

Beruf und Familie

Autor(en): **Huber, Daniel / Häni, Elisabeth / Meier, Karin**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände
Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.
Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2011)**

Heft 1: **Beruf und Familie**

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-821812>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

«Als Familie sind wir rundum abgesichert.»

Beruf und Familie

Hausfrau ist keine Lebensaufgabe mehr. Immer mehr Mütter sind berufstätig. Bereits gehen rund 75% der Mütter, die in einem Paarhaushalt leben, einer Erwerbsarbeit nach. Oft auch aus finanzieller Notwendigkeit. Und von jenen, die aus dem Beruf aussteigen, suchen die meisten den Wiedereinstieg, sobald die Kinder grösser sind. Doch wie familienfreundlich sind Unternehmen? Und was ist mit den Vätern? Zwar engagieren sie sich vermehrt in der Kinderbetreuung und übernehmen Aufgaben im Haushalt. Noch aber sind die Hürden für viele Paare, die von einer guten Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit träumen, hoch. Einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen tief sitzende, traditionelle Auffassungen über die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau im Wege. Das sagen Daniel Huber und Elisabeth Häni von der Fachstelle UND im nachfolgenden Interview. Es sind Rollenbilder, die wir alle noch in unseren Köpfen haben. Und sie führen auch dazu, dass Männer in Pflegeberufen rar sind.





Bild: Marius Schären

Wovon hängt es ab, ob Frauen und Männer Beruf und Familie gut vereinbaren können – oder eben nicht?

Daniel Huber: Wir haben neun Handlungsfelder identifiziert, in denen sich bestimmen lässt, inwieweit Väter und Mütter eine gute Balance zwischen Familienleben und Erwerbsarbeit realisieren können. Zu diesen Feldern gehören die Arbeitsorganisation im Haushalt und die Organisation der Betreuung von Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen), aber auch das Partnerschaftsmodell und die damit verbundene Rollenverteilung. Wichtig ist zudem die finanzielle Situation: Wie hoch sind die Erwerbseinkommen von Frau und Mann? Wie sieht es bei mit den Sozialversicherungen aus, wenn Teilzeit gearbeitet wird?

Ein weiteres Handlungsfeld ist der beruflich-betriebliche Rahmen. Er umfasst zum Beispiel die Flexibilität bei den Arbeitszeiten und die Karrieremöglichkeiten. Eine Rolle spielen aber auch persönliche Bedürfnisse, Unterstützungsmöglichkeiten aus dem Umfeld, das eigene Zeit-Management und der Umgang mit Unvorhergesehenem.

Stehen äussere Faktoren für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund?

Elisabeth Häni: Wir unterscheiden zwischen persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Faktoren. An sich sollten Väter und Mütter ja frei wählen können, wie sie die Erwerbs-, die Haushaltsarbeit und die

Beruf und Familie gut zu vereinbaren, ist sowohl organisatorisch wie auch auf der Beziehungsebene anspruchsvoll, stellen Daniel Huber und Elisabeth Häni von der Fachstelle UND fest.

Kinderbetreuung untereinander aufteilen. Faktisch ist es jedoch so, dass Teilzeitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Ihre Karrieremöglichkeiten und damit auch ihre Lohnentwicklung sind oft eingeschränkt, und sie werden bei den Sozialversicherungen noch zusätzlich benachteiligt.

Ausserdem erschweren die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern die Chancengleichheit und stärken die alten Rollenverteilungen. Und schliesslich werden haushaltsnahe Berufsfelder wie Hauswirtschaft oder Pflege schlechter entlohnt als beispielsweise technische Berufe.

Weshalb tut sich in der Wirtschaft oder generell in der Berufswelt noch so wenig zur Erleichterung einer guten Balance zwischen Beruf und Familie?

Huber: Männer werden nach wie vor sehr stark in der klassischen Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau bestätigt. Will ein Vater 100% berufstätig sein, hinterfragt dies kaum jemand, während bei Müttern das gleiche Verhalten Diskussionen auslöst. Dies zeigt, wie stark die traditionelle Rollenverteilung trotz der Vielzahl heutiger Familienmodelle immer noch in unseren Köpfen verankert ist.

Mit unserer Arbeit als Fachstelle wollen wir deshalb u.a. in den Unternehmen, die wir beraten, ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Vaterschaft ein berührender Moment ist und die damit verbundenen Leistungen gewürdigt werden sollten. Ein erster Schritt sind Vaterschaftsurlaube, die es Männern ermöglichen, von Anfang an bei ihrem Kind präsent zu sein.

Wie sieht es mit fest sitzenden Denkmustern in den Köpfen der Eltern aus?

Häni: Wir erleben häufig Paare, die zwar ein partnerschaftliches Modell anstreben, aber mit tief sitzenden traditionellen Rollenmustern kämpfen. So fordern Frauen oft ein stärkeres Engagement des Partners im Haushalt, bekunden aber Mühe damit, dessen Arbeit zu würdigen, wenn sie nicht genau gleich ausfällt wie die eigene. Als Folge ziehen sich Männer oft wieder aus der Hausarbeit zurück.

Frauen müssen lernen, sich aus ihrem traditionellen Machtbereich Haushalt loszulösen und Verantwortung abzugeben, und Männer müssen ihrerseits diese Verantwortung voll übernehmen und bei Bedarf beruflich kürzer treten. Oft ist es beispielsweise so, dass Väter zwar gerne kochen, aber die Frau dafür sorgen muss, dass die Zutaten eingekauft wurden. Auch die Organisation rund ums Kind obliegt heute meist nach wie vor der Mutter.

Und wie willig sind Frauen, ihren Teil zum Einkommen beizutragen?

Häni: Das «Ernährermodell» ist bei Männern und Frauen weiterhin stark verankert. Frauen sind gefor-

dert, Mitverantwortung für das Einkommen der Familie zu übernehmen.

Die Weichenstellungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf später beeinflussen, geschehen schon bei der Berufswahl: Auch wenn Frauen ausbildungsmässig aufgeholt haben, gibt es noch viele, die eine kurze und wenig qualifizierte Ausbildung in einem frauenspezifischen Berufsfeld wählen, in dem sich einmal gut Teilzeit arbeiten lässt.

So sind die Spiesse schon bei der Familiengründung ungleich lang: Die Männer verdienen mehr, und die Frauen nutzen die Geburt eines Kindes oft für den Ausstieg aus dem ungeliebten Beruf.

Wie steht es um gut ausgebildete Frauen?

Huber: Auch Akademikerinnen steigen häufig ganz aus dem Berufsleben aus, wenn sie Mutter werden –

Elisabeth Häni: «Faktisch ist es so, dass Teilzeitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.»

dies ist bei ihnen einfach zu einem späteren Zeitpunkt der Fall. Frauen aller Bildungsschichten hinterfragen das klassische Modell des männlichen Ernährers zu wenig.

Erwerbstätigkeit durch beide Parteien kann den Mann entlasten, für den die Ernährerrolle insbesondere in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten mit Druck verbunden ist. >>

Fachstelle UND

Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen berät und unterstützt Unternehmen und Privatpersonen seit vielen Jahren bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bietet auch Kurse, Konzepte und Referate zum Thema an. Der Ethnologe Daniel Huber (47) ist Geschäftsführer der Fachstelle UND, die Erwachsenenbildnerin Elisabeth Häni (58) leitet den Bereich Bildung. Auf der Website der Fachstelle finden sich Checklisten, Merkblätter und weitere Unterlagen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und zahlreiche Links zu anderen, für das Thema relevanten Websites.

➔ www.und-online.ch



Bild: Karin Meier

Scheitern Familien nicht oft an der komplizierten Organisation, welche die beidseitige Erwerbstätigkeit mit sich bringt?

Huber: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist weniger organisatorisch kompliziert als auf der Beziehungsebene anspruchsvoll – sie bringt mehr Konflikte in der Partnerschaft mit sich als ein traditionelles Modell.

Das hat eine gute Seite, denn es macht die Kommunikation zwischen Partnerin und Partner spannend. Eine Verhandlungskultur muss aufgebaut werden. Bequem ist dies natürlich nicht. Dafür ersparen sich die Partner möglicherweise später einen Haufen Probleme.

Nämlich?

Häni: Frauen verharren oft in traditionellen Rollen, selbst wenn sie sich schon lange nicht mehr damit identifizieren können. Ist das Mass voll, beenden sie häufig die Beziehung – die Initiative für Scheidungen kommt meist von Frauen. Da wäre es doch sinnvoller, von Anfang an und nach Bedarf immer wieder mit dem Partner über die Rollenverteilung zu verhandeln.

Welches ist der grösste Fortschritt, den wir bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den letzten Jahren verzeichnen konnten?

Huber: In den letzten zehn, zwanzig Jahren hat sich eine Vielzahl von Familienmodellen entwickelt. Auch die Zahl der Frauen, die nach der Geburt eines Kindes erwerbstätig bleiben, hat zugenommen. Möglich macht dies nicht zuletzt das bessere Angebot an externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Bei den Sozialversicherungen hat sich ebenfalls einiges getan, wenn auch auf tiefem Niveau. So wurde bei den Pensionskassen der Minimalbetrag für die Beitragsberechtigung gesenkt, und vielerorts wurden Regelungen eingeführt, die über das Obligatorium hinausgehen.

Auch die Gutschriften für Erziehungs- und Betreuungsarbeit seitens der AHV tragen dazu bei, dass Teilzeitarbeitende besser gestellt sind. Ein weiterer Fortschritt liegt in der vermehrten Haus- und Familienarbeit durch Väter. Laut Bundesamt für Statistik leisteten junge Väter 2007 gegen acht Stunden mehr Familienarbeit pro Woche als noch 1997.

Welche Branchen sind besonders fortschrittlich?

Huber: Das lässt sich so nicht sagen, da die Unterschiede innerhalb einer Branche oft grösser sind als zwischen den Branchen. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt in erster Linie vom Engagement der Geschäftsleitung ab, die dieses Engagement auch vorlebt und von den Linien einfordert. >>>

Der Ethnologe Daniel Huber ist Geschäftsführer der Fachstelle UND. Erwachsenenbildnerin Elisabeth Häni leitet in der Fachstelle UND den Bereich Bildung.

Wie lassen sich Teilzeiterwerbstätigkeit und Karriere vereinen?

Huber: Sowohl Väter und Mütter wie auch die Unternehmen müssen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit wollen. Eltern müssen sie einfordern, Unternehmen müssen sie fördern. Wie spärlich dies gerade auf Unternehmensseite noch erfolgt, zeigt die geringe Anzahl von Teilzeitangestellten in Führungspositionen.

Der Grund liegt zum einen in der Organisation der Führung, die oft präsenzorientiert ist. Kaderpersonen in einem Teilzeitpensum bringen hier Sand ins Getriebe. Ausserdem verläuft die Anpassung des Pflichtenhefts bei einer Reduktion oft nicht optimal, so dass die Arbeitsbelastung tendenziell steigt. Dabei böte gerade eine Änderung des Pensums die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und -prozesse wieder einmal zu prüfen.

Wie gelingt der Wiedereinstieg von Müttern, die aus dem Beruf ausgestiegen sind?

Häni: Der beste Wiedereinstieg ist der Nicht-ganz-Ausstieg, weil die Rückkehr in den Beruf nach der Familienphase je nach Arbeitsmarktsituation sehr schwierig werden kann. Wer sich für einige Zeit ganz der Familie widmet, sollte sich Anschlussmöglichkeiten offen halten, sei es durch Kontakte zum Berufsfeld, Ferien- oder Stellvertretungen und Weiterbildungen.

Mütter kehren heute allerdings schneller in den Beruf zurück, als dies früher der Fall war. Ihnen fehlt aber meistens das Bewusstsein, die Familienarbeit als Lernfeld für den Beruf zu nutzen und beim Wiedereinstieg die sogenannten Schlüsselqualifikationen, die sie in der Familienarbeit entwickelt haben, gut zu «verkaufen». Dazu zählen etwa Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit oder Belastbarkeit.

Können Sie das noch etwas näher ausführen?

Häni: Arbeitgebende gehen in der Regel davon aus, dass Wiedereinsteigerinnen ein fachliches Defizit haben, und nicht davon, dass sie Schlüsselkompetenzen mitbringen, die im Beruf heute ebenso wichtig sind wie Fachkompetenz.

Wir von der Fachstelle UND wollten einen Beitrag leisten, dass Frauen und Männer vom Arbeitsmarkt nicht für die gesellschaftlich wichtige Familienarbeit bestraft werden. Deshalb untersuchten wir in einer Studie die Anforderungen und Belastungen der Familienarbeit mit den genau gleichen Kriterien, wie sie für eine Arbeitsplatzbewertung im Erwerbsbereich verwendet werden.

Eines der Ergebnisse: Ob und welche Schlüsselkompetenzen in der Familienarbeit entwickelt werden, ist sehr unterschiedlich und abhängig vom eigenen Anspruchsniveau und der Familiensituation. Die

Studie machte aber auch deutlich, dass Frauen kaum ein Bewusstsein dafür mitbringen und meist sogar die gesellschaftliche «Geringbewertung» der unbezahlten Arbeit verinnerlicht haben. Eine Frau, die mit der Haltung ins Bewerbungsgespräch geht, sie sei zehn Jahre «nur» Hausfrau gewesen und hätte nicht gearbeitet, muss sich über geringe Chancen nicht wundern.

Was haben Sie dagegen unternommen?

Häni: Wir führen Kurse durch, in denen Frauen, insbesondere Wiedereinsteigerinnen, nicht nur ihre Berufserfahrungen, sondern auch die Erfahrungen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit aufarbeiten und in einem Kompetenzportfolio dokumentieren. Das ermöglicht ihnen, im Bewerbungs- oder Personalentwicklungsgespräch auch ihre ausserberuflich entwickelten Fähigkeiten nachzuweisen.

Und wie unterstützen Sie Betriebe bei der Abfrage von Schlüsselkompetenzen?

Häni: Weil die meisten Personalverantwortlichen und Vorgesetzten in Bewerbungsgesprächen nur die Fachkompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern abfragen, haben wir einen Interviewleitfaden mit Fragen zur Familien- oder Freiwilligenarbeit entwickelt. Er

Daniel Huber: «Frauen müssen lernen, im Haushalt Verantwortung abzugeben.»

enthält verhaltensbezogenen Fragen, wie zum Beispiel «Wie haben Sie das letzte Familienfest organisiert?» zur Überprüfung der Schlüsselkompetenz Organisationsfähigkeit. Die Bewerbenden müssen daraufhin darlegen können, wie sie diese Aufgabe angepackt haben.

Welches sind Ihre Erfahrungen mit Frauen, die in Pflegeberufe zurückkehren?

Häni: Erstaunlicherweise sind Unternehmen im Gesundheitswesen noch wenig sensibilisiert für Schlüsselqualifikationen aus der Familienarbeit. Pflegenden sagen in Wiedereinstiegskursen deshalb oft, das Bewusstsein für ihre ausserberuflich entwickelten Fähigkeiten nütze ihnen wenig, da im Betrieb das Verständnis dafür fehle.

Es gibt aber auch positive Beispiele: Eine Kursteilnehmerin, die in einem Alters- und Pflegeheim arbeitet, hat im Qualifikationsgespräch konkrete Beispiele aufgezählt, wie der Betrieb von ihren Kompetenzen aus der Familienarbeit profitieren konnte, und erhielt danach eine Lohnerhöhung.

Interview: Karin Meier



Kultur-Check: Wie familienfreundlich ist mein Unternehmen?

Mit der Entwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik leisten Betriebe einen wichtigen Beitrag zum Abbau des Spannungsverhältnisses zwischen den Anforderungen des Unternehmens auf der einen und der Familie auf der anderen Seite. Der folgende kurze Kultur-Check gibt Ihnen Hinweise zum Stand der Familienfreundlichkeit Ihres Betriebes und vielleicht gar die eine oder andere Anregung.

Kultur-Check		Tritt nicht zu (0 Pkt.)	Trifft zum Teil zu (1 Pkt.)	Trifft voll zu (2 Pkt.)
1	Steht die Geschäftsleitung hinter der Vorstellung einer familienbewussten Personalpolitik?			
2	Ist die Familienfreundlichkeit in einem Leitbild bereits festgehalten?			
3	Sind die Führungskräfte gut über die familiäre Situation der Mitarbeitenden informiert?			
4	Gibt es Mitarbeitendengespräche oder andere Formen, bei denen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen werden?			
5	Ist es möglich und üblich, dass Mitarbeitende je nach familiärer Situation ihre Arbeitszeiten ändern?			
6	Haben die Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, ihre Anregungen, Wünsche und Bedürfnisse in einem offenen Klima von Kommunikation und gegenseitigem Respekt zu äussern und mit Schlüsselpersonen zu besprechen?			
7	Gibt es eine repräsentative Anzahl Führungskräfte, die für die Mitarbeitenden erkennbar selbst Familienarbeit und Beruf vereinbaren?			
8	Bleiben Mitarbeiterinnen in der Regel nach dem Mutterschaftsurlaub weiterhin erwerbstätig?			
9	Ist es selbstverständlich, dass die Mehrheit der Mitarbeiter, die Vater werden, einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub beziehen?			
10	Können die einzelnen Mitarbeitenden oder Teams ihre Arbeit und Arbeitszeit so flexibel einteilen, wie dies betrieblich möglich ist?			
11	Erhalten Mitarbeitende mit familiären Aufgaben aktive Beratung und (finanzielle) Unterstützung bei der familienergänzenden Betreuung ihrer Kinder oder der Pflege von Angehörigen?			
12	Haben Männer und Frauen dieselben Chancen bei einer Anstellung und späteren Entwicklung im Unternehmen, unabhängig davon, ob sie jederzeit zur Verfügung stehen und flexibel sind oder nicht?			
13	Wird der Grundsatz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer in Ihrem Unternehmen vollumfänglich eingehalten und regelmässig überprüft?			
T O T A L Punkte				

Zählen Sie die Punktzahl in jeder Spalte horizontal und vertikal zusammen. Stimmt das Ergebnis mit Ihrer persönlichen Einschätzung überein?

19 bis 26 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist gut bis sehr gut ausgeprägt

Kompliment - das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb bereits eine familienfreundliche Kultur etabliert ist und der Dialog zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden funktioniert: eine gute Vereinbarkeit der Interessen von Unternehmen und Mitarbeitenden ist gewährleistet, beide Seiten profitieren maximal davon. Eventuell gehört Ihr Betrieb zu jenen Unternehmen, bei denen die Thematik Familienfreundlichkeit und Gleichstellung von Frau und Mann einen festen Platz bei den Jahreszielen einnimmt und nachhaltig den aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Bedürfnissen Rechnung trägt.

9 bis 18 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist gut sichtbar

Das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb ein Bewusstsein für das Thema Familienfreundlichkeit resp. das Spannungsverhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit vorhanden ist. Es zeigt aber auch, dass in mehreren Bereichen Handlungsspielraum zur Optimierung besteht. Dies ist eine ideale Ausgangslage für Veränderungen. Zum Beispiel im Rahmen eines vertieften Check-ups oder einer Situationsanalyse, die Orientierung über Bestehendes bieten und konkrete Möglichkeiten für sinnvolle Veränderungen aufzeigen.

0 bis 8 Punkte: Die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb ist wenig sichtbar

Das Resultat zeigt, dass in Ihrem Betrieb deutlicher Handlungsbedarf zur Steigerung der Familienfreundlichkeit besteht. Es würde sich lohnen – unter Einbezug von betrieblichen Realitäten und Anforderungen, Umfeld und Rahmenbedingungen – Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu orten und realistische Szenarien zur Umsetzung zu entwerfen. Einen ersten Schritt in Richtung Familienfreundlichkeit haben Sie mit diesem Check vielleicht bereits getan!

Diese Check-Liste der Fachstelle UND zeigt 13 wichtige Punkte auf, die für die Familienfreundlichkeit von Betrieben zu beachten sind.