

Zeitschrift: SuchtMagazin

Herausgeber: Infodrog

Band: 28 (2002)

Heft: 6

Artikel: Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit : auch eine Männerfrage!

Autor: Huber, Daniel

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-800748>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 11.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit: Auch eine Männerfrage!

Der Versuch, die Familien- und Berufsarbeit besser auf Mutter und Vater zu verteilen bringt manche Familie in der Schweiz zur Verzweiflung. Die Fachstelle UND z.B. ist ein eigentliches Pionierprojekt in diesem Bereich. Sie berät nicht nur Männer und Frauen, die ihre Familien- und Berufsarbeit besser vereinbaren wollen, sondern auch Unternehmen, Verwaltungen, Verbände und Bildungsinstitutionen, die familienfreundlicher werden möchten.

DANIEL HUBER *

«Das Schlimmste waren die Reaktionen der Männer in meinem Umfeld», erzählt Schreiner K., der sein Arbeitspensum auf 60% reduzierten wollte, und seine Funktion als Vorarbeiter und Lehrlingsbetreuer aufgeben musste,

um Teilzeit-Hausmann und Miterzieher seiner vier Kinder zu werden: «Das Urteil war vernichtend. Man verstand mich nicht.»

K. machte die Erfahrung, die viele Männer machen, wenn sie die Berufsarbeit ab- bzw. die Haushalt- und Familienarbeit ausbauen wollen. Sie finden selten Unterstützung im Betrieb (weder bei Vorgesetzten noch bei Arbeitskollegen) und können kaum mit Verständnis von Verwandten, Bekannten, Nachbarn und Nachbarinnen rechnen. Gleichzeitig ist Teilzeiterwerbstätigkeit (bei Männern und Frauen) häufig verbunden mit dem Verlust von Kompetenzen und Rechten am Arbeitsplatz und mit Abstrichen bei den Sozialversicherungen. Und oftmals bleibt Teilzeitarbeit den Männern ganz verwehrt. Dies zeigen Erfahrungen der Fachstelle UND: Teilzeitwünsche von Männern werden in vielen Unternehmen nur dann als legitim erachtet, wenn es einen «triftigen» Grund (Weiterbildung, Politik, Sport etc.) gibt. Erstaunen und Missbilligung lösen sie hingegen bei Betreuung von Kindern oder Hausarbeit aus.

Noch immer gilt: Familienarbeit ist Frauensache

Viele Frauen stehen heute ihren männlichen Partner bezüglich Ausbildung und beruflichen Möglichkeiten kaum noch nach. Die weibliche Erwerbstätigkeit ist heute eine Selbstverständlichkeit geworden und auch die Erwerbstätigkeit von Müttern stösst zunehmend auf Akzeptanz. Problematisch ist jedoch, dass es gleichzeitig immer noch zu den Selbstverständlichkeiten gehört, den Frauen die Haus- und Betreuungsarbeit zuzuordnen. Sie stehen vor der Entscheidung: Beruf oder/und Familie? Dies führt dazu, dass angehende Mütter für eine gewisse Zeit aus der Erwerbstätigkeit aussteigen oder diese in

einem sehr geringen Pensum weiterführen – mit den bekannten Folgen. So zum Beispiel die Sekundarlehrerin H. Sie gab nach der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Jahre auf. Frau H.: «Die längere Pause im Erwerbsleben erwies sich im Nachhinein fast als eine Art Falle. Mein Selbstwertgefühl nahm ab und ich fürchtete, mit meinem beruflichen Halbwissen keine anspruchsvolle Teilzeitstelle mehr zu finden. Ich drehte mich mit meinen Ängsten im Kreis». Frau H. würde es so heute nicht mehr tun.

Heutzutage entscheiden sich – insbesondere gut qualifizierte – Frauen immer häufiger gegen eine Familiengründung oder schieben diese möglichst lange hinaus.

Überkommene Zuordnungen benachteiligen Frauen und Männer

Die gesellschaftlichen Vorstellungen, die berufliches Engagement und lebenslange Vollzeitwerbstätigkeit mit männlicher Identität und Teilzeiterwerbstätigkeit (= Zusatzeinkommen) resp. Haus- und Familienarbeit mit weiblicher Identität verknüpfen, gelten nach wie vor sehr stark. Wenn zum Beispiel die Haus- und Familienarbeit umverteilt wird, geschieht dies häufig wiederum innerhalb der Gruppe der Frauen: von der Mutter zur Grossmutter oder Tagesmutter/Kleinkinderzieherin, zur Haushaltshilfe oder zum Au-pair-Mädchen ...

Das Beispiel von Schreiner K. zeigt: Männer, die selbstverständliche Zuweisungen, wie beispielsweise die Verantwortung für die Familie an die Frauen, aufbrechen und mehr familiäres Engagement einfordern, rütteln am Grundgerüst des männlich dominierten Erwerbsarbeitsbereiches und lösen damit heftige emotionale Reaktionen aus.

* Daniel Huber, lic. phil. Ethnologe, 39-jährig, Vater eines 14-jährigen Sohnes, Mithglied Geschäftsleitung Fachstelle UND (60%-Ppensum).



Solche (überkommenen) Zuordnungen (Männer = Ernährer / Frauen = Familienfrau und Zuverdienerin) benachteiligen sowohl Frauen wie Männer. Beiden Geschlechtern wird damit ein zu enges Korsett verpasst, das einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung entgegen steht. Frauen wird eine Doppel-

und Dreifachbelastung zugemutet, und Männer werden hinsichtlich ihrer Verantwortung für Haushalt und Betreuungsarbeit entmündigt. Zudem fehlen Mädchen und Knaben für ihre Entwicklung die Auseinandersetzung mit Müttern *und* Vätern und weiteren weiblichen und männlichen Erwachsenen.

DIE FACHSTELLE UND

UND ist die Fach- und Beratungsstelle für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mit Kontaktstellen in Luzern, Bern, Basel und Zürich. Die Stelle berät und unterstützt Männer und Frauen, Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbände rund um Fragen der «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Daneben führt UND für diese Zielgruppen Bildungsangebote und praxisorientierte Projekte durch. Die Fachstelle UND wird hauptsächlich aus Mitteln finanziert, die das Eidgenössische Gleichstellungsgesetz für solche Initiativen vorsieht. Erstberatungen sind kostenlos.

Die Vorteile liegen auf der Hand

Frauen *und* Männer, die Familien- und Erwerbsarbeit gemäss ihren Bedürfnissen und Wünschen verbinden können, erhalten die Möglichkeit, mehrere Lebensbereiche mit verschiedenen Anforderungen zu erleben, Erfahrungen zu sammeln und sich weiterzuentwickeln. Der Druck der finanziellen Absicherung der Familie wird aufgeteilt und auch im anspruchsvollen Bereich von Betreuung, Pflege und Erziehung kann die Verantwortung geteilt werden. Das Verständnis und der Respekt für die verschiedenen Tätigkeiten von Partnerin und Partner wachsen gegenseitig, die Beziehungspflege und eine gleichberechtigte Partnerschaft werden gestärkt, die Lebensqualität erhöht sich. Kinder erleben Vater und Mutter hautnah im Alltag, können zu beiden Elternteilen eine gleichwertige Beziehung aufbauen und sich mit beiden Geschlechtern konkret auseinandersetzen.

Viele Modelle und Varianten sind denk- und realisierbar

Seit einigen Jahren fördert die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in der Deutschschweiz: Sie bietet Rat suchenden Männern und Frauen, Paaren, aber auch Unternehmen, Verwaltungen, Bildungsinstitutionen und Verbänden praktische Hilfe an. (s. Kasten).

Wie mache ich meiner vorgesetzten Person meinen Wunsch nach Teilzeitarbeit schmackhaft? Wie wirkt sich Teilzeit auf meine soziale Absicherung und die meiner Partnerin aus? Welche familienexternen Kinderbetreuungs-möglichkeiten existieren am Wohnort? Was sind familienfreundliche Arbeits- und Anstellungsbedingungen? Gibt es Unternehmen, die besonders familien-

freundlich sind? All dies sind Fragen, die bei der Fachstelle UND gang und gäbe sind.

Dabei geht es in der Beratung von Männern und Frauen nie um das Propagieren irgendeines Modells, zum Beispiel des Modells «Halbe-Halbe», sondern vielmehr darum, Mut zu machen, den eigenen Standort zu bestimmen, im Paargespräch Wünsche und Vorstellungen zu formulieren und sich nicht schon auf Antriebe von ungünstigen Rahmenbedingungen und strukturellen Gegebenheiten abschrecken zu lassen. So zum Beispiel:

- Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen
- Mangel an (qualifizierten) Teilzeitzellen für Frauen und Männer
- finanzielle, laufbahnbezogene und sozialversicherungsrechtliche Nachteile der Teilzeitarbeit
- Mangel an (kostengünstigen, zeitlich und örtlich angepassten, qualitativ hochstehenden) Angeboten familienergänzender Kinderbetreuung

Prioritäten neu definieren

Entscheidend ist, dass Frauen und Männer wählen (können), wie sie ihr Zusammenleben und -arbeiten in der Familie gestalten wollen und dass sie dies auch gegenüber den Arbeitgebern einfordern. Wie zum Beispiel Schreiner K. Denn viele Männer sind zwar voll guter Absicht und bekunden – gemäss Umfragen – Interesse an der Mithilfe bei der Kindererziehung und der Hausarbeit. «Die Familie hat erste Priorität in meinem Leben», sagen sie – und setzen dann trotzdem andere Prioritäten. Warum?

Männern fehlen vor allem (Vor-)Bilder von Männern, von Vätern, die ganz selbstverständlich und unspektakulär in beiden Lebensbereichen tätig sind. Wenn nur wenige Männer Teilzeiterwerbstätigkeit in Betracht ziehen, stel-

len sich Ihnen ähnliche Probleme wie Herrn K. und den vielen Frauen, die bereits jetzt Teilzeit arbeiten (z.B. beruflicher Abstieg).

Teilzeitarbeit wird erst dann zu einer echten Alternative, wenn sie auch von Männern eingefordert, genutzt und gelebt wird. Dann gibt es schon bald Teilzeitarbeitsmöglichkeiten in allen Tätigkeitsbereichen, auf allen Qualifikationsstufen und auf allen Hierarchieebenen, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Teilzeittangestellte und eine Gleichstellung von

Teilzeitarbeit mit Vollzeitarbeit in bezug auf die soziale und vertragliche Absicherung. – Teilzeitarbeit, die von Frauen und Männern in gleichem Masse genutzt wird.

Dann zeigt sich auch, dass von Vorgesetzten oftmals befürchtete Probleme wie z.B. Ansprechbarkeit, Teilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Konflikte zwischen StellenpartnerInnen, Schnittstellenprobleme etc. sich lösen lassen und nicht zu grösseren Problemen führen als in der aktuellen Strukturierung.



Familienverträgliche Rahmenverbindungen schaffen

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen *und* Männer erreichen, heisst nicht nur, auf der individuellen Ebene anzusetzen, sondern vor allem auch im Erwerbsarbeitsbereich. Auch hier ist Wille, Mut zur Veränderung und eine gezielte Vorgehensweise gefordert, wie die Erfahrungen der Fachstelle UND zeigen. Es braucht Firmen, die pionierhaft familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen und die damit verbundenen Vorteile zu nutzen wissen.

Aus personalpolitischer Perspektive bieten sich viele Handlungsfelder an – beispielsweise die Teilzeiterwerbstätigkeit attraktiver zu gestalten und speziell zu fördern (v.a. auch männliche Vorbilder zu schaffen, Akzeptanz zu vergrössern), die Zeitautonomie der Mitarbeitenden zu erhöhen, die Lohngleichheit für Frauen und Männer voranzutreiben und Schlüsselkompetenzen aus ausserberuflichen Tätigkeiten zu erfassen und anerkennen.

Die Erfahrung von UND zeigt jedoch, dass einzelne Massnahmen – ohne Verankerung und isoliert angeboten – einen sehr eingeschränkten Effekt haben. Zudem präsentiert sich die Situation in jedem Unternehmen, in jeder Verwaltung etwas anders; entsprechend müssen auch die Massnahmen massgeschneidert entwickelt und umgesetzt werden. Dabei kann eine «Ausleageordnung» sehr wertvoll sein.

Neutrale Beurteilung

Die Fachstelle UND bieten Unternehmen und Verwaltungen Analysen an, die helfen sollen, ihren Status quo in Sachen Familienfreundlichkeit und Gleichstellung zu erheben. Darüber hinaus soll die Beratung ihnen Impulse geben, wie sie ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen können, das Gleichgewicht zwischen Familien- und Berufsleben zu verbessern. Unter die Lupe genommen werden folgende Aspekte innerhalb eines Betriebes:

- Arbeitszeit (Lage, Dauer und Autonomie)
- Lohnpolitik (System, Transparenz)
- Unternehmensstruktur und Unternehmenskultur
- Arbeitsgestaltung, Arbeitstätigkeiten, Arbeitsinhalte

- Personalgewinnung und Stellenbesetzung
 - Personalentwicklung und Weiterbildung
 - (Kinder-)Betreuungsmöglichkeiten
- Anhand von mündlichen Befragungen und der Sichtung von Betriebsvorschriften sowie relevanten Unternehmensdaten wird der Ist-Zustand in jedem dieser Bereiche erhoben und bewertet und eine Gesamtbeurteilung vorgenommen. Die Resultate werden ergänzt durch Massnahmen- und Handlungsvorschläge, die eine vereinbarkeitsbezogene Unternehmens- und Personalpolitik ermöglichen oder erweitern.

Mit einer Analyse des Ist-Zustandes kann sichtbar gemacht werden, wie es um die Gleichstellung von Frau und Mann steht, welche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz konkret schon bestehen. Es können Problemfelder und blinde Flecken sichtbar gemacht und Prozesse ausgelöst werden. Und das ist ganz entscheidend, denn Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann nicht von einem Tag auf den anderen realisiert werden. Es ist ein dauernder Prozess, und die Wirksamkeit, der Nutzen wird erst längerfristig sichtbar und spürbar, eine «win-win-Situation» stellt sich erst nach und nach ein.

Beispiel einer Arbeitgeberin

«Bei uns sind Frauen gefragt ... weil wir auch sonst keine halben Sachen machen». Dies das Motto der Krankenversicherung ÖKK Basel im Bereich Chancengleichheit, die sich 2001 an die Fachstelle UND wandte.

Das Unternehmen zeichnet sich durch eine reiche Palette von Errungenschaften und Angeboten im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit aus. Alle Mitarbeitenden sind einem Gesamtarbeitsvertrag mit sehr fortschrittlichen Sozialleistungen unterstellt (zum Beispiel vorteilhafte Pensionskassenlösung auch für Teilzeitangestellte; grosszügige Kinderzulagen, die über gesetzlichem Minimum liegen und vor allem auch Alleinerziehende begünstigen; 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und 5 Wochen Ferien, die individuell bestimmbar sind; unbezahlter Urlaub auf Wunsch; eine Jahresarbeitszeit, die vielen Mitarbeitenden eine hohe Zeitautonomie bietet). Die Personalstruktur der ÖKK Basel zeigt dementspre-

chend ein sehr fortschrittliches Bild: 46 % Frauen auf mittlerer und 40 % Frauen auf oberer Kaderstufe. Zudem gibt es auch im mittleren und oberen Management Teilzeitstellen – für Frauen und Männer.

Die ÖKK Basel gibt sich jedoch nicht damit zufrieden, sondern möchte das Thema laufend weiterentwickeln. Aufgrund der Analyse durch die Fachstelle UND haben sich verschiedene neue Handlungsfelder eröffnet: Einerseits sollen die vielen Errungenschaften und Angebote besser nach innen und aussen kommuniziert werden und andererseits in verschiedenen Bereichen neue Lösungen entwickelt und umgesetzt werden. So zum Beispiel:

- Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung in Form von aktiver Vermittlung von externen Angeboten anbieten und einen Mittagstisch für Kinder und PartnerInnen in der betriebseigenen Cafeteria einrichten
- bei der Pensionskasse das Konkubinatsverhältnis berücksichtigen
- vermehrt noch Massnahmen für WiedereinsteigerInnen ergreifen
- Gespräche mit angehenden Vätern führen und grundsätzlich die Männer noch stärker in die ganze Thematik integrieren
- eine Überarbeitung des Lohnkonzeptes in Angriff nehmen (eine geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung durchführen).

Abschliessende Bemerkungen

Das Beispiel der ÖKK Basel zeigt, dass der Weg zu wirklich nachhaltigen Veränderungen nicht immer einfach zu begehen ist. Es zeigt aber, dass die Bemühungen um eine ausgewogenere Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen nicht nur diesen, sondern auch den Arbeitgebenden Vorteile bringen kann – Vorteile, welche die Anstrengungen bei weitem aufwiegen. ■

Nähere Auskunft und Unterlagen:

Fachstelle UND
Postfach 2824
4002 Basel
Telefon 061 283 09 83
info@und-online.ch
www.und-online.ch