

# Väter an der Arbeit

## Über Männer, Frauen, Teilzeitarbeit und das Kinderkriegen

In den Diskussionen rund um die sinkenden Kinderzahlen wird die Rolle der Männer oft weitgehend ausgeblendet. Dabei wäre es durchaus angebracht, diese stärker zu beleuchten.

Nicole Wagner,\* angestellt in einer Zürcher Privatbank, benennt das Problem: «Ich hätte gerne Kinder, aber ich möchte sie nicht alleine grossziehen.» Ihr Partner wünscht sich zwar auch Kinder, sein Arbeitspensum will er dafür aber nicht reduzieren. Diese Situation schreckt viele Frauen ab. Das beobachtet Thomas Huber von der Fachstelle UND, die sich für eine partnerschaftliche Aufteilung von Beruf-, Haus- und Familienarbeit einsetzt. Es ist offensichtlich, dass sich nur wenige Väter beruflich einschränken. Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) arbeiteten im Jahr 2005 von zwei Millionen erwerbstätigen Männern nur 26 000 teilzeitlich, um mehr Zeit für die Haus- und Familienarbeit zu haben – knapp 1 Mann pro 100. Da viele Paare ihr Kind nicht während der ganzen Woche extern betreuen lassen wollen, bedeutet dies, dass in der Regel die Frau ihre Berufstätigkeit reduziert oder aufgibt – für viele Frauen mit interessanter Arbeit eine unbefriedigende Situation.

### Die «einmalige Chance»

So auch für Elisabeth Dill. Sie und ihr Ehemann, der Forstingenieur Kuno Moser, planten vor der Geburt des ersten Kindes, Familien- und Erwerbsarbeit zu teilen. Kurz vor ihrer ersten Schwangerschaft erhielt er die Möglichkeit, Geschäftsführer in Biel zu werden. Er packte die «einmalige Chance» und organisierte sein 100-Prozent-Pensum so, dass er an einem halben Wochentag die – inzwischen zwei – Kinder betreuen und sie an zwei Abenden von der Krippe abholen kann. Mit dieser Situation ist er zufrieden, einem 80-Prozent-Pensum wäre er aber nicht abgeneigt. «Dann schaffe ich aber meine Arbeit nicht. Ich kann nichts abgeben.» Elisabeth Dill – bis zur Geburt des ersten Kindes in einem 80-Prozent-Pensum in einem Architekturbüro angestellt – arbeitet 50 Prozent als Architektin in der Bieler Verwaltung. Gerne würde sie auf 60 Prozent aufstocken, weil sie dann mehr Verantwortung erhielte. Die Krippenkosten würden dann jedoch noch teurer. Sie fände es schöner, wenn ihr Mann mehr Zeit für die Kinder hätte.

Laut einer Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) würde jeder Sechste der vollzeitlich erwerbstätigen Männer in der Schweiz lieber Teilzeit arbeiten. Die meisten wagen aber nicht, einen entsprechenden Antrag zu stellen, meint Huber. Arbeite ein Mann Teilzeit, um Zeit für die Familie zu haben, setze er sich dem Verdacht aus, nicht genügend loyal zu sein. Oder die Kollegen betrachteten ihn als Softie. Marcel Seiber\* kennt diese Angst. Der Vater zweier Kleinkinder ist als Wirtschaftsanwalt bei einer Revisionsfirma in Zürich tätig. Dass er zugunsten seiner Kinder 80 Prozent arbeitet, weiss im Büro praktisch niemand. «Ich hatte Angst, dass man mich faktisch herabstufen würde», sagt er. Teilzeit arbeitende Männer sind vor allem im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Unterrichtswesen akzeptiert – in Branchen mit hohem Frauenanteil. In den meisten anderen Branchen ringen sie um Akzeptanz. «Viele Männer wissen nicht einmal, ob ihre Arbeitskollegen überhaupt

Kinder haben», sagt Thomas Huber. Über Kinder zu reden gelte als unmännlich.

### Barriere in den Köpfen

Traut sich ein Mann, seinen Arbeitgeber für eine Pensumsreduktion oder ein Job-Sharing anzufordern, muss er mit einer Absage im Sinne von «Die Arbeit lässt sich nicht umorganisieren» oder «Der Reibungsverlust ist zu gross» rechnen. Zumindest bekommen das viele der Klienten der Fachstelle UND von Vorgesetzten zu hören. Vor allem auf Kaderebene wird von Männern 100-prozentige Anwesenheit verlangt. Die Barriere scheint in erster Linie in den Köpfen zu sein. «Jede Organisation ist ein Puzzle aus verschiedenen Arbeitsaufteilungen», sagt Julia Kuark, Organisationsberaterin in Lenzburg und Mutter des Begriffes «Topsharing» (Job-Sharing auf Führungsebene). Fast jede Arbeit lasse sich umorganisieren. Weil man glaube, dass es nicht gehe, werde es gar nicht erst versucht – es handle sich um eine sich selbst erfüllende Prophezeiung.

Für Samuel Bünzli ist es eine Frage des Willens und der Organisation. In Zürich führt er in Co-Leitung ein Architekturbüro mit sechs Angestellten. Für ihn und seine Frau, ebenfalls Inhaberin eines Architekturbüros mit Angestellten, sei von Anfang an klar gewesen, dass sie Erwerbs- und Familienarbeit teilen würden. Nach der Geburt der Zwillinge vor knapp drei Jahren reduzierten beide auf 80 Prozent. Zwar verlange dies ein ständiges Vergleichen der Agenden und viel Flexibilität und auch Wochenendarbeit. Doch der Profit sei hoch: ein abwechslungsreicher Alltag, hohe gegenseitige Wertschätzung der Arbeit daheim und im Büro und eine enge Beziehung zu den Kindern.

Auch für Oliver Weisbrod lohnt sich der Mehraufwand an Organisation. Gemeinsam mit seiner Frau leitet er ein Textilunternehmen in Hausen am Albis mit 119 Angestellten. Beide sind an drei Wochentagen in der Firma und je zwei Tage zu Hause bei den drei Kindern. Als er und seine Frau vor sechs Jahren seinem Vater, dem Inhaber der Firma, vorschlugen, die Geschäftsleitung im Job-Sharing zu übernehmen, zeigte dieser – und viele der Angestellten – grosse Skepsis. Einen CEO-Posten könne man nicht teilen, lautete die Überzeugung. Doch es funktioniert, und die Freude über die geglückte Nachfolge erfüllt Oliver Weisbrods Vater heute mit Stolz. «Zwei Köpfe können mehr als einer leisten», sagt Oliver Weisbrod. Es komme eine breite Palette an Fachwissen, Stärken und Ideen zusammen. Wichtige Entscheide würden zu zweit diskutiert – und daher besser akzeptiert. Belastungen müssten nicht alleine ausgehalten werden.

Für Oliver Weisbrod war immer klar, dass er sich Zeit für Kinder nehmen würde. «Mein Vater war sehr selten da. Sein Leben war in erster Linie geprägt durch die Firma. So zu leben, konnte ich mir nicht vorstellen. Man verpasst zu viel. Ich möchte am familiären Teil des Lebens teilhaben und diesen mitprägen.» Durch diesen Ausgleich sei er motiviert und produktiv. Das Gleiche empfindet Samuel Bünzli. Beide sehen sie es als selbstverständlich an, dass sie beruflich ebenso Kompromisse machen müssen wie ihre Partnerinnen.

### Positive Effekte

Eine Studie unter 20 Schweizer Unternehmen, zu deren Trägerschaft unter anderem das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement, Novartis,

Migros und die Schweizerische Post gehören und die durch die Firma Prognos durchgeführt wurde, zeigt auf, dass sich Massnahmen wie Unterstützung bei Kinderbetreuung, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Teilzeit- und Telearbeit auszahlen. Die unmittelbaren positiven Effekte überstiegen die Kosten für die Massnahmen nicht nur in harten Franken – eine Modellrechnung zeigt einen Return on Investment von 8 Prozent –, sondern auch in höherer Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden.

*Anouk Holthuizen*

\* Name geändert