

Arbeitsteilung erhöht Lebensqualität

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Drei Männer, drei Modelle. Was sie motiviert, welche Vor- und Nachteile sie erleben, wollten wir von ihnen wissen. Irène Meier am runden Tisch mit Giuseppe Sampietro, Lukas Küng und Thomas Stüssi.



Meier: Zum Einstieg bitte ich euch um eine kurze persönliche Vorstellung mit eurer Berufs- und Familiensituation.

Stüssi: Seit gut sechs Jahren bin ich voll für die Familie zuständig. Unsere Tochter ist 11-jährig. Ausserdem habe ich ein kleines Teilpensum in der Kinder- und Jugendarbeit. Meine Frau und ich hatten uns ein Jobsharing überlegt. Allerdings sind unsere beiden Berufe – Lehrerin und Jugendarbeiter – dafür nicht optimal. Wir haben dann entschieden, dass ich die Arbeit zu Hause übernehme. Es ist schon anspruchsvoll, wenn man 100% zu Hause ist. In der Arbeitswelt finden geregelte Aussenbeziehungen statt. Zu Hause fällt das weg. Aber als Hausmann bin ich ein Selbständigerwerbender, der seine Arbeit einteilen kann. Diese Freiheit gefällt mir sehr.

Als Hausmann bin ich ein Selbständigerwerbender, der seine Arbeit einteilen kann.

Sampietro: Meine Frau und ich haben auf dem zweiten Bildungsweg studiert. Zu Beginn des Studiums ist unsere Tochter auf die Welt gekommen, sie ist jetzt 16 Jahre alt. Gegen Ende Studium bekamen wir Zwillinge. Es verstand sich von selbst, dass wir uns organisatorisch gemeinsam das Studium tragen. Danach haben wir beide Stellen gesucht, die es uns ermöglichten, sowohl berufstätig als auch für die Familie engagiert zu sein. Heute bin ich mit einem 70%-Pensum als Marktforscher bei der UBS tätig. Meine Partnerin hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule Winterthur schon immer 75% gearbeitet. Die UBS bietet im Grundsatz Teilzeitarbeit an. Oft scheint deren Bewilligung aber an den Vorgesetzten zu scheitern. Eine gute Teilzeittelle ist nach wie vor selten und wird dadurch ein bisschen zum goldenen Käfig.

Küng: Ich habe auch drei Kinder im Alter von 2, 4 und 6 Jahren. Früher arbeitete ich bei der

ABB, war auf der ganzen Welt unterwegs und selten zu Hause. Es war klar, dass dies für mich nicht vereinbar ist mit einer Familie. Aber ich wollte eine Familie. Und so habe ich nach dem ersten Schwangerschaftsurlaub meiner Frau gekündigt und nach einem halben Jahr Pause eine neue Stelle gesucht. Beim Elektrizitätswerk der Stadt Zürich habe ich eine 80%-Stelle gefunden, die zwar technisch und finanziell nicht ganz so spannend, aber dennoch herausfordernd ist. Seit Oktober 2006 bin ich Mitglied der Geschäftsleitung und als Erster, der in dieser Funktion Teilzeit arbeitet, ein bisschen ein Exot. Am Freitag bin ich jeweils zu Hause, allerdings telefonisch und per Mail erreichbar, falls etwas dringend ist. Meine Frau arbeitet 60% beim heilpädagogischen Dienst des Kantons Zug. Heute ist mein offizielles Arbeitspensum 90%, mit einer in dieser Managementstufe üblichen Arbeitsbelastung.

Meier: Lukas, wie ist es möglich, als Führungskraft Teilzeit zu arbeiten? Wie reagierte die Firma, das Umfeld?

Küng: Es war bei der Stellensuche klar, dass ich Zeit für die Familie haben will. Man muss ja nicht zwingend immer im Büro sitzen, um eine Firma oder einen Bereich zu leiten. Für mich ist einfach wichtig, dass die Leute, die etwas von mir brauchen, das auch in nützlicher Frist bekommen. Das Feedback ist gemischt – es geht

Teilzeitarbeit in der Führungsetage scheint ein Glaubensbekenntnis zu sein.

von Kopfschütteln bis zur Bewunderung. Die Leute auf der gleichen Stufe waren einverstanden. Das ist wichtig, weil sie freitags für mich einspringen müssten, wenn etwas wäre. Mein Vorgesetzter steht der Sache kritischer gegenüber, hat sich aber dazu bereit erklärt. Das hat nicht nur mit dem Freitag zu tun, sondern, weil ich auch abends der Familie eine hohe Priorität geben möchte. Manchmal spürt man schon Druckversuche, beispielsweise wenn es bei der Terminsuche heisst, freitags gehe ja wieder

4 Roundtable



Thomas Stüssi, Vollzeit-Hausmann



Lukas Küng, Geschäftsleitung ewz, 90%-Pensum



Giuseppe Sampietro-Weiss, Marktforscher UBS, 70%-Pensum

nicht, da braucht es Verständnis und Flexibilität von beiden Seiten. Teilzeitarbeit in der Führungsetage scheint ein Glaubensbekenntnis zu sein. Dabei ist es meiner Meinung nach nur eine Organisationsfrage. Ich bekomme auch kritische Fragen, ob ich nicht bloss ein «Alibi-Teilzeiter» sei und doch keine Ahnung hätte von Kinderwickeln und Haushalten. Aber ich manage die Familie von Freitag bis Sonntag, inkl. Kochen und Waschen und mit den Kindern etwas unternehmen.

Frauen müssen aktiver werden und die Forderung nach Rollenteilung in die Beziehung einbringen.

Stüssi: Mich erstaunt diese Aussage, dass man in der Führungsetage nicht Teilzeit arbeiten könne. Wenn man genau hinschaut, was die alles sonst daneben erledigen können – aber für die Familie soll es dann plötzlich nicht gehen. Bei mir kommt häufig die Frage, wann ich denn wieder arbeiten gehen würde; wie wenn das zu Hause keine Arbeit wäre! Von Männern höre ich auch, dass sie sich gerne mehr zu Hause engagieren würden, es bei ihnen aber nicht möglich sei. Auch wenn das teilweise stimmen mag, empfinde ich es doch auch als angenehme Ausrede. Von Frauen habe ich schon gehört, dass sie gerne ein anderes Modell leben würden, es aber finanziell nicht aufgehe, weil die Löhne vor allem in klassischen Frauenberufen zu tief sind. Bei den Frauenerlöhen gibt es sicher Handlungsbedarf. Wir sind noch weit davon entfernt, dass ein Paar in aller Freiheit entscheiden könnte, wie es die Berufs- und Familienarbeit aufteilen möchte.

Küng: Wenn meine Mitarbeitenden ihr Pensum reduzieren möchten, erwarte ich von ihnen Vorschläge, wie das konkret ausschauen könnte. Kann die Arbeit gut auf andere verteilt werden oder muss jemand Neues eingestellt werden? Je grösser ein Unternehmen ist, desto eher ist eine gute Lösung zu finden. Ein gewisser Mehraufwand ist aber bei mehreren Teilzeitpensum

nicht zu bestreiten. Ohne Flexibilität der Mitarbeitenden wird es schwierig. Ich mache die Erfahrung, dass die Teilzeiter/innen häufig motivierte, kreative Leute sind. So unterstützen ich als Vorgesetzter gut begründete Anliegen.

Sampietro: Auf der Bank ist das wichtigste Argument, um Teilzeitarbeit bewilligt zu bekommen, dass man die Funktion, die man hat, erfüllen kann. Da braucht es Entgegenkommen und Flexibilität der Mitarbeitenden. Allerdings sind die Teilzeiter/innen bei uns immer noch zu etwa 80% weiblich.

Stüssi: Wenn eine Frau Teilzeit arbeitet, gilt das als super und engagiert, aber wenn ein Mann Teilzeit arbeitet, gilt er immer noch als Weichei.

Meier: Es scheint mir wichtig zu sein, dass auch Männer erleben, wie anstrengend so ein Tag mit Kindern sein kann, weil man das einfach nicht glaubt, solange man es nicht selbst erlebt hat. Diese Erfahrung der Väter ist auch hilfreich für die Partnerschaft.

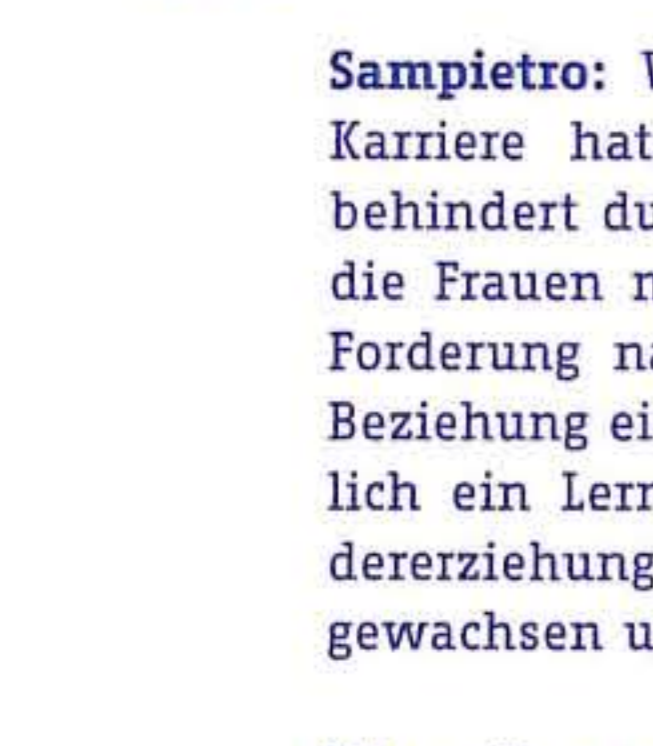
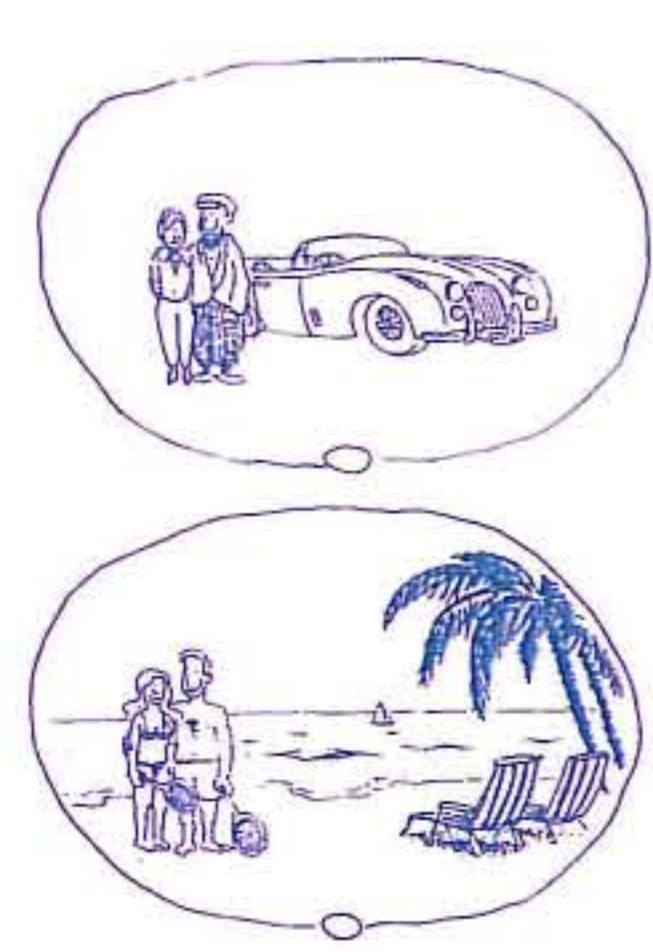
Positive Rollenvorbilder sind nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Buben wichtig.

Sampietro: Die gemeinsame Erfahrung spielt sicher eine Rolle für eine gute Partnerschaft, wissen doch beide, von was der andere spricht. Zudem bringt die gemeinsame Erwerbstätigkeit ausser Haus für beide das Gefühl der wirtschaftlichen Unabhängigkeit bzw. Verantwortung.

Stüssi: Wir haben ja die Rollen getauscht und es war für mich schon heilsam zu merken, wie es ist, nach einem anstrengenden Familientag eine vielleicht auch gestresste Berufsfrau daheim zu begrüssen.

Meier: Offenbar profitieren alle davon, wenn sich die Väter mehr zu Hause engagieren. Weshalb tun das denn nicht viel mehr Väter?

5 Roundtable



Sampietro: Wenn jemand ein fixes Bild von Karriere hat, dann fühlt er sich vielleicht behindert durch die Familienarbeit. Aber auch die Frauen müssen aktiver werden und diese Forderung nach Aufteilung der Rollen in die Beziehung einbringen. Es war für mich persönlich ein Lernprozess und ich bin in die Kindererziehung und in die Hausarbeit hineingewachsen und habe mich entwickelt dabei.

Küng: Es war schon ein Knackpunkt. Entscheidend ist, dass sich die Vorgesetzten auf einen solchen Versuch einlassen. Es war und ist für mich bedeutend zeigen zu können, dass es möglich ist.

Sampietro: Eine Lebenskarriere ist für mich auch die gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Stüssi: Wichtig sind solche positiven Rollenvorbilder nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Buben. Die haben häufig nur das Rollenbild der Mutter, das sie direkt erleben. Wenn die Väter kaum zu Hause sind, sind sie nicht spürbar. Dann holen sie sich die Männerbilder sonst wo her, aus Spielen oder dem Fernsehen. Dort bekommen sie aber auch keine Auswahl an Rollenbildern. Ein Cowboy war schon immer Vollzeit-Cowboy... So denken die Jungs erst gar nicht daran, selbst etwas anderes anzustreben. Die Mädchen erleben da eine grössere Rollenvielfalt von ihren Müttern.

Küng: Es hat auch finanzielle Konsequenzen. Und es braucht Rahmenbedingungen wie gute Kindertagesstätten.

Stüssi: Der Beitrag der Frauen ist nicht zu unterschätzen. Wie weit sind sie wirklich bereit, das Hoheitsgebiet Familie abzugeben? Wenn ich schon für eine Zeit den Haushalt übernehme, will ich auch selbst dafür zuständig und verantwortlich sein. Meine Frau hat es gut geschafft, den Platz völlig freizugeben. Das ist vielleicht nicht immer so einfach. Es geht eben nicht nur darum, die Erwerbsarbeit aufzuteilen, sondern auch die Erziehungsverantwortung und die Hausarbeit zu teilen, was eine tiefgreifende Veränderung ist.

Erst wenn man die Rollen aufteilt, kann man auch in die neuen Arbeitsbereiche hineinwachsen.

Sampietro: Erst wenn man die Rollen aufteilt, kann man auch in die neuen Arbeitsbereiche hineinwachsen.

Meier: Was möchten Sie unseren LeserInnen mit auf den Weg geben?

Stüssi: Für mich ist das Hausmann-Sein ein Gewinn an Lebensqualität und hat mir neue Horizonte eröffnet. So möchte ich jedem Mann Mut machen und jeden motivieren, sich seine Familienzeit zu nehmen. Es braucht ja nicht 100% zu sein, aber einen Tag oder zwei kann ich wärmstens empfehlen.

Sampietro: Es war auch für mich ein Qualitätsgewinn. Ich kann nun schon auf eine längere Zeit zurückblicken und es ist für mich unverstänlich, weshalb das nicht mehr Männer machen.

Küng: Die Zeit zu Hause darf nicht zu Erholungszeit verwechselt werden. Es ist eine anforderungsreiche, aber sehr bereichernde Zeit, aber auch mit gewissen Konsequenzen verbunden. Dennoch zahlt es sich aus. Ich bin ausgeglichener und zufriedener, und das hat auch mit diesem Freitag mit den Kindern zu tun.

6 Roundtable

Netzwerke für Männer und Väter

In den letzten Jahren sind sie zahlreicher geworden; die Organisationen und Beratungsstellen für Männer. Nachfolgend eine Übersicht über die kantonalen Anlauf- und Informationsstellen.

Mit dem Slogan «Mehr Mann, Mehr Mensch.» wirbt «**männer.ch**», der Dachverband der Männer- und Väterorganisationen für ein «zukunftsorientiertes» Mann-Sein, der seine politischen Schwerpunkte in den Bereichen Arbeit, Vaterschaft, Gleichstellung, Sexualität, Bildung und Gewalt legt. Im Zentrum steht die Vereinbarkeit von Erwerbs-, Privat- und Familienleben auch für Männer. Aktuellstes Projekt ist die Lancierung des 1. Nationalen Vätertages vom 17. Juni 2007.

Den Erfahrungsaustausch unter Männern fördert die «**Fachstelle UMD Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen**». Sie führt neben der Beratung von Paaren Workshops für Väter in Quartiertreffpunkten und Unternehmen durch mit konkreten Informationen und Tipps zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine Plattform von Fachmännern mit dem Fokus Väterarbeit ist das **VäterNetz.ch**. Grundsätzlich unterstützen die dem VäterNetz angeschlossenen Männer die Anerkennung des gesellschaftlichen Stellenwerts der Haus- und Familienarbeit und die partnerschaftliche Rollenteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Vätern und Müttern. Progressiven Väter Schweiz», deren Website «Avanti Papi» «fortschrittlichen» Vätern als Forum dient.

Die **Männerbüros** in Basel, Luzern, Zürich und St. Gallen richten sich sowohl an Männer als auch an interessierte Fachpersonen und Mediensachverständigen. Schwerpunktt Themen sind häusliche Gewalt, Krisensituationen und Konflikte sowie die Auseinandersetzung mit der Rolle als Mann und der männlichen Sexualität. Mit geschlechtsbezogener Bubenarbeit hat das **Netzwerk Schulische Bubenarbeit** zum Ziel, den Buben an Stelle einengender traditioneller Männerbilder ein lebensfreudiges, vielseitiges Selbstbild zu vermitteln. Dies zum eigenen Wohl sowie zum Wohl der Mädchen, der Lehrpersonen und anderer Buben.

Einen pontiert anwaltschaftlichen Kurs verfolgen Väterorganisationen wie die **Interessen-**

gemeinsam geschiedener und getrennt verantwortungsvoll erziehende Väter und Mütter VEV». Sie unterstützen Männer in Trennung- und Scheidungssituationen und engagieren sich für die Änderung des als ungerecht erlebten Schweizerischen Scheidungsrechts.

Thomas Beyeler Moser
Fachstelle UMD Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Fachstelle UMD
Die Fachstelle UMD Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen ist das Kompetenzzentrum für vernetzte, praxis- und handlungsorientierte Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit Kontaktstellen in Luzern, Basel, Bern, Zürich. Sie setzt sich seit 1992 dafür ein, dass es für Männer und Frauen möglich ist, Familien- und Erwerbsarbeit gemäss ihren Bedürfnissen und Wünschen und zum Wohl der Kinder und anderer unterstützungsbedürftiger Personen zu verbinden.
Die Fachstelle UNDD unterstützt mit ihrem vielfältigen Angebot Unternehmen, Institutionen und Privatpersonen.
Auf der Website www.und-online.ch gibt es viele Downloads und Links zu diversen Themen.
Kontakt Zürich: Telefon 044 462 71 23, E-Mail: info@und-online.ch

Nützliche Internetseiten
www.männer.ch
www.und-online.ch
www.vaeternetz.ch
www.avanti-papi.ch
www.maenner.org (Männer Schweiz Portal)
www.nwsb.ch
www.igm.ch
www.vew.ch

7 Informationsplattform