ursache für eine fehlende Kostenkontrolle der väterorientierten Massnahmen liegt laut einer Befragten darin, dass Elternschaft nicht als Kostenfaktor sondern als natürlicher Bestandteil im Leben der Mitarbeitenden verstanden wird: *Ja, und ich finde am Schluss, die Frage ist ja nicht nur was es kostet. Könnte man theoretisch ja messen, haben wir aber nicht - auch bei den Frauen nicht, was die Mutterschaften kosten. Sondern es ist halt ein Bestandteil unserer Gesellschaft, dass mal halt Kinder hat (Exp. 2, FH).*

Unternehmen

Unternehmen schätzen die Kosten und den Nutzen der väterorientierten Massnahmen ebenfalls als Nullsummengeschäft ein. Für den Vaterschaftsurlaub werden die anfallenden Lohnkosten durch den Ausfall des Vaters nach Angaben eines Befragten nochmals für einen Ersatz aufgewendet. Die Organisation rund um den Ausfall wird davor und danach im operativen Geschäft abgewickelt. Der Nutzen der väterorientierten Massnahmen lässt sich aus Sicht der Befragten nicht in Lohnprozenten ausdrücken. *Ich glaube das ist so eine Frage, die kann man vielleicht moralisch beantworten. Aber effektiv betriebswirtschaftlich kann man diese nicht beantworten (Exp. 10, UT).* So werden die Kosten der väterorientierten Massnahmen - wie an den Hochschulen - nicht im Detail erfasst. Der Nutzen wird aus Sicht der Befragten ebenfalls in der Mitarbeiterbindung, der Motivation und der gesteigerten Leistung gesehen.

6.2.6 Väterorientierte Massnahmen in der Zukunft

Hochschulen

An allen Hochschulen wird hinsichtlich einer vermehrten Nutzung der väterorientierten Massnahmen in der Zukunft die Hochschulkultur angesprochen. Väterfreundlichkeit muss nach Angaben der Befragten in der Kultur verankert werden. Gerade auf Ebenen der Vorgesetzten sehen die Befragten Handlungsbedarf: *Ich glaube was ganz entscheidend ist, dass daran gearbeitet werden muss, die Vorgesetzte, also die, die mit ihrer Haltung darüber entscheiden, ob jemand das macht oder nicht, ob jemand das überhaupt in Erwägung zieht und mit der Frage dann auch an den Vorgesetzten herantritt, da müsste ganz gezielt sensibilisiert werden für die Problematik (Exp. 5, Uni).* In diesem Zusammenhang sehen die Hochschulen einerseits Bedarf an Sensibilisierungsarbeit der Führungskräfte für das Thema, andererseits verstärkte Kommunikation der Massnahmen bei den Mitarbeitenden und Führungskräften. Dadurch, dass

die Führungskräfte für die Vereinbarkeitsproblematik sensibilisiert sind und die Angebote und Massnahmen seitens der Hochschulen zur Unterstützung kennen, können Führungskräfte die Mitarbeitenden unterstützen, diese auch zu nutzen. In der vermehrten Präsenz von Rollenmodellen im Sinne von aktiven Vätern oder unterschiedlichen Karrieremodellen in den Hochschulen sehen die Befragten ebenfalls eine Möglichkeit, die Väterfreundlichkeit an den Hochschulen zu steigern. Gerade Männer in der Führungsebene die eine aktive Vaterschaft leben, könnten als Vorbilder dienen und ein starkes Signal zur Aufwertung von „Vatersein“ senden. An einigen Hochschulen sehen die Befragten für die Zukunft zudem weitere Massnahmen im Umgang mit der Arbeitszeit. Durch die Möglichkeit, zeit- und ortsflexibel zu arbeiten, kann der Vereinbarkeitskonflikt für Väter reduziert werden. Auch die Aufwertung von Teilzeit bildet aus Sicht einer Befragten ein weiterer Ansatzpunkt für weitere Massnahmen in der Zukunft. Der Ausbau von Zugänglichkeiten wie Eltern-Kind-Räumen wird vor allem von Hochschulen als Massnahme beschrieben, die noch wenig familienfreundliche Infrastruktur vorweisen. An allen Hochschulen wird zudem der Ausbau des Vaterschaftsurlaubes eingefordert: *Maßnahmen sind nötig wie ein „echter“ Vaterschaftsurlaub, ein leichter Zugang zu Teilzeitarbeit, Telearbeit und Workshops speziell auf die Vereinbarkeitsproblematik für Väter ausgerichtet, einfach, dass Anreize für aktive Väter geschaffen werden (Exp. 4, Uni).*

Unternehmen

Für die Zukunft sehen die Befragten in den Unternehmen ähnlich wie in den Hochschulen Massnahmen auf der Ebene der Führungskräfte anzusiedeln. Durch die Förderung der Inanspruchnahme der väterorientierten Massnahmen durch Führungskräfte kann aktive Vaterschaft einerseits von der Unternehmensleitung und den Führungskräften vorgelebt werden. Mitarbeitenden können so dazu motiviert werden, diese Massnahmen ebenfalls vermehrt in Anspruch zu nehmen: *Man muss es thematisieren in den Unternehmungen. Das möglich machen. Und dann braucht es ein paar Leuchtturm-Menschen, die das vorleben. Und ja, das ist so - das beginnt zu oberst (Exp. 10, UT).* Aktive Vaterschaft kann nach Angaben der Befragten in den Unternehmen nicht von den Mitarbeitenden gefordert werden, wenn die Führungskräfte dies nicht unterstützen und ermöglichen. Aktive Vaterschaft muss auf allen Ebenen möglich sein und Väterfreundlichkeit in der Kultur verankert werden. Dies kann jedoch nicht mit einem Statement erreicht werden, sondern muss auch von den Führungskräften im Unternehmen gelebt werden.

6.3 Zusammenfassung der Erkenntnisse

In der untenstehenden Tabelle sind die zentralen Erkenntnisse aus der Dokumentenanalyse und der Experteninterviews zusammengefasst.

Tabelle 4 Zusammenfassung der Erkenntnisse

Massnahmen	Erfahrungen und Herausforderungen
Freistellung von Vätern <ul style="list-style-type: none"> - Vaterschaftsurlaub an ausgewählten Hochschulen und Unternehmen von 3 – 20 Tagen - Unbezahlter Urlaub an allen Hochschulen und Unternehmen grundsätzlich möglich - Teilweise innovative Vereinbarkeitslösungen wie Sabbaticals, Teilurlaub, Ferienkauf etc. möglich 	Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> - Verlängerung Vaterschaftsurlaub erhielt positive Resonanz, gute Nutzung von bezahltem Vaterschaftsurlaub, geringe Nutzung von unbezahltem Urlaub Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Kosten, Personalplanung
Rahmenbedingungen bezgl. Arbeitszeit und –ort <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeitmodelle an allen Hochschulen und Unternehmen möglich - Teilweise Anspruch auf Pensenreduktion nach der Geburt oder Adoption einer Kindes an gewissen Hochschulen 	Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> - Flexible Arbeitszeitmodelle von Vätern gut genutzt Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Akzeptanz von Teilzeitpensen bei Vätern teilweise nach wie vor gering
Organisationskultur und Führungsverständnis <ul style="list-style-type: none"> - Vereinzelt Massnahmen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften zum Thema Väter und Vereinbarkeit in Form von Broschüren. Vereinbarkeit als Bestandteil in der Führungskräfteentwicklung. 	Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte als zentrale Grösse bei der Ermöglichung von aktiver Vaterschaft Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Einstellungen von Führungskräften, Erreichung der Führungskräfte, Rollenvorstellungen von Männern / Vätern
Informations- und Kommunikationspolitik <ul style="list-style-type: none"> - Beratungsstellen an Hochschulen verbreitet - „Väterpakete“ bei der Anmeldung der Vaterschaft an einzelnen Hochschulen - Informationsveranstaltungen zum Thema Vaterschaft und Vereinbarkeit an einigen Hochschulen und Unternehmen 	Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> - Positive Rückmeldungen zu Publikationen zum Thema, Beratung von Vätern teilweise genutzt Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation der Angebote schliesst andere Abteilungen mit ein, Weg zur Gleichstellungsabteilung für Männer oft ungewohnt
Projekte und Publikationen <ul style="list-style-type: none"> - Zahlreiche Kurse und Workshops zu Vaterschaft und Vereinbarkeit an Hochschulen und Unternehmen - Publikationen und Forschung zur aktiver Vaterschaft an einzelnen Hochschulen vorhanden 	Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> - Positive Rückmeldung der Väter, Kurse müssen zielgruppenspezifisch stattfinden Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Mobilisierung der Väter, Inanspruchnahme ausbaufähig

6.3.1 Diskussion der Erkenntnisse

Was lässt sich aus den Erkenntnissen in Bezug auf die Fragestellungen festhalten? Ähnlich wie in privatwirtschaftlichen Organisationen (vgl. Liebig et. al., 2016) sind Väter an einigen Hochschulen und Unternehmen in der Schweiz eine spezifische Zielgruppe von familienfreundlichen Angeboten. Doch welche Angebote existieren hinsichtlich Vaterschaftsurlaub und weiteren väterorientierten Massnahmen? An allen Hochschulen und befragten Unternehmen reichen die Angebote für den Vaterschaftsurlaub über den gesetzlich vorgeschriebenen Tag hinaus. Dabei sind einige Hochschulen und Unternehmen grosszügiger als andere. Weiterführende väterorientierte Massnahmen konzentrieren sich vor allem auf das Ereignis der Geburt. Ein Grossteil der Massnahmen setzt bei den Vätern selbst an, indem die Austauschmöglichkeiten durch den Aufbau eines Väter-Netzwerks gefördert und Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit den Vätern in Kursen vermittelt werden. Kommunikationsstrategien und Massnahmen im Bereich der Organisationskultur und des Führungsverständnisses zum Thema Vaterschaft und Vereinbarkeit sind an den Hochschulen und Unternehmen vergleichsweise wenige vorhanden. Wie in den ExpertInneninterviews deutlich wurde, sind jedoch gerade in diesen Bereichen die grössten Herausforderungen bei der Umsetzung und Einführung der Massnahmen anzusiedeln. Die Frage, welche Massnahmen als „Best Practices“ bezeichnet werden können, kann im Rahmen dieser Arbeit jedoch nicht beantwortet werden. Die bereits zahlreichen väterorientierten Massnahmen bilden zwar gute Ansatzpunkte, sind jedoch nach wie vor punktuelle Massnahmen und bilden keinen ganzheitlichen Ansatz zur Unterstützung von aktiver Vaterschaft.

Mit Blick auf die Erkenntnisse aus den ExpertInneninterviews lässt sich festhalten, dass an allen befragten Hochschulen und Unternehmen Bemühungen zur Förderung eines Wandels in Richtung „Väterfreundlichkeit“ zu beobachten sind. Diese Bemühungen bilden jedoch erst selten konkrete Massnahmen. So wird die Information hinsichtlich Massnahmen, die sich an Männer richten, an einigen Hochschulen nach wie vor als unzureichend eingeschätzt. Die Massnahmen für Väter sind unter Hochschulangehörigen einerseits nicht ausreichend bekannt, andererseits beschränkt sich die Kommunikation der Massnahmen an den meisten Hochschulen hauptsächlich auf die Zeit des *Vaterwerdens*.

Wie die Ergebnisse aus den ExpertInneninterviews weiterhin zeigen, haben gerade Vorgesetzte und Teammitglieder einen grossen Einfluss auf das Realisieren einer aktiven Vaterschaft. Führungskräfte werden von allen Hochschulen und Unternehmen als massgeblich für die Ermöglichung von aktiver Vaterschaft bezeichnet. Vereinzelt sind bereits Massnahmen auf der Ebene der Führung in Form von Broschüren zum Thema Vereinbarkeit und Vaterschaft vorhanden. Dennoch zeigt sich, dass die Sensibilisierungsmassnahmen zur Vereinbarkeitsproblematik die Entscheidungsträger in den Organisationen vergleichsweise wenig adressieren. Vor diesem Hintergrund sehen auch die befragten ExpertInnen, dass die Unterstützung aktiver Vaterschaft *bottom up* zu kurz greift. Aktive Vaterschaft kann nicht ausschliesslich über die betroffenen Mitarbeiter aktiviert und eingefordert werden, sondern muss auch *top-down* unterstützt sein. So sehen alle hier befragten Hochschulen und Unternehmen in Zukunft vor allem auf der Führungsebene Bedarf an Sensibilisierung für Fragen der Vereinbarkeitsthematik bei Männern.

Doch lohnen sich väterorientierte Massnahmen überhaupt für Hochschulen und Unternehmen? Aus Sicht der Befragten heben sich an den Hochschulen und Unternehmen - unabhängig von der Länge des angebotenen Vaterschaftsurlaubes - die Kosten und der Nutzen auf. Dies auch, wenn die Kosten und der Nutzen der weiterführenden Massnahmen dazugerechnet werden. Insgesamt werden die väterorientierten Massnahmen an allen Hochschulen und Unternehmen als positiv eingeschätzt. Sowohl die Inanspruchnahme der Massnahmen als auch der Nutzen für die Organisation werden als Erfolg beschrieben. Insbesondere die positiven Rückmeldungen der Väter werden von den ExpertInnen als Hinweis auf positive Effekte gedeutet. Diese Nutzeneffekte werden von den Hochschulen und Unternehmen in Form der Gleichstellung von Mann und Frau, einer stärkeren Mitarbeiterbindung, der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Gesundheit der Mitarbeitenden beschrieben. An Hochschulen zeigt sich in dieser Hinsicht stärker eine Orientierung an Gerechtigkeitsdiskursen, in Unternehmen stärker eine Nutzenorientierung (vgl. Kamphans, 2014). Dies kann u.U darauf zurückgeführt werden, dass an Hochschulen vermehrt Gleichstellungsbeauftragte zu dem Thema befragt wurden. Gemeinsam ist allen Organisationen das Motiv der Erschliessung von Wettbewerbsvorteilen durch die Haltung und Gewinnung von Fachkräften.

Und mit welchen Herausforderungen und Hindernissen sehen sich Hochschulen und Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung von väterorientierten Massnahmen konfrontiert? Männer bringen als heterogene Zielgruppe von Massnahmen unterschiedliche Bedürfnisse ein und weisen als Adressaten von Massnahmen spezifische Herausforderungen auf. Wie die Ergebnisse zeigen, gründen diese Unterschiede teilweise auf den traditionellen Rollenvorstellungen von Männern und Vätern, wobei sich hier auch disziplinspezifische Unterschiede andeuten. Eine Herausforderung für Hochschulen und Unternehmen ist die Berücksichtigung dieser individuellen Bedürfnisse und Herausforderungen. An Hochschulen werden Anstellungen in der Verwaltung von allen Befragten hinsichtlich aktiver Vaterschaft als günstiger einschätzt als im Wissenschaftsbereich. Dies u.a. aufgrund arbeitskultureller Hindernisse, insbesondere die Erwartung an ein "zeitliches Dauerengagement" (Ulmi & Maurer, 2009) und stete Verfügbarkeit in der Wissenschaft (vgl. Reuter & Liebig 2009). Weiterhin sind an Hochschulen und Unternehmen teilweise informelle Barrieren gegen teilzeitarbeitende Männer oder gegen vaterschaftsbedingte Erwerbsunterbrüche vorhanden. So stellen über alle Hochschul- und Unternehmensbereiche hinweg nach wie vor traditionelle Rollenvorstellungen von Männern und Vätern sowie von Frauen und Müttern in der Arbeitswelt ein Hindernis einer Inanspruchnahme der familienfreundlichen Massnahmen dar. Unter traditionell kann hier sowohl das in der Schweiz verbreitete „traditionelle bürgerliche Modell“ als auch das „modernisierte bürgerliche Modell“ (Witzig & Nenwitsch, 2016) verstanden werden, in denen in beiden Fällen dem Vater die Rolle des Familienernährers zukommt. Führungskräfte als InformationsträgerInnen, Rollenvorbild und Unterstützende können in diesem Zusammenhang als zentral in der Ermöglichung aktiver Vaterschaft bezeichnet werden.

7. Handlungsempfehlungen

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sollen in Anlehnung an das neue St. Galler Management-Modell (Rüegg-Sturm, 2002) einen ersten Überblick verschaffen, wie Hochschulen die Verankerung von Väterfreundlichkeit in allen Bereichen und Aspekten erreichen können. Dabei beziehen sich die Empfehlungen hauptsächlich die Felder Strategie, Struktur, Kultur und Prozesse und zeigt ausgehend von den Erkenntnissen dieser Arbeit mögliche Ansatzpunkte auf.

Strategie

Entwicklung einer väterfreundlichen Personalpolitik

Um aktive Vaterschaft in Hochschulen zu unterstützen, ist die Entwicklung einer väterfreundlichen Personalpolitik erforderlich. Als wichtige Grundlage dafür kann die Ermittlung der Bedürfnisse und der Situation von Vätern in den Hochschulen bezeichnet werden. Hierzu bietet es sich Hochschulen an, zunächst den Ist-Zustand zu analysieren (z.B mittels Fokusgruppen, Interviews mit Vorgesetzten, Väterbefragungen). Dies bildet die Ausgangslage dafür, dass Hochschulen passgenaue Vereinbarkeitslösungen schaffen und die richtigen Zugänge finden können, um Männer bei Unterstützungsangeboten anzusprechen und zu unterstützen (BMSFSJ, 2016).

Einbettung in Gleichstellungs- oder Nachhaltigkeitsstrategien

Als wichtiges Massnahmenfeld ist die Einbettung der väterfreundlichen Massnahmen in Gleichstellungs- oder Nachhaltigkeitsstrategien. Hierzu bietet es sich für Hochschulen und Unternehmen an, konkrete Zielvorgaben hinsichtlich der Unterstützung und Förderung von aktiver Vaterschaft zu definieren und diese auch zu messen (Reuter & Liebig, 2014). Hochschulen können dabei beispielsweise das „audit familiengerechte Hochschule“ oder die Charta „Familie in der Hochschule“ zurückgreifen, welche die familiengerechte Ausrichtung in die Hochschulphilosophie und –strategie integrieren und messen.

Struktur

Ausbau des Vaterschaftsurlaubes und Förderung innovativer Vereinbarkeitslösungen zur Ausgestaltung der Vaterzeit

Als zentraler Ansatz zur Förderung aktiver Vaterschaft in Hochschulen und Unternehmen bildet der Ausbau des Vaterschaftsurlaubes. Wie die Erkenntnisse aus Kapitel 2 und 3 zeigen, entspricht ein Vaterschaftsurlaub nicht nur einem zunehmend geäusserten Bedürfnis der Väter, sondern trägt auch zur Erreichung von gleichstellungspolitischen und betriebswirtschaftlichen Zielen bei. Dabei bieten sich nebst dem Vaterschaftsurlaub auch andere Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Vaterzeit an. Gerade innovative Vereinbarkeitslösungen wie unbezahlter Urlaub, Teilurlaub oder Sabbaticals sind in Betracht zu ziehen. Auch die Möglichkeit oder der Anspruch auf die Reduktion des Beschäftigungsgrades nach der Geburt/Adoption eines Kindes bietet sich in diesem Zusammenhang als Massnahme an.

Arbeitsbedingungen fördern, die aktive Vaterschaft unterstützen

Um Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, sind Hochschulen und Unternehmen gefordert, ihre Arbeitsbedingungen auf aktive Vaterschaft auszurichten. Damit ein langfristiges väterliches Engagement möglich wird, welches über die Geburt hinausreicht, sind die formalen Strukturen der Familienfreundlichkeit durch innovative Wege der Arbeitsorganisation wie beispielsweise Job- und Top-Sharing auszuweiten (Kunadt et. al., 2014). Als ein innovatives Arbeitszeitmodell kann in diesem Zusammenhang die „Teilzeit auf Probe“ betrachtet werden. Durch die Möglichkeit, später wieder in ein Vollzeitpensum zu wechseln, verspricht es die Berührungspunkte mit Teilzeitpensum zu verringern (Liebig & Peitz, 2014).

Kultur

Arbeitskulturelle Barrieren identifizieren und beheben

Die strukturellen Angebote zur Unterstützung von aktiver Vaterschaft müssen durch weitere, kulturbezogene Massnahmen unterstützt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Vätern nachhaltig zu unterstützen. Mit Blick auf die Hochschulen gilt es insbesondere hinsichtlich der Arbeitskultur im Wissenschaftsbereich die daraus entstehende Vereinbarkeitsproblematik zu identifizieren. Durch die Definition von „Work-Life-Boundaries“ (Eikhoff, Warhurst & Haunschild, 2008) können Hochschulen der Benachteiligung von Mitarbeitenden entgegenwirken, die neben der Arbeit familiäre oder soziale Verpflichtungen haben oder Interessen nachgehen (Reuter & Liebig, 2009). Mit Blick auf die Practices an Hochschulen bietet sich zudem zur Unterstützung der Väter in der Promotionsphase durch lebensphasenbezogenen Entlastungsoptionen oder durch auf Väter in der Wissenschaft ausgerichtete Beratungsangebote an.

Aufbau einer väterfreundlichen Hochschul- und Unternehmenskultur

Nebst dem Ausbau von günstigen Arbeitsbedingungen ist der Aufbau einer väterfreundlichen betrieblichen Kultur zentral. Die formale Struktur der Väterfreundlichkeit (alle betrieblichen Angebote zur Unterstützung von aktiver Vaterschaft) muss durch die informelle Struktur (die Haltung und Einstellung gegenüber aktiver Vaterschaft) getragen werden (Reuter & Liebig, 2009). Denn wenn „Teilzeitväter“ im Organisationsalltag nach wie vor informell kaum Akzeptanz finden, sind die formalen Strukturen wenig zielführend. Der Aufwertung von Teilzeit in Hochschulen und Unternehmen – gerade auch in Führungspositionen - kommt daher eine hohe Bedeutung zu. Durch das Aufzeigen des Nutzens von aktiven Vätern für Hochschulen und Unternehmen kann zudem die Akzeptanz der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Massnahmen durch Väter gefördert werden (Prognos, 2015).

Einbezug der Führungskräfte

Hinsichtlich einer Unterstützung der Väter sind insbesondere die Führungskräfte einzubeziehen. Durch die Sensibilisierung der Führungskräfte zur Vereinbarkeitsproblematik von Vätern können

Führungskräfte proaktiv die Thematik mit ihren Mitarbeitenden aufgreifen und Vereinbarkeitslösungen entwickeln (Kunadt et al., 2014). Andererseits können Führungskräfte eine väterfreundliche Hochschulkultur massgeblich prägen, indem sie selbst familienfreundliche Angebote nutzen und als aktive Väter eine Vorbildrolle einnehmen (Liebig et. al, 2016). Dies erfordert wiederum die Förderung von flexiblen Arbeitsmodellen auf Führungsebene.

Bekenntnis der Hochschul- und Unternehmensleitung

Wichtig für die Implementierung von väterorientierten Massnahmen ist das Bekenntnis der Hochschul- und Unternehmensleitung zur Förderung aktiver Vaterschaft. Der kulturelle Wandel sollte durch die Hochschul- und Unternehmensleitung unterstützt werden (Kunadt et. al., 2014). Hinsichtlich der Akzeptanz der väterorientierten Massnahmen ist es entscheidend, dass Hochschulen deutlich machen, dass väterorientierte Massnahmen einen Nutzen für Beschäftigten und Hochschulen darstellen (Prognos, 2005).

Prozesse

Männer als eigenständige Zielgruppe definieren

Männer müssen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit als eigenständige Zielgruppe mit spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen gesehen werden. In diesem Zusammenhang müssen traditionelle Männlichkeiten hinterfragt und innerbetriebliche AnsprechpartnerInnen und Netzwerke für Männer bereitgestellt werden (Prognos, 2005). Hinsichtlich der unterschiedlichen Bedürfnisse der Männer bietet es sich zudem an, zielgruppenspezifische Angebote zu erarbeiten (z.B für akademische, administrative und technische Berufe an den Hochschulen.)

8. Schlussfolgerungen und Ausblick

An einigen Schweizer Hochschulen und Unternehmen bilden Väter bereits eine spezifische Zielgruppe von familienfreundlichen Angeboten. Das Engagement für Väter an den Hochschulen zielt letztlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern; ähnlich wie in den Unternehmen zielen die Hochschulen damit auf eine Steigerung Ihrer Attraktivität als Arbeitgeberin und Verbesserung der Bindung von Mitarbeitenden an die Organisation. Obwohl die väterorientierten Massnahmen an den Hochschulen generell als erfolgreich eingeschätzt werden, ist das Ziel von mehr „Väterfreundlichkeit“ noch nicht erreicht. Es herrschen nach wie vor strukturelle und kulturelle Rahmenbedingungen, die aktive Vaterschaft erschweren. Diesbezüglich sind in allen Handlungsfeldern die Angebote weiter auszubauen. Als besonders zentral kann die Gestaltung einer väterfreundlichen Hochschul- und Unternehmenskultur betrachtet werden, um Barrieren und Hindernisse einer Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten zu reduzieren. In diesem Zusammenhang zeigt sich die Unterstützung der Vorgesetzten und der Teamkolleginnen und –kollegen von besonderer Bedeutung. Überdies bilden Führungskräfte einen Schlüsselfaktor, soll aktive Vaterschaft in Organisationen ermöglicht und gefördert werden. Führungskräfte müssen einerseits Zielgruppe von Sensibilisierungsarbeit bilden, andererseits als Betroffene selbst im Falle von Betreuungsverpflichtungen durch flexible Arbeitsorganisation unterstützt werden.

Die vorliegende Arbeit offenbart auch Erkenntnislücken, die zukünftig geschlossen werden sollten:

- Die Arbeit hat sich ausschliesslich mit der Situation von Mitarbeitenden in Hochschulen und Unternehmen befasst. Es bleibt offen, wie die Situation hinsichtlich der Vereinbarkeit von studierenden Vätern aussieht und welche Unterstützungsmassnahmen sich für Studierende an Hochschulen anbieten.
- Da sich die bisherigen Untersuchungen im Bereich der Vereinbarkeit an Hochschulen und Unternehmen insbesondere auf „High Potentials“ oder „Dual Career Couples“ beziehen, fehlt es nach wie vor an Wissen über die Vereinbarkeitsarrangements von Vätern in geringer qualifizierten Positionen.
- Auch gibt es keine Erkenntnisse darüber, wie sich die Möglichkeiten für eine aktive Vaterschaft in den unterschiedlichen Hochschuldisziplinen gestalten.
- Darüber hinaus existieren bis anhin noch keine umfassenden Untersuchungen, welche den spezifischen Nutzen väterorientierter Massnahmen in Bezug auf bestimmte Kosteneinsparungen in Hochschulen und Unternehmen nachweisen.

9. Literaturverzeichnis

- Allen, T.D. (2001): Family-supportive Work Environments. The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, S. 414-435.
- Baiz, V. (2015): Die junge Generation der Väter als Treiber einer neuen Arbeitskultur. In: Widuckel, W., De Molina, K., Ringlstetter, M. J. & Frey, D. (2015). *Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*. Wiesbaden: Springer.
- BASS (2015): SUK-Programm P-4, Teilprogramm «Chancengleichheit»: Zwischenbericht. Im Auftrag der Leitung des Teilprogramms «Chancengleichheit».
https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Forschung/Chancen_gleichheit/D_Zwiber_P4_15-06-15_mit_Zf.pdf Zugriff: [23.5.2017]
- Baumgarten, D. & Borter, A. (2016): *Vaterland Schweiz. MenCare Schweiz-Report Vol.1*. Burgdorf/Zürich: Schweizerisches Institut für Männer und Geschlechterfragen SIMG.
http://www.mencare.swiss/sites/default/files/160523_bericht_web.pdf Zugriff: [17.4.2017]
- Baumgarten, D., Wehner, N., Maihofer, A. & Schwiter, A. (2016): „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, Sonderheft 4, S. 76-91. <https://www.researchgate.net/publication/311713637> Zugriff: [16.5.2017]
- Bresinski, B. v. (2012): *Aktive Vaterschaft und Beruf vereinbaren*. In: Walter, H. & Eickhorst, A. (2012): *Das Väter-Handbuch: Theorie, Forschung, Praxis*. Giessen: Psychosozial-Verlag.
- Bundesamt für Statistik (2017): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung im 1. Quartal 2017*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/vollzeit-teilzeit.assetdetail.2641533.html> Zugriff: [17.4.2017]
- Destatis (2014): *Statistik zum Elterngeld: Gemeldete, beendete Leistungsbezüge. 3. Vierteljahr 2012*. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201149004.pdf?__blob=publicationFile Zugriff [18.4.2017]
- Destatis (2016): *Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an*. Pressemitteilung Nr. 212 vom 21.06.2016.
- Döge, P. (2004): *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene; Pilotstudie*. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V, IAIZ: Berlin. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-305359> Zugriff: [11.2.2017]
- Eidg. Departement des Innern (EDI) (2013): *Bericht über Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle*, Bern.
https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/familie/berichte-vorstoesse/Bericht_Elternurlaub_2013.pdf.download.pdf/Bericht_Elternurlaub_2013.pdf Zugriff: [24.3.2017]
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) (2010): *Elternzeit – Elterngeld: Ein Modellvorschlag der EKFF für die Schweiz*.

https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/d_10_Publ_Elternzeit.pdf
Zugriff: [26.5.2017]

- Esping-Andersen, G. (1999): *The Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Flick, U. (2012): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (5. Aufl.). Reinbek: Rowohlt.
- Fthenakis, W. E. & Minsel, B. (2002): *Die Rolle des Vaters in der Familie*. Band 213 – Schriftreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Köln: Verlag W. Kohlhammer.
- Gephart H. (2011): *Familiengründung: die entscheidende Nahtstelle für Geschlechtergerechtigkeit bei Paaren*. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 42, Wiesbaden: VS Verlag.
- Gloger, T. (2007): *Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa*. Dissertation. Department Psychologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, München.
- Huerta, M. et al. (2013): *Father's Leave, Father's Involvement and Child Development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 140, OCED Publishing.
- Interdisziplinäres Zentrum für Gender Studies (IZFG) (2016): *Männer und Vereinbarkeit. Herausforderungen des männlichen administrativen und technischen Personals an der Universität Bern bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/ Privatleben*. Im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung (AfG).
- Kamphans, M. (2014): *Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer.
- Kassner K. (2008): *Männlichkeitskonstruktionen von „neuen Vätern“*. In: Baur N. & Luedtke J. (2008): *Die soziale Konstruktion von Männlichkeit. Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 141-163.
- Koslowski A., Blum S., & Moss P. (2016): *International Review of Leave Policies and Research 2016*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ Zugriff: [5.1.2017]
- Krohn, M. (2009): *Väterpolitik*. Sozial Extra, 33, S. 10.
- Kron, C. (2016): *Was Väter wollen*. In: Liebig, B. Peiz, M. & Kron, C. (Hrsg.) (2016): *Väterorientierte Massnahmen für Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz*. München, Mering: Rainer Hampp, S. 30-50.
- Kuckartz, U. (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Kunadt, S., Schelling, A., Brodesser, D. & Samjeske, K. (2014): *Familienfreundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“*. ews.publik.no18. Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. http://www.familienfreundlichewissenschaft.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/cews_p18_Effektiv_Web_barrierefrei.pdf Zugriff: [21.4.2017]

- Lack, C. Amstutz, N. & Meyerhofer, U. (2009): Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfeder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung. Fachhochschule Nordwestschweiz. <http://www.fhnw.ch/services/personal/adwzff/handbuch-familienfreundliche-fachhochschulen> Zugriff: [9.5.2017]
- Levy R. (2016): Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren und das gegen ihre eigenen Ideale. *Swiss academies communications*, 11, S. 3.
- Liebig, B. Peiz, M. & Kron, C. (Hrsg.) (2016): Väterorientierte Massnahmen für Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz. München, Mering: Rainer Hampp.
- Liebig, B. & Peitz, M. (2014): Vaterschafts- und Elternurlaub in der Schweiz. Der lange Weg zu einer elternfreundlichen Familienpolitik. *Frauenfragen 2014*, S. 34-39.
- Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege für Wissenschaftlerinnen: ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2012): ExpertInneninterviews–vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview*. Opladen: Leske & Budrich, S. 71-95.
- Mühling T. (2007): Wie verbringen Väter ihre Zeit? Männer zwischen „Zeitnot“ und „Qualitätszeit“. In: Mühling, T. (Hrsg.). *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen/Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich (1. Aufl.), S. 115-160.
- OECD (2016): Parental leave: Where are the fathers? Policy Briefs
- Puchert R., Gärtner M. & Höyng S. (2005): *Work Changes Gender: Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Pro Familia (2011): Was Männer wollen. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus Sicht der Männer. Im Auftrag des Departements des Innern des Kantons St. Gallen. http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf Zugriff: [11.3.2017]
- Reuter, J. & Liebig, B. (2009): Arbeitsplatz Hochschule – Männer zwischen Lehrstuhl und Familie. *Arbeit*, 3, S. 230-241.
- Reuter, J., Vedder, G. & Liebig, B. (Hrsg.) (2008): *Professor mit Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern* (1. Aufl). Frankfurt a.M: Campus Verlag.
- Scambor E. & Kirchengast A. (2014): Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in der Übernahme von Betreuungsarbeiten. Studie des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung im Auftrag des Landes Steiermark.
- Travail.Suisse (2014): Vaterschaftsurlaub. www.travailsuisse.ch/system/uploadedfile2s/2990/original/2014_05_15_TravailSuisse_Vaterschaftsurlaub_Analyse_Kantone-Bund-Staedte_d.pdf Zugriff: [11.3.2017]
- Ulmi, M. Maurer, E. (2005): Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors. Uni Frauenstelle. Gleichstellung von Frau und Mann, Universität Zürich.

- Walter, H. & Eickhorst, A. (2012): Das Väter-Handbuch: Theorie, Forschung, Praxis. Giessen: Psychosozial-Verlag.
- Wilkesman, U. & Schmid, C. J. (2012): Hochschulen als Organisation. Heidelberg: Springer.
- Witzig, V. & Nentwich, J. C. (2016): Neue Väter, alte Mütter? Elternschaft zwischen Egalität und Unterschiedlichkeit. Journal für Psychologie, 24 (1), 191-224.
- Prognos (2010): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen Analyse.
https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/100000_Prognos_Studie_Kosten-Nutzen_familienfreundliche_Unternehmenspolitik.pdf Zugriff: [17.3.2017]
- Prognos (2005): Väterfreundliche Massnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkt – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele.
https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/050905_Prognos_BMFSFJ_Studie_Vaeterfreundliche_Massnahmen_Unternehmen.pdf Zugriff: [11.5.2017]
- Rüegg-Stürm, J. (2002): Das neue St. Galler Management-Modell – Grundkategorien einer integrierten Managementlehre – Der HSG-Ansatz. Bern: Verlag Paul Haupt

Anhang

Anhang A: Leitfaden ExpertInneninterviews.....	i
Anhang B: Transkriptionsplan.....	iii
Anhang C: Adressverzeichnis Hochschulen.....	iv

Anhang A: Leitfaden ExpertInneninterviews

Leitfaden ExpertInneninterviews Deutsch

1. Einstiegsfrage

- Wie wird aus Ihrer Sicht mit dem Thema **Vaterschaft an Ihrer Hochschule/Ihrem Unternehmen** umgegangen?

2. Beispiele für den Umgang mit aktiver Vaterschaft in der Hochschule/im Unternehmen

- Wenn ein Mann sagt, er möchte sein Pensum reduzieren, um ein aktiver Vater zu sein, was passiert dann?
 - Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?

3. FF-Massnahmen: Inhalte, Initiierung, Durchführung und Nutzung

- Welches sind die wichtigsten FF-Massnahmen in Ihrer Hochschule/in Ihrem Unternehmen?
- Werden Ihre FF-Massnahmen auch von Männern in Anspruch genommen?

4. Sie haben ja auch spez. Massnahmen für Männer/Väter:

- Wie kam es zum **Engagement für Männer** in Ihrer Hochschule/in Ihrem Unternehmen? (Auslöser, Motive)
- Wie sind die Massnahmen für Männer in der Hochschule/im Unternehmen **verankert**? (z.B. im Personalmanagement, Unternehmenspolitik etc.?)
- Wie erfahren die Väter von den Massnahmen? (**Kommunikation**) (Newsletter, Mitarbeitergespräche etc.).
 - Werden alle Mitarbeitenden berücksichtigt? (also auch Männer bzw. Mitarbeitende im geringer qualifizierten Bereich (Technik, Hausdienst)?)

5. Erfahrungen mit väterorientierten Massnahmen: Erfolg, Herausforderungen und Wirkungen

- Welche Erfahrungen haben Sie mit den Massnahmen für Väter gemacht?
 - Fokus: Welche Erfahrungen haben Sie mit *spezifische Massnahme* gemacht?
- Würden Sie sagen, die Massnahmen sind ein **Erfolg**?
 - im Sinne dass Sie die Väter auch in Anspruch nehmen?
 - im Sinne eines Nutzens für die HS/Unternehmen?
- Was sind aus Ihrer Sicht die **grössten Hindernisse bei der Umsetzung** der Massnahmen?
 - Welche Rolle spielen Führungskräfte, Teams, männliche/weibliche Beschäftigte bei der Umsetzung?
- Gibt es Bereiche der Hochschule/des Unternehmens, in denen die Umsetzung von Familienfreundlichkeit für Männer besonders gut/besonders schlecht funktioniert?
 - Falls ja, Wie erklären Sie sich die Unterschiede?

6. Kosten und Nutzen der väterorientierten Massnahmen

Es wird vermutet, dass väterorientierte Massnahmen einen **indirekten, aber deutlichen Nutzen** für den Arbeitgeber haben. Väterorientierte Massnahmen verursachen dem Arbeitgeber aber auch **direkte Kosten**.

- Wieviel zusätzliche Personalkosten, in Lohnprozenten ausgedrückt, sollte der Arbeitgeber in Kauf nehmen, so dass seine Kosten-/Nutzenrechnung auf mittlere Sicht aufgeht?
- Wie hoch schätzen Sie im Falle Ihrer Hochschule / Unternehmung die direkten Kosten der tatsächlich genutzten väterorientierten Massnahmen - in Lohnprozenten ausgedrückt?

7. Zukunft

- Welche Massnahmen müssten aus Ihrer Sicht ergriffen werden, damit auch Männer vermehrt Gebrauch von den FF-Massnahmen bzw. väterorientierten Massnahmen machen?

8. Varia

- Mochten Sie noch etwas erwähnen, was bisher evtl. nicht angesprochen wurde?

Leitfaden ExpertInneninterviews Französisch

1. Question introductive

- A votre avis, quelle est la place que le thème de la «paternité» occupe dans votre université / votre entreprise ?

2. Exemples de gestion de paternité dans les universités / les entreprises :

- Qu'est-ce qu'il se passe quand un homme aimerait réduire son volume de travail pour pouvoir être un père actif ?
- Pourriez-vous me donner un exemple?

3. Actions particulières par des universités : Contenu, lancement, réalisation et utilisation

- Quelles sont les actions particulières les plus importantes de votre université / votre entreprise (concernant la paternité) ?
- Est-ce que ces actions particulières sont utilisées par des hommes?

4. Vous avez aussi des mesures pour des hommes / pères:

- Pourquoi est-ce que vous vous engagez pour les hommes dans votre université? (le déclencheur et les motifs)
- Comment ces mesures sont-elles intégrées dans le system de l'université (par exemple : Gestion du personnel, politique d'entreprise, etc.)?
- Comment communiquez-vous ces mesures? (Newsletter, entretiens avec les employés, etc.).
- Est-ce que tous les employés sont pris en compte (ingénierie, concierge)?

5. Expérience avec des mesures spécialisées pour pères actifs : succès, défi et impact :

- Quelles sont les expériences que vous avez faites avec ces mesures spécialisées ?
- Est-ce que ces mesures spécialisées ont été une réussite ?
 - Selon : Les hommes ont profité de ces mesures.
 - Selon : Ces mesures étaient un bénéfice pour université ou l'entreprise?
- À votre avis, quel est l'obstacle le plus grand affronté en réalisant ces mesures ?
 - Quel rôle jouent le cadre, l'équipe, les employés masculins et les employées féminins ?
- Existe-t-il un secteur dans lequel la réalisation de ces mesures fonctionne très bien / très mal ?
 - Si oui, comment expliquez-vous ces différences?

6. Coûts et bénéfices des mesures pour les pères actifs: Il est présumé que les mesures pour les pères actifs ont un impact indirect mais notable pour les employeurs. Néanmoins, les mesures pour les pères actifs génèrent également des coûts économiques directs.

- Combien de coûts supplémentaires (en pourcentage sur le salaire) l'employeur doit-il calculer pour arriver à un équilibre entre les coûts et les bénéfices à long terme?
- Combien de coûts économiques directs estimez-vous dans votre université / entreprise pour des mesures spécialisés des pères (en pourcentage sur le salaire)?

7. Avenir

- A votre avis, quelles mesures devraient être prises afin qu'également des pères puissent faire usage des mesures pour les pères actifs?

8. Varia

- Y a-t-il autre chose que vous aimeriez mentionner par rapport à ce sujet ?

Anhang B: Transkriptionsplan

Transkriptionsplan

Layout

Textverarbeitungsprogramm	Word
Schrift	Arial, 12
Rand	links 2, rechts 5
Zeilennummern	Jede Zeile, jede Seite neu
Zeilenabstand	1,5
Zeilenausrichtung	links
Seitenzahlen	oben rechts
Kopfzeile	Interviewpartner und Interviewer, Datum
Interviewer	I
Interviewpartner	IP

Verschriftung

Orthographie	bereinigt, Dialekt wenn von Bedeutung
Interpunktion	sehr wichtig
Pausen	kurze Pausen *, ab einer sec *Dauer*
Unverständliches	((unv. Wort))
Laut, leise, betont	mit Kommentar
Wort/Satzabbrüche	abc-
Wörtliche Rede	konventionell
Abkürzungen	konventionell
Zahlen	ausgeschrieben, Jahreszahlen in Ziffern
Anonymisierung	Namen ändern

Anhang C: Adressverzeichnis der untersuchten Hochschulen

Fachhochschulen

- Berner Fachhochschule BFH, Chancengleichheit
E-mail-Adresse: sibylle.drack@bfh.ch
Website: www.bfh.ch/bfh/chancengleichheit.html

- FHO Fachhochschule Ostschweiz, Koordination Chancengleichheit
E-mail-Adresse: beatrice.cipriano@hsr.ch
Website: www.fho.ch/chancengleichheit

- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Koordination Diversity
E-mail-Adresse: diversity@fhnw.ch
Website: www.fhnw.ch/gleichstellung

- HES-SO - Egalité & diversité
E-mail-Adresse : egalite&diversite@hes-so.ch
Website : <http://www.hes-so.ch/fr/egalite-diversite-190.html>

- Hochschule Luzern, Musik, Fachstelle Diversity
E-mail-Adresse: blanka.siska@hslu.ch
Website: www.hslu.ch/hochschule-luzern/diversity

- Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), Servizio Gender e Diversity
E-mail-Adresse: gender@supsi.ch
Website: www.supsi.ch/gender

- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Stabsstelle Diversity
E-mail-Adresse: diversity@zhaw.ch
Website: www.zhaw.ch/gender

Universitäten

- ETH Zürich, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
E-mail-Adresse: equal@sl.ethz.ch
Website: www.equal.ethz.ch
- Universität Basel, Ressort Chancengleichheit
E-mail-Adresse: chancengleichheit@unibas.ch
Website: www.unibas.ch/chancengleichheit
- Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern
E-mail-Adresse: info@afg.unibe.ch
Website: www.gleichstellung.unibe.ch/
- Universität St. Gallen, Chancengleichheit
E-mail-Adresse: chancengleichheit@unisg.ch
Website: <http://www.unisg.ch/de/Universitaet/ArbeitenAnDerHSG/GenderU>
- Universität Zürich Abteilung Gleichstellung
E-mail-Adresse: sekretariat@gleichstellung.uzh.ch
Website: www.gleichstellung.uzh.ch/
- Université de Lausanne, Bureau de l'égalité des chances
E-mail-Adresse : egalite@unil.ch
Website : <http://www.unil.ch/egalite>
- Université de Neuchâtel, Service de l'égalité des chances
E-mail-Adresse : egalite.chance@unine.ch
Website : <http://www2.unine.ch/egalite/page-10871.html>