

beziehungsw^{weise}

APRIL 2011

INFORMATIONSDIENST DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR FAMILIENFORSCHUNG WWW.OIF.AC.AT

INHALT

- 1 THEMA** Auch für Männer – Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- 5 STUDIE** Jugendsexualität – Aktueller Schwerpunkt Migration
- 8 SERVICE** buch: Projekt Familie
termin: Alternative Kinderbetreuung
info: Work-Life-Balance Lernportal
termin: Kinderbetreuungspreis 2011

THEMA

Auch für Männer

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

EINE BUCHEINFÜHRUNG VON MARGRET BÜRGISSER

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges familien- und wirtschaftspolitisches Thema. In dem wissenschaftsnahen Sachbuch „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer“ werden Erkenntnisse neuerer wissenschaftlicher Studien, vor allem aus dem deutschen Sprachraum, zusammengefasst.

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Massnahmen lanciert, um die Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihre Doppelbelastung abzubauen. Immer mehr Frauen behalten nach der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit bei, wenn auch meist nur in einem Teilzeitpensum. Die Fachstellen für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützen diese Entwicklung seit Langem. Sie setzen sich nachhaltig für die Bildungs- und Karrierechancen von Frauen, für Lohngleichheit und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein. So wird es für Frauen immer einfacher, Familie UND Beruf zu verbinden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – aus Sicht der Männer – war bis vor kurzem hingegen kaum ein Thema. Nach und nach gewinnt sie aber auch für das männliche Geschlecht an Bedeutung. Es zeichnet sich ein Rollenwandel ab, bei dem der Mann als «Ernährer» und «Alleinverdiener» in den Hintergrund tritt. Früher galt es als selbstverständlich, dass Männer Beruf und Familie hatten und die Partnerin sie im häuslichen Bereich

entlastete. Seit Frauen aber eigene berufliche Karrieren verfolgen, ist diese Rollenteilung oft nicht mehr adäquat. Paare sind gezwungen, neue Vereinbarkeitsmodelle zu entwickeln und zu erproben. Der verstärkte Einbezug der Männer in die Familienarbeit ist eine mögliche Option.

Welche Faktoren erschweren oder verhindern eine gute Vereinbarkeit?

Es gibt zahlreiche gesellschaftliche, individuelle, partnerschaftliche und betriebsspezifische Hindernisse, welche gute Vereinbarkeitslösungen erschweren oder gar verhindern.

Gesellschaftliche Ebene: Fachleute diagnostizieren eine ausgeprägte Unterordnung von familiären Bedürfnissen und Gegebenheiten unter die Notwendigkeiten des Erwerbssystems. Die von den Paaren gelebten Vereinbarkeitsszenarien vermögen es häufig nicht, die verschiedenen Lebensbereiche zu harmonisieren. Es gibt heute kein allgemein akzeptiertes Modell, wie «man» mit Kindern lebt. Paare müssen aus verschiedenen Optionen eine für sie geeignete Lebensform auswählen. Verschiedene Faktoren, wie



Erkenntnisse neuerer wissenschaftlicher Studien, vor allem aus dem deutschen Sprachraum

die individuellen Auffassungen von Partnerschaft und Kindererziehung, die Vorstellungen über den Umfang der Erwerbsbeteiligung, die beruflichen Ambitionen, die Aufteilung der Hausarbeit, die Kinderbetreuung, die Wohnform etc. spielen in diese Entscheidung hinein.

Familienergänzende Kinderbetreuung stellt eine wesentliche Entlastung berufstätiger Eltern dar. Sie ist eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen eines von der Schweizer Bundesverwaltung initiierten Impulsprogramms wurden in den letzten Jahren Tausende von neuen Kinderbetreuungsplätzen geschaffen. Gleichwohl kann das Angebot der steigenden Nachfrage

noch immer nicht gerecht werden. Das Schweizer Schulsystem war bis vor Kurzem ebenfalls wenig vereinbarkeitsfreundlich. Auch die Steuer- und Sozialleistungssysteme beeinflussen die Lebensbedingungen von Familien und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Paarhaushalten begünstigen sie tendenziell das Alleinverdienermodell (Traditionell-bürgerliches Modell).

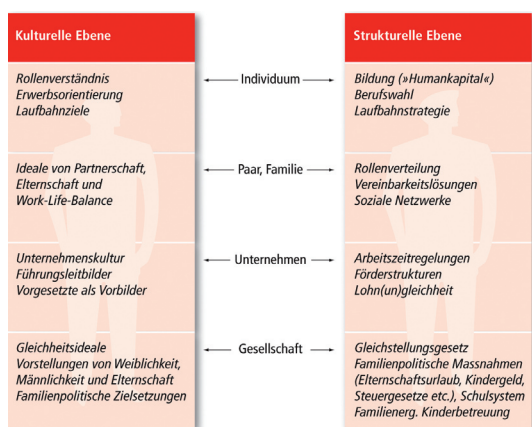
Wenn man die Kosten für die familienergänzende Kinderbetreuung einbezieht, werden die negativen Anreize zu einer starken Barriere für die Erwerbsarbeit von Müttern. Zwar lohnt sich ein Zweitverdienst als Teilzeitarbeit, als vollzeitliche Erwerbstätigkeit aber oft nicht. Dies erklärt zu einem grossen Teil, weshalb so viele Frauen in der Schweiz Teilzeit arbeiten und die Vollzeitarbeit ihren Partnern überlassen. Ein weiterer Faktor, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie belastet, ist die aktuelle Scheidungsgesetzgebung. Die Auflösung der Ehe erhöht den Druck auf Männer, ein hohes Einkommen zu erzielen, um den komplexer gewordenen Ansprüchen gerecht zu werden. Gleichzeitig verlieren Väter ganz oder teilweise die Möglichkeit, ihre Kinder weiterhin (mit)zubetreuen, was sowohl Betroffene als auch Väterorganisationen kritisieren. Leider hat das Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer» auch in Politik und Forschung noch wenig Gewicht.

Individuelle und partnerschaftliche Ebene: Die Frage, ob und unter welchen Umständen sich Männer heute Kinder wünschen, ist in den letzten Jahren mehrfach untersucht worden. Bereits in frühen Jahren werden die Weichen dafür gestellt, ob Männer später geneigt und fähig sind, als Väter Verantwortung zu

übernehmen. Es zeigt sich, dass junge Männer sich durchaus Kinder wünschen, die Familiengründung jedoch an klare Bedingungen knüpfen. Der Qualität der Partnerschaft kommt – unabhängig vom Geschlecht – eine grosse Rolle zu. Eine Familiengründung ist für junge Männer zudem nur dann möglich, wenn eine Form von Männlichkeit ausserhalb der Familie bewahrt und mit der Konstruktion von Familiengemeinschaft vereinbart werden kann. Zudem weist vieles darauf hin, dass für Männer eine Familiengründung erst in Betracht kommt, wenn die ökonomische Absicherung einer Familie – z.B. im Rahmen einer Vollzeit-Beschäftigung – gewährleistet werden kann.

Männer, die sich an der Familienarbeit beteiligen wollen, müssen traditionell geprägte Rollenbilder ablegen und ein neues Selbstverständnis aufbauen. Viele junge Männer bekunden zwar Aufgeschlossenheit gegenüber dem «neuen Mann», halten sich aber sehr zurück, wenn es darum geht, ihn in die Tat umzusetzen. Als Gründe für diese Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten werden die schwierige Vereinbarkeit mit dem Beruf und der zu erwartende Einkommensverlust genannt. Wenn Männer sich gleichwohl in der Familie engagieren, tangiert dies auch die Rolle der Partnerin. Eine Neudefinition der väterlichen Rolle kann bei Frauen Ambivalenz erzeugen, selbst wenn sie den Einbezug des Partners in die Familienarbeit befürworten. Manche Frauen wünschen sich die Mitarbeit des Mannes, halten aber gleichzeitig an der eigenen primären Nähe und Wichtigkeit für das Kind fest. Sie wünschen sich den Partner in Hausarbeit und Kinderbetreuung eher in der Rolle des Helfers als des eigenständigen Mitgestalters.

Doch auch die ökonomische Situation entscheidet darüber, ob ein Mann sich in der Familienarbeit engagieren kann. Das Schweizer Bundesamt für Sozialversicherung hat ermittelt, dass sich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie je nach materieller Situation eines Paarhaushalts unterscheidet: Gut verdienenden Familien stehen viele Möglichkeiten offen, sie brauchen kaum direkte Unterstützung. Einkommensschwache Familien hingegen haben oft wenige Wahlmöglichkeiten. Die Möglichkeiten der grossen Mehrheit schliesslich – Familien mit mittlerem Einkommen – werden zu einem beträchtlichen Grad von den Rahmenbedingungen (Alter und Zahl der Kinder, Betreuungsangebote, etc.) beeinflusst. Ein weiterer ökonomischer Faktor, der die Gleichstellung der Geschlechter verhindert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert, ist die Lohnungleichheit. Die Differenz zwischen den Männer- und Frauenlöhnen ist einer der Gründe, weshalb Frauenarbeit oft ökonomisch unattraktiv ist und Männer die Hauptverdiener bleiben. Studien zeigen,



Einflussfaktoren im Überblick

dass die in der Schweiz immer noch ausgeprägte Lohndiskriminierung ein entscheidendes Hindernis für den Abbau von traditionellen Rollenverteilungen darstellt.

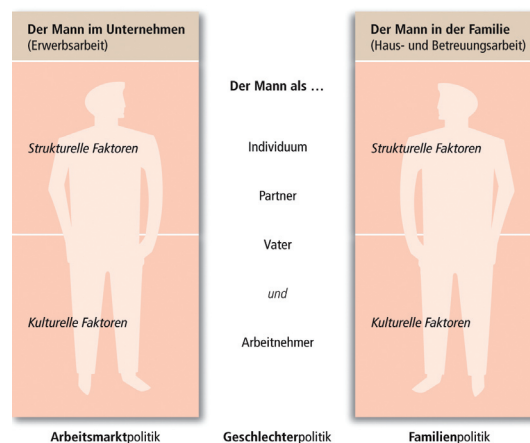
Unternehmensspezifische Ebene: Die Strukturen der heutigen Arbeitswelt sind eigentlich ein Relikt aus dem Industriezeitalter. Insbesondere in den qualifizierten Bereichen sind die Arbeitsbedingungen noch stark auf den Vollzeitarbeitnehmer zugeschnitten, der sich nicht um die Familienarbeit kümmern muss. Dieses Rollenteilungsmuster ist inzwischen von der gesellschaftlichen Realität überholt. Die Frau im Hintergrund, die dem Mann den Rücken freihält, ist zur Ausnahme geworden. Gleichwohl gehen traditionelle Unternehmen nach wie vor davon aus, die Qualität des beruflichen Engagements messe sich an hoher zeitlicher Präsenz und an der Bereitschaft, ausserberufliche Bedürfnisse zugunsten des Unternehmens zurückzustellen. Anwesenheitskultur und Vollzeitmentalität sind nach wie vor ausgeprägt und bestimmend für die Beurteilung der Mitarbeitenden. Der von männlichen Führungskräften vorgelebte Anspruch, den Beruf vor alles andere zu setzen, ist einer der Hauptgründe, weshalb es manche familienorientierte Männer am Arbeitsplatz schwer haben. Während Frauen mit Verständnis rechnen können, wenn sie Vereinbarkeitsprobleme thematisieren oder familienfreundliche Angebote nutzen, erfahren familienorientierte Männer nur in Ausnahmefällen Unterstützung. Als Stolperstein erweist sich insbesondere die Bindung von Führungspositionen an Vollzeitarbeit.

Ansatzpunkte für Verbesserungen

Wo liegen die wichtigsten Ansatzpunkte, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer zu verbessern? Auch hier gilt es, verschiedene Handlungsebenen zu unterscheiden: die gesellschaftliche, die individuelle bzw. partnerschaftliche und die unternehmensspezifische.

Gesellschaftliche Ebene: Im Interesse einer besseren Vereinbarkeit – auch für Männer – sollte die Gleichstellungspolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden konsequent(er) auf beide Geschlechter ausgerichtet werden. Die bisherigen Projekte haben die Integration der Frauen in den Erwerbsbereich nachhaltig gefördert. Ergänzende Massnahmen sollten nun auch den Einbezug der Männer in die Familienarbeit propagieren und unterstützen. Von früher Kindheit an ist auch darauf zu achten, dass Buben und Mädchen chancengleich erzogen und nicht auf Geschlechterstereotypen festgelegt werden. Es wäre zudem vorteilhaft, wenn mehr Männer für pädagogische Tätigkeiten im Vorschul- und Schulalter gewonnen wer-

den könnten. Sie könnten eine grössere Anregungsvielfalt in die betreffenden Tätigkeitsbereiche einbringen und eine Vorbildfunktion als männliche Bezugspersonen übernehmen. Zudem braucht es in der Öffentlichkeit neue Rollenbilder, an denen sich Buben und junge Männer orientieren können.



Bezüglich der Berufswahl ist eine Aufweichung der traditionellen Fokussierung auf «männliche» bzw. «weibliche» Berufe anzustreben. Wichtig ist auch die Förderung der egalitären Rollenteilung, d.h. der partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs-, der Haus- und Familienarbeit auf beide Geschlechter. Ohne familienergänzende Kinderbetreuung ist die beiderseitige Erwerbsarbeit vieler Eltern zudem undenkbar. Obwohl in der Schweiz in den letzten Jahren viel Geld in die Schaffung von Krippenplätzen investiert wurde, übersteigt die Nachfrage das Angebot bei Weitem. Die betreffenden Programme müssen deshalb weitergeführt und durch Massnahmen zugunsten der Qualitätssicherung ergänzt werden. Auch die Schulstrukturen sind (durch Blockzeiten, Mittagstische, Horte, Tagesschulen etc.) noch familienfreundlicher auszugestalten.

Der Mann im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie

Aus familienpolitischer Sicht reichen zudem die aktuelle Mutterschaftsentschädigung und der in einzelnen Firmen gewährte Vaterschaftsurlaub nicht aus, um Eltern in der ersten Lebenszeit des Kindes ausreichend zu unterstützen und zu entlasten. Die Bemühungen der EKFF (Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen) für die Schaffung einer Elternzeit (bzw. eines Elterngeldes), die Väter verpflichtend in die Kinderbetreuung einbinden möchten, sind deshalb sehr zu begrüssen. Doch auch im Scheidungsfall wünschen Väter bessere Bedingungen. Durch eine Gesetzesänderung soll die gemeinsame elterliche Sorge künftig nach der Scheidung zur Regel werden. Auch viele Bedingungen im Arbeitsrecht sowie im Steuer- und Sozialversicherungssystem – Familienzulagen, AHV, Pensionskasse, Unfallversicherung, etc. – sind in Bezug auf mehr Vereinbarkeitsfreundlichkeit zu überprüfen und zu optimieren. Sie sollten so umgestaltet werden, dass die Erwerbstätigkeit der Mütter nicht durch die Besteuerung des Zweiteinkommens und hohe Betreuungskosten unattraktiv wird. Schliesslich sind auch vermehrte Investitionen in den Bereichen Beratung, Information und Forschung wünschenswert.



Diese weitere Publikation enthält Interviews mit Vätern, die über die Vereinbarkeit berichten: Bürgisser, Margret (April 2011). *Beruf und Familie vereinbaren – aber wie? Väter erzählen* Bern: hep Verlag. ISBN 978-3-03905-619-4

Individuelle und partnerschaftliche Ebene: Die wissenschaftliche Forschung hat den Blick auf die Kinder stark verändert. Informierte Eltern wissen heute, dass sie es vom ersten Tag an mit sensibel fühlenden, kompetenten Wesen zu tun haben. Sie bemühen sich deshalb, jedes Kind seiner Persönlichkeit entsprechend zu fördern und zu unterstützen. Um sich gut zu entwickeln, brauchen Kinder Kontakt und körperliche Nähe, Erfahrungen der Geborgenheit und Verlässlichkeit, eine sichere Bindung, die Möglichkeit zu Zuwendung und Zwiegespräch sowie weitere förderliche Bedingungen. Auch Männer verfügen über die Voraussetzung, zum (Klein)Kind eine tragfähige Beziehung aufzubauen und es in seiner Entwicklung zu unterstützen. Deshalb ist es sehr zu begrüßen, wenn sich Väter aktiv in diesen Prozess einbringen. Wie gut die Vereinbarkeit gelingt, hängt auch von der Wahl des familiären Rollenmodells ab. Egalitäre Modelle beinhalten die gemeinsame Verantwortung für Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit. Das Existenzrisiko wird auf zwei Personen verteilt. Das egalitär-familienbezogene Modell mit geteilter Verantwortung bietet spezielle Vorteile: Die Mutter kann berufliche Chancen nutzen, der Vater erlebt dank der Familienarbeit eine bessere Work-Life-Balance sowie eine Kompetenzerweiterung. Männer, die bereit sind, sich an der Familienarbeit zu beteiligen, möchten aber auch mitbestimmen, wie dieses Engagement im Detail aussieht. Sie erwarten von der Partnerin die Bereitschaft, die Kinder ein Stück weit «loszulassen» und in der Haushaltsführung auch männliche Standards gelten zu lassen. Da «aktive» Väter sich in ihrer Rollenausübung oft unsicher und im sozialen Umfeld isoliert fühlen, kann sich der Anschluss an ein Väternetzwerk oder der Besuch einer Beratungsstelle lohnen.

Unternehmensspezifische Ebene: Die Beschäftigung mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgte in Unternehmen bis dahin vor allem mit Blick auf die Frauen. Es gibt wenig männerspezifische Angebote, die familienorientierten Männern die Vereinbarkeit erleichtern. Unternehmen, die Mütter und Väter gleichermaßen fördern möchten, haben dazu verschiedene Möglichkeiten. Als Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten haben sich besonders Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Kurzabwesenheiten, zusätzliche Freitage, Rücksichtnahme bei Ferien und Feiertagen und verkürzte, verlängerte oder verschobene Tagesarbeitszeiten bewährt. Teilzeitarbeit beschränkt sich längst nicht mehr auf Hilfsfunktionen, sondern wird zunehmend auch von gut Qualifizierten praktiziert. Dadurch eröffnet sich auch kleineren Betrieben die Möglichkeit, zu qualifiziertem Personal zu kommen. Zudem verfügen Mitarbeitende mit Erfahrungen im Familienmanagement über Fähigkeiten, die auch für

den Betrieb nützlich sind: Flexibilität, Belastbarkeit, Organisationsgeschick, Kommunikationsfähigkeit und pragmatische Konfliktbewältigung. Die Möglichkeit eines Jobsharings auf Kaderstufe (sog. «Top-Sharing») und die Gelegenheit zu Tele(Heim)arbeit sind weitere Möglichkeiten zur Optimierung der Vereinbarkeit, auch für Männer.

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Personalpolitik. Sie sollte das Ziel verfolgen, die Akzeptanz und Inanspruchnahme von Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für bzw. durch Männer zu erhöhen. Eine proaktive betriebliche Personalpolitik soll zudem sicherstellen, dass Beschäftigte mit hohen ausserberuflichen Verpflichtungen nicht von betrieblichen Aufstiegschancen ausgeschlossen werden und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten können. Zudem sollte aufgezeigt werden, dass familienfreundliche Massnahmen Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen zugutekommen. Führungskräfte sollten die Belange der Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen unterstützen und nach Möglichkeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf selbst vorleben. Männliche Führungskräfte tragen massgeblich zu einer Veränderung der Unternehmenskultur und der Personalpolitik bei. Da sie bei der Einführung und Umsetzung väter- und familienbewusster Massnahmen als Informations-träger und Multiplikatoren zentral sind, sollten sie dafür auch geschult und auf verbindliche Standards verpflichtet werden. Die Vereinbarkeitsproblematik von Männern muss aber auch in die betriebliche Gleichstellungspolitik einfließen. Es empfiehlt sich, auch Männer ins Diversity-Management einzubinden. Weitere Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern können, sind der Abbau von Lohnungleichheit, die Anerkennung der in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen, die Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung (bzw. die Ausrichtung entsprechender Zulagen), die Ermöglichung eines Vaterschaftsurlaubs sowie die Teilnahme an Audits und Zertifizierungen zur Prüfung der Familienfreundlichkeit. ■

info

Margret Bürgisser, Dr. phil., ist Soziologin und Inhaberin des Instituts für Sozialforschung, Analyse und Beratung – ISAB – in der Schweiz.
E-Mail: mb.isab@bluewin.ch, www.isab.ch
Bürgisser, Margret (April 2011). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer*. Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze. Bern: hep Verlag. ISBN 978-3-03905-619-4
www.hep-verlag.ch