

Weniger Beruf, mehr Familie

Familienfreundliche Arbeitsplätze in Firmen zahlen sich aus

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit Jahren ein viel diskutiertes Thema – vor allem unter Frauen! Doch mittlerweile suchen auch immer mehr Männer nach Lösungen für einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Familienleben. Eine Studie der Wirtschaft und des Bundes hat zudem gezeigt, dass sich familienfreundliche Strukturen in den Firmen auszahlen – sowohl für die Volkswirtschaft als auch für den einzelnen Betrieb. Dennoch sind Teilzeit arbeitende Männer eine verschwindend kleine Minderheit. Sind die Hürden in unsern Köpfen?

Es ist hinlänglich bekannt: Trotz steigender Erwerbstätigkeit und trotz guter beruflicher Qualifikationen sind es nach wie vor die Frauen, die den grössten Teil an Haus- und Erziehungsarbeit leisten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde demzufolge bislang fast nur aus dem Blickwinkel der doppelbelasteten Mütter diskutiert – sie präsentierte sich vor allem als ein Problem der betroffenen Frauen. Doch jetzt kommen langsam Veränderungsprozesse in Gang und der Trend zeigt, dass das Bedürfnis nach einer «work-life-balance», nach einem besseren Ausgleich zwischen Privatleben, Familie und Beruf, auch bei Männern steigt.

Karriere erfordert zu viel Zeit und Energie

Die niedrigen Geburtenzahlen belegen es: Viele Frauen entscheiden sich heutzutage lieber für die eigene berufliche Karriere als für ein Kind, wenn sich beides nicht miteinander vereinbaren lässt. Ihre Partner müssen dies «stillschweigend» hinnehmen. Denn wer als Mann einen starken Kinderwunsch verspürt, muss sich vermehrt denselben Fragen stellen: «Soll ich zu Gunsten von Hausarbeit und Kinderbetreuung mein Arbeitspensum reduzieren und somit meine Karriere riskieren? Oder bleibe ich lieber kinderlos?»

Immer mehr Mütter bleiben heute auch mit Kindern erwerbstätig, zumindest teilweise. Viele erwarten deshalb von ihren Partnern ein entsprechendes stärkeres Engagement in der Familie. Und ebenso möchten immer mehr Väter ihre Er-



Der Trend zeigt: Das Bedürfnis der Männer nach einem besseren Ausgleich zwischen Privatleben, Familie und Beruf steigt. Foto Keystone

werbsarbeit reduzieren. Eine Umfrage des Bundesamtes für Statistik hat ergeben, dass sich dies in der Schweiz immerhin knapp 300'000 Männer wünschen würden. Sie streben ein besseres Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie an, wollen mehr Zeit haben für ihre Kinder. Sie wollen selber erleben, wie sich ihre Kinder entwickeln, wollen in der Erziehung mitreden und Verantwortung übernehmen, statt alles der Partnerin zu überlassen.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Wunschvorstellung und Realität klaffen aber auseinander. Um einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Familienleben zu erreichen, muss der Hebel sowohl auf der individuellen wie auch auf der betrieblichen Ebene angesetzt werden. Hürden gibt es auf beiden Ebenen viele. Zum Beispiel: Viele Männer sind voll guter Absichten und bekunden bei Umfragen zwar verbal Interesse an der Mithilfe bei der Kindererziehung und im Haushalt, doch bei der Umsetzung im Alltag harzt es dann. Wegen der

traditionellen Rollenverteilung – gesellschaftlich definieren sich Männer immer noch vor allem über Arbeit und Karriere – trauen sich viele Männer nicht, Teilzeitwünsche beim Arbeitgeber vorzubringen oder haben Angst davor, in der Arbeitswelt an Status zu verlieren, wenn sie die Familie stärker gewichten. Auch ist etwa Flucht in die Arbeit gerade für junge Väter nicht untypisch, weil sie lieber einen Rückzieher dorthin machen, wo sie besser wissen wie es läuft. Frauen sind aber oft ebenso verhaftet in alten Rollenbildern, und viele Wiedereinsteigerinnen tun sich schwer damit, von ihrer häuslichen Belastung abzugehen. Häufig wagen sie es nicht, das Problem der Doppelbelastung anzusprechen, denn darin könnte Sprengstoff liegen, der die Partnerschaft bedroht.

Zu einem nicht unwesentlichen Teil zerschellen natürlich Wünsche nach Teilzeit an der harten wirtschaftlichen Realität. Zum einen mangelt es an qualifizierten Teilzeitstellen. Und oft macht allein schon der Wunsch nach einem Teilzeitpensum einen Mann in den Augen vieler

Arbeitgeber suspekt. Noch setzen zahlreiche Unternehmen für alle wichtigen Positionen auf Vollzeiterwerbstätige und übersehen das Potenzial der Familienwirtschaft. Berufliche Leistungsfähigkeit wird gleichgesetzt mit ständiger Verfügbarkeit: Es fehlt an der Einsicht der Arbeitgeber, dass Väter und Mütter, die ihre Erwerbs- und Familienarbeit stresslos verbinden können, letztlich die besseren, treueren und leistungsfähigeren Mitarbeiter sind.

Unterschätzter Nutzen

Familienfreundliche Unternehmenspolitik zahlt sich aus, sie verspricht sogar eine Rendite von 8 Prozent. Zu diesem Schluss kam kürzlich eine erstmals durchgeführte Kosten-Nutzen-Analyse von der Basler Firma Prognos bei 20 Unternehmen. Vorteile einer familienfreundlichen Personalpolitik liegen dabei in der Steigerung von Motivation, Loyalität, Zufriedenheit und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter und ebenso in der Steigerung der Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt. Wenn Firmen ihre An-

gestellten unterstützen, profitieren sie auch von drei Effekten:

– Vom Rückkehreffekt: Einsparungen von Personalbeschaffungskosten, wenn Mütter nach dem Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren können oder wenn neuen Vätern ein bezahlter Urlaub gewährt wird.

– Vom Penseneffekt: Wer Krippenplätze, Teilzeitarbeit, Teleworking und andere flexible Arbeitsformen erlaubt, ermöglicht höhere Pensen.

– Vom Karriereeffekt: Wenn Firmen ihrem Personal bei der Kinderbetreuung helfen, können sie weiterhin vom Wissen ihrer Angestellten profitieren.

Neue Wege einschlagen

Massgeschneiderte Lösungen, wie eine Reduktion der Vollzeitstelle aussehen könnte, gibt es sicher nicht. Es stehen heute schon viele Modelle zur Verfügung: Tagesteilzeitarbeit, Halbtagesarbeit, wöchentliche Teilzeitarbeit, Jobsharing, reduzierte Jahresteilzeitarbeit usw. Dennoch braucht es in erster Linie Zivilcourage, Einsatz und eben-

Wichtige Adressen

Für Paare und Firmen

- Sekretariat für Gleichstellung und Familie

Rue du Pré-d'Amédée 2, Postfach 478, 1951 Sitten

- Beratungsstelle im Oberwallis

Informations- und Beratungsstelle freuw, Bahnhofstr. 17, 3930 Visp

Vorschau:

Die Fachstelle organisiert am 29. März 2006 im La Poste in Visp ein Feierabendgespräch zum Thema «Familienfreundliche Unternehmungen: Teilzeitarbeit – auch für Männer.»

- Wichtige Internetadressen:

www.plusplus.ch
www.und-online
www.fairplay-at-work.ch
www.familienplattform.ch
www.sveo.rat.ch

so Kreativität für die Umsetzung der Ziele.

Die Vorteile für Väter und Mütter liegen dabei auf der Hand: Der Stress der Mütter durch die Doppelbelastungen wird reduziert. Väter können die Last der «Ernährerrolle» ablegen und andere Seiten ihrer Persönlichkeit entwickeln. Kinder können ihren Vätern so nah sein wie ihren Müttern und erleben verschiedene enge Bezugspersonen. Und nicht zuletzt: Die ungelöste Konkurrenz von Privat- und Arbeitsleben macht die Arbeitnehmer krank, belastet die Unternehmer und verursacht Kosten in Milliardenhöhe. Damit allerdings diese – und viele weitere – Vorteile zum Tragen kommen, müssen Fragen der Chancengleichheit, der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in der Partnerschaft, in den Firmen, in Bildungsinstitutionen und in der Öffentlichkeit immer wieder thematisiert werden. Denn eine familienfreundliche Unternehmensstruktur, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Beruf und Familie lässt sich nicht von heute auf morgen etablieren. Dafür müssen Widerstände überwunden, neue Wege gegangen und innovative Lösungen gefunden werden. **hs**

Zum Thema «Familienfreundliche Unternehmungen – Teilzeitarbeit auch für Männer» stellten wir Hildi Regotz, der Leiterin der Informations- und Beratungsstelle «freuw», einige Fragen:

WB.: Frau Regotz, Teilzeitjobs für Männer sind bei uns äusserst rar. Wie beurteilen Sie denn überhaupt das Bedürfnis der Oberwalliser Männer nach Teilzeitarbeit?
Hildi Regotz: «In der Tat sind Teilzeitjobs für Männer im Oberwallis rar bis praktisch nicht existent. Doch auch im Oberwallis wünschen sich immer mehr Väter weniger Beruf und mehr Familie. Eigentlich wäre die Durchsetzung dieses Wunsches jetzt ein ganzes Stück einfacher als noch vor ein paar Jahren geworden, denn die Unternehmen erkennen den Trend zu mehr Familie und wissen inzwischen, dass ein intaktes soziales Umfeld ihre Mitarbeiter motiviert und sich damit die Produktivität steigern lässt. Doch mit der Umsetzung familienfreundlicher Strukturen in den Betrieben harzt es immer noch. Sicher würden mehr Teilzeitjobs angeboten, wenn sich mehr Väter vehementer dafür einsetzen würden.»

«Eigene Ideen einbringen...»

Interview mit Hildi Regotz, Leiterin Beratungsstelle «freuw»

Wie können sie das tun?

«Es wäre mehr Austausch und mehr Solidarität unter Männern vonnöten. Männer sollten also vermehrt mit andern Männern darüber reden, was sich tun lässt, um das Pensum zu verringern, sich erkundigen, welche Modelle es im Betrieb überhaupt gibt und welche sich realisieren lassen. Man könnte eigene Ideen und Bedürfnisse beim Arbeitgeber einbringen, z. B. welchen Teil der Arbeit man abgeben könnte, ihm ebenso erklären, warum es einem wichtig ist, mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen...»

Was würden Sie sich denn von den Oberwalliser Firmen wünschen?

«Dass Arbeitgeber/innen konkrete Überlegungen anstellen, wie sie familienfreundlichere Strukturen im Betrieb schaffen oder sie verbessern können. Dass ihnen bewusst wird, welche Vorteile und welcher Nutzen eine familienfreundliche Personalpolitik ihrem Betrieb,



Hildi Regotz, Leiterin der Beratungs- und Informationsstelle «freuw».

ja der ganzen Volkswirtschaft bringt.»

Welche Vorteile – nebst der in der Studie errechneten 8 Prozent Rendite! – würden Sie Ihnen denn aufzeigen?

«Wer sich als Unternehmer/in schon jetzt auf familienfreundliche Strukturen einstellt, hat sicher einen Vorteil. Solche Massnahmen führen nicht nur extern zu einem positiven Betriebsimage, sondern auch intern zu einer grösseren Mitarbeiterzufriedenheit. Zukunftsorientierte Unternehmen merken heute schon, dass sie mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld gute Leute rekrutieren können. Denn Mitarbeiter, die gelernt haben, ihre eigenen Bedürfnisse, jene der Familie und jene des Unternehmens möglichst ideal miteinander zu verbinden, bringen wichtige Managerqualitäten mit und wissen, was es heisst, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bewältigen und trotzdem die Übersicht zu behalten.»

Zentral für Arbeitnehmer/innen ist nach wie vor eine gute Lösung für die Kinderbetreuung. Doch es muss ja sicher nicht gleich eine Betriebskrippe sein?

«Nein. Sicher nicht. Bereits klare Freistellungen für den Krankheitsfall von Kindern oder allein schon die Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten wie etwa ausgelagerte Kinderbetreuung, Tageschulen usw. würden sehr geschätzt.»

Den KMUs stehen sicher weniger Massnahmen als den Grossfirmen zur Verfügung. Was könnten erste Schritte sein?

«Zumindest flexiblere Arbeitszeiten einführen und auch ein Entgegenkommen bei den Verpflichtungen der Eltern.»

Welchen Rat erteilen Sie Paaren, für die eine Teilzeitarbeit nicht möglich ist?

«Sicher mal die Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft zu diskutieren, klare Abmachungen zu treffen, damit Doppelbelastungen möglichst verhindert werden können und wenn nötig externe Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.»

Interview: hs