

Familienarbeit: Männliche Vorbilder gesucht

In der Schweizer Arbeitswelt sind Kinder Störfaktoren. Es hapert bei den Rahmenbedingungen. Und besonders Männern fehlt es an Vorbildern für die partnerschaftliche Rollenteilung.

Von **Paula Lanfranconi**

Etwas hat sich verändert in der Arbeitswelt: Früher sass einem ein Personalchef gegenüber, etwas angegraut schon und mit gestrengem Blick. Heute ist es immer öfter eine Human-Ressources-Managerin. Jung und kommunikativ. Sie hat zwar noch keine eigene Erfahrung mit Kindern und präsentiert die Firmenbroschüre gar optimistisch. Darin stehen schöne Begriffe, «Diversity» zum Beispiel oder «Work Life Balance». Doch die gut ausgebildete junge Frau wird schon bald selber vor der Frage stehen: Kinder? Oder keine?

Dann wirds ernst. 40 Prozent der gut ausgebildeten Schweizerinnen verzichten auf Kinder, weil es, das alte Lied, viel zu wenig Krippenplätze und Tagesschulen gibt, Arbeits- und Schulzeiten unkompatibel sind. Auf die Männer können die jungen Frauen kaum zählen: Nur gerade elf Prozent arbeiten Teilzeit und davon bloss jeder zehnte aus familiären Gründen.

Die Väter getrauen sich nicht

Warum tut sich bei den Männern so wenig? Auf den ersten Blick scheint doch alles ganz einfach: Drei von vier grösseren Schweizer Unternehmen sagten 2002 in einer Umfrage der Zuger Firma Familienmanagement GmbH, eine familienbewusste Personalpolitik sei ihnen wichtig oder sehr wichtig. Viele präsentieren Broschüren mit tollen Angeboten: flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Jahresarbeitszeit für alle.

Oft bleibt aber bei Absichtserklärungen. Praktische Erfahrungen mit Familienfreundlichkeit hatte in der Umfrage bloss jeder vierte Personalverantwortliche. Kein Wunder, denn auf den meisten Chefetagen gilt noch immer die 150-Prozent-Einsatzdoktrin. Wer es an Commitment fehlen lässt, bekommt schnell Probleme. Da brauchen Männer schon ein sehr gesundes Selbstbewusstsein, um Teilzeitwünsche anzumelden.

«Das Problem ist die soziale Kontrolle», sagt Franziska Bischof-Jäggi, Geschäftsführerin der Familienmanagement GmbH. Aus Angst vor den Kollegen getrauen sich viele junge Väter nicht, ihre Bedürfnisse anzumelden. «Wenn einer aber anfängt, klar zu sagen, er müsse früher gehen, um seinen Sohn zum Kinderarzt zu bringen», stellt Bischof-Jäggi fest, «wird es für seine Kollegen immer selbstverständlicher, dass die Familie eben auch zum Leben gehört.» Funktionieren kann das wie gesagt nur, wenn das oberste Management mitzieht.

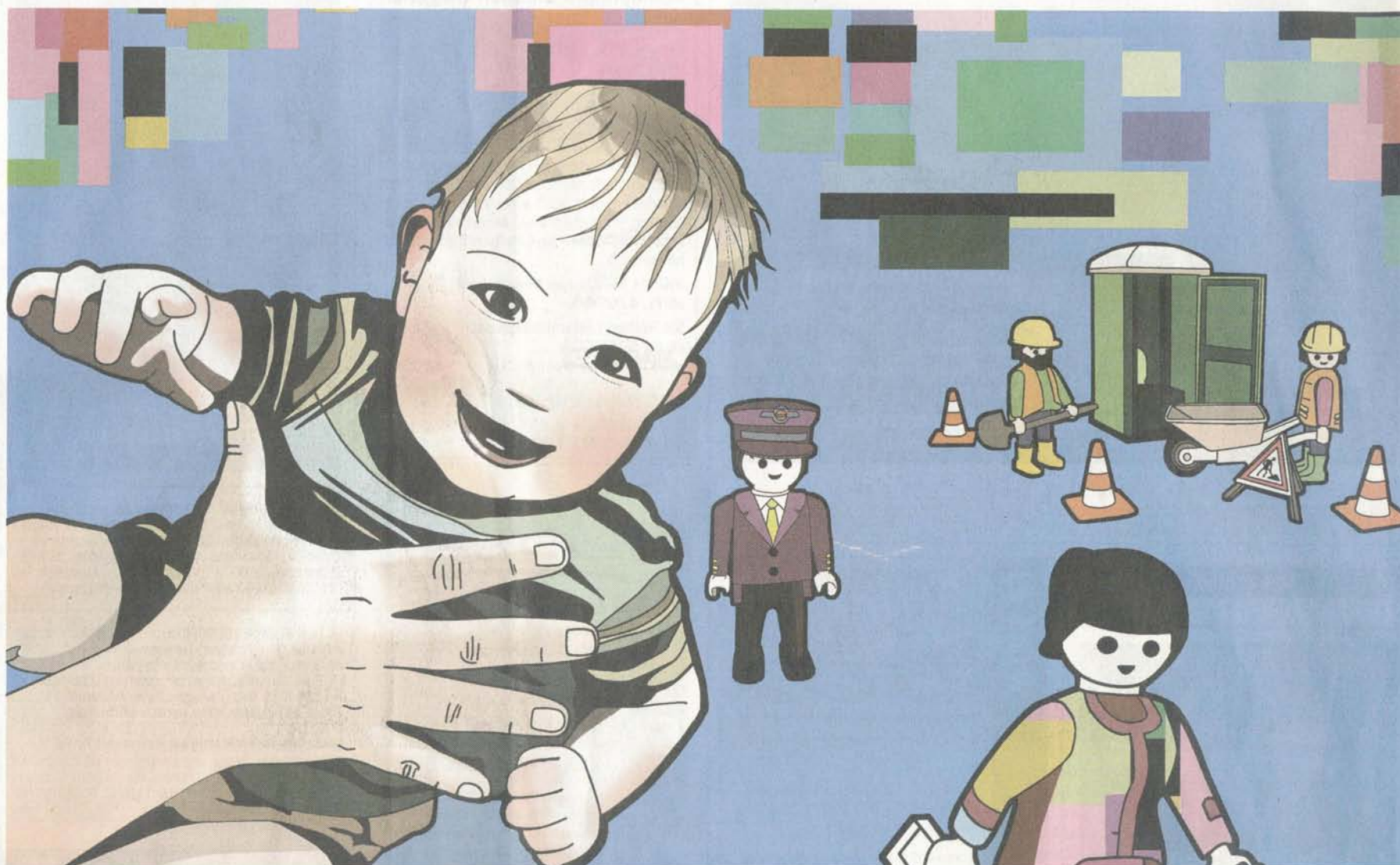


ILLUSTRATION BRIGITTA GARCIA LOPEZ

Viele Unternehmen werben in schönen Broschüren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Realität sieht anders aus, vor allem für Väter.

Überlegungen sollen helfen, die starren Geschlechterrollen aufzuweichen. Denn am hilfreichsten sind vernünftige Vorbilder, so genannte Role models.

Ein solches Modell ist François Emmenegger, 42 und Business Consultant. Seine Branche ist für ihre 150-Prozent-Mentalität bekannt, dennoch reduzierte er sein Pensum vor vier Jahren auf 80 Prozent. Jeden Freitag betreut er nun seinen fünfeinhalbjährigen Sohn und die dreieinhalbjährige Tochter. Seither habe er eine viel intensivere Beziehung zu ihnen. Und er kann nachvollziehen, warum viele Mütter am Abend geschafft sind: «Kinder wollen ihre Fantasien ausleben, und man muss Streit schlichten. Das braucht Zeit und Nerven.»

Für seinen Arbeitgeber ist Emmeneggers reduziertes Pensum kein grosses Problem, denn sein Computer bleibt auch am Vatertag eingeschaltet. Arbeitskollegen rufen an, die grössere Herausforderung sind aber die Kunden. Emmenegger versucht, ihnen gegenüber hart zu bleiben.

Manchmal muss er aber doch einen Einsatz leisten. Dann müssen die Schwiegereltern einspringen oder die Kinder notfalls in die Krippe gebracht werden.

Ob und wie seine Karriere weitergehe, müsse sich zeigen, sagt Emmenegger. «Die grösste Hürde ist in den Köpfen», stellt er fest. Und er würde sich wünschen, dass die Arbeitgeber davon wegkommen, den 150-Prozent-Einsatz zur absoluten Messlatte zu machen. «Dann», glaubt er, «sähe es vielleicht anders aus.»

Sparen dank Familienfreundlichkeit

Das tut es tatsächlich. Eine 2005 vom Bund initiierte Studie zeigt, dass ein typisches Schweizer Unternehmen dank familienfreundlichen Massnahmen 19 000 Franken im Jahr sparen kann: Mütter bleiben nach der Geburt ihres Kindes in der Firma, ihr Knowhow bleibt erhalten, es braucht keine teuren Neurekrutierungen. Nachhaltiger als rein finanzielle Aspekte

wirkt aber die Unternehmenskultur: Die Leute haben das gute Gefühl, die Firma nehme ihre Bedürfnisse ernst und wisse ihre Leistungen zu schätzen. Das ist auch gut fürs Firmenimage.

In einem solch verlässlichen und menschenfreundlichen Arbeitsklima könnte vielleicht auch die Geburtenrate wieder steigen. Im Moment sieht es allerdings nicht danach aus. «Mit ihrem kurzfristigen Renditedenken und der Einstellung, Kinderbetreuung sei Privatsache, schicken viele Firmen ihre Leute geradezu in das Burnout», stellt Thomas Huber-Winter von der Fachstelle UND fest.

Tatsächlich entsteht ein grosser Teil der 4,2 Milliarden Franken Stressfolgekosten pro Jahr, weil Familie und Beruf für zu viele Eltern immer noch ein unverträgliches Paar sind. In Skandinavien ist das längst anders. Da kann es geschehen, dass ein Bankdirektor um 16 Uhr ein hochrangig besetztes Meeting mit der Begründung beendet, er müsse seinen Sohn aus dem Kindergar-

ten abholen. Gestaut hätten da bloss die deutschen Meetingteilnehmer, schrieb kürzlich ein Leser in der «Zeit».

Es braucht also vor allem Vorbilder. Klar, längst nicht alle Eltern können oder wollen ihre Kinder partnerschaftlich betreuen. Aber wer es möchte, sollte es ohne Dauerstress tun können. Für viele Frauen hiesse das vielleicht auch, etwas mehr loszulassen und zuzulassen, dass die Männer vieles anders machen. «Vater sein», sagt Betreuungsexperte Thomas Huber-Winter, «ist eines der letzten Abenteuer in unserer so ausgemessenen und berechneten Welt.»

F. Bischof-Jäggi: *Match! Warum Work-Life-Balance Erfolg bringt*, A & O des Wissens 2005.
www.familienmanagement.ch, Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, Zürich: Praxisnahe Unterstützung von Unternehmen und Privatpersonen. Tel. 044 462 71 23, www.und-online.ch