Zeitschrift: SuchtMagazin
Herausgeber: Infodrog
Band: 46 (2020)
Heft: 2

Artikel: Frauen in der Suchtarbeit : gewohnte Strukturen aufbrechen
Autor: Hauser, Larissa / Mullis, Marita / Schürch, Marisa
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-881040

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: 14.07.2025

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

Frauen in der Suchtarbeit: gewohnte Strukturen aufbrechen

2020-2
Jg. 46
S. 14-20

Im Suchtbereich sind mehr Frauen in leitenden Funktionen tätig als in anderen Branchen, auch Teilzeitarbeit und Jobsharing sind eher möglich. Es gibt aber noch einiges zu tun: Frauen müssen ihr Selbstverständnis stärken, alte Rollenbilder und strukturelle Hindernisse müssen beseitigt, Jobsharings und Arbeitsteilung in der Familie ausgehandelt werden. Dazu gehören die finanzielle Aufwertung und die Anhebung des Renommees von weiblich geprägten Arbeitsfeldern. Drei Vertreterinnen von Suchthilfeeinrichtungen diskutieren diese Themen und berichten über ihre eigenen Erfahrungen.

GESPRÄCH MIT LARISSA HAUSER (SUCHTPRÄVENTION WINTERTHUR), MARITA MULLIS (REGIONALE BERATUNGSSTELLE FÜR SUCHTFRAGEN RORSCHACH) UND MARISA SCHÜRCH (BEGLEITETES WOHNEN MONBIJOU BERN)
Die Fragen für das SuchtMagazin stellte Stefanie Knocks (Fachverband Sucht, Zürich)
Verschriftlichung durch Marianne König (Infodrog, Bern)

Typische Rollenbilder

Stefanie Knocks: Beobachtet ihr in eurer Arbeit, bei Tagungen oder im KlientInnenkontakt typisches Frauenverhalten? Mir fällt z. B. auf, dass es immer schwierig ist, für die Moderation von Veranstaltungen Frauen zu finden.

Mullis: Ich arbeite seit zweieinhalb Jahren als Suchtberaterin, mein Erfahrungsschatz ist also noch begrenzt. Ich erkenne, dass Frauen zwar aktiv im Hintergrund tätig sind, aber eher zurückhaltend, wenn es darum geht, vor anderen Leuten ihre Meinung zu vertreten oder eine Gesprächsrunde zu moderieren. Anderseits sind gerade im Suchtbereich im Vergleich zu anderen Branchen mehr Frauen im Vordergrund, also in leitenden Funktionen tätig. Ich denke, das hängt auch damit zusammen, dass wir im Sozialbereich auf das Thema Gender sensibilisiert sind.

Schürch: In Bezug auf Tagungen haben wir auch erlebt, dass es schwieriger war, Frauen zu mobilisieren. Es geht da wohl auch um das Selbstverständnis, darum, sich das zuzutrauen. Frauen brauchen meiner Erfahrung nach oft zuerst eine professionelle Bescheinigung, bevor sie sich exponieren, wogegen Männer eher finden: «Das kann ich und das mache ich jetzt». Ich hoffe, dass wir uns als Frauen je länger je mehr auch mehr zutrauen und damit unser Frauenverständnis erweitern. Am Fachwissen liegt es nämlich nicht, davon bin ich überzeugt.

Hauser: Die Erziehungswissenschaftlerin Margrit Stamm weist immer wieder darauf hin, dass das alles bereits bei der Erziehung und Bildung anfängt. Jungs bekommen Aufmerksamkeit, wenn sie etwas wagen, Mädchen, wenn sie angepasst und fleissig sind. Ich denke, dass vieles mit der Sozialisation zu tun hat. Frauen sind viel selbstkritischer, Männer dagegen risikofreudiger – «sicheres Auftreten auch bei absoluter Ahnungslosigkeit», wie jemand sagte. Das sollte ja nicht ein Vorbild sein, Qualität zu liefern ist wichtig. Aber etwas mehr Risikofreude würde den Frauen nicht schaden. Die Frauen haben ja die Männer z. B. in Bezug auf die Maturitätsquote und akademische Ausbildungen inzwischen überholt, aber im Berufsleben zeigt sich das noch nicht, im Gegenteil. In Führungspositionen und bei Medienauftritten bspw. sind mehrheitlich Männer vertreten. Zudem gibt es in der Schweiz sehr viele Mütter, die ihren Beruf aufgegeben haben. Vom Erfolg in der Schule und in der Ausbildung zur Berufsausführung gibt es also einen grossen Gap. Das hat natürlich unterschiedliche Gründe. Aber ein Grund ist sicher, dass Prestige, Erfolg und Macht den Frauen weniger bedeuten und sie daher den Männern gerne den Vorrang lassen. Trotzdem wäre es wichtig, sie würden über ihren Schatten springen, mehr gesehen und gehört werden und ihre Anliegen vertreten.

Schürch: Ja, es hat viel mit dem Es-sich-Zutrauen zu tun und wohl auch mit Rollenvorbildern. Jetzt, da sich Frauen vermehrt wieder auch politisch dafür einsetzen, werden kommende Generationen vielleicht ein solideres, gefestigteres Selbstverständnis haben.

Arbeitsteilung und Karrierechancen im Sozialbereich

Stefanie Knocks: Ambivalent an dieser Diskussion finde ich: Kann es nicht auch als Stärke von Frauen angesehen werden, sich nicht zwingend in den Vordergrund zu drängen, aufgrund von Machtwünschen zu agieren? Den Herzinfarkt der Karriere wegen anderen zu überlassen? Die Sozialisierung und die bestehenden Rollenbilder sind sicher sehr wichtig, aber können diese auch unterschiedliche Karriereambitionen erklären? Für unseren Bereich der Suchthilfe und Prävention können wir aber nach euren Beobachtungen festhalten: Der Suchtbereich ist etwas sensibilisierter. Aber auch bei uns bleibt noch viel zu tun.

Mullis: Ich denke, die nachfolgenden Generationen werden noch sensibilisierter sein. Wir gehören noch zu einer Art «Zwischengeneration». Ich bin 27, habe aber noch Aussagen wie «Willst du wirklich studieren? Würde dir nicht etwas Praktischeres mehr liegen?» mitbekommen im privaten Umfeld. Da geschieht also bereits in der Kindheit etwas Prägendes. Ich bin durch das Studium und die Möglichkeiten, die ich heute als Frau habe, sensibilisierter bei Genderthemen. Dies werde ich sicherlich an die nächste Generation weitergeben. Wir sind ja nicht nur im Suchtbereich, sondern bereits im Studium der Sozialen Arbeit auf diese Fragen sensibilisiert worden. Aber für mich selber ist das Es-sich-Zutrauen noch wichtig. Ein Beispiel ist nur schon meine Vorbereitung für das heutige Gespräch: Alles gut und doppelt vorbereiten, damit ich mich sicher fühle und nur etwas sage, das Hand und Fuss hat. Männer sagen da vielleicht, wie bereits erwähnt, eher: «Geh doch einfach, und schau was auf dich zukommt!» Wenn es so einfach wäre, würde ich das ja auch so tun. Und es hat ja nicht mit fehlendem Fachwissen zu tun oder damit, dass wir uns nicht gut ausdrücken könnten. Ich selbst halte mich aber eher zurück und überlege mir genau, wie ich mich äussere, bevor ich etwas sage. Und ich kenne viele Frauen, denen es genauso geht.

Stefanie Knocks: Gibt es etwas, was man ändern könnte? Muss da jede an sich selber arbeiten? Ist es eine Führungsaufgabe? Sollten wir als Fachverband Fortbildungen in dem Bereich anbieten?

Hauser: Die Frage ist, für wen bietet man dies an? Ich habe viel mit Leuten zu tun, die in der Privatwirtschaft arbeiten, und da gibt es riesige Unterschiede zum Sozialbereich oder zur Verwaltung, wo man generell bereits einige Schritte weiter ist. So ist die Teilzeitarbeit hier grundsätzlich möglich, bei Frauen wie Männern. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Wir Frauen werden keinen Schritt weiterkommen, wenn nicht auch die Männer mehr von dem übernehmen, was die Frauen bisher machten, also Hausarbeit, Kinderbetreuung etc. Und umgekehrt, wenn die Frauen den Männern diese Verantwortung nicht übergeben bzw. zutrauen. Auch in Führungspositionen sind im Sozialbereich viel mehr Frauen vertreten. Wenn man aber die obersten Etagen anschaut und vor allem auch die Politik – das Thema und unser Fachbereich sind sehr stark von der Politik abhängig –, da haben wir wiederum viel zu wenige Frauen, um unsere Gesellschaft abzubilden. Es geht ja nicht nur darum, den Frauen gleichberechtigte Karrierechancen zu ermöglichen, sondern auch darum, inhaltlich mitzureden. Was sind Bedürfnisse von Frauen? Welche Themen sind prioritär? Zum Teil würden sicher andere Schwerpunkte gesetzt, wären Frauen mehr in den obersten Führungsstufen vertreten.

Schürch: Im Suchtbereich kenne ich etliche Frauen in Führungspositionen, das Verhältnis im Raum Bern scheint mir sogar ziemlich ausgewogen. Grundsätzlich und politisch ist aber noch viel Luft nach oben. Die Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit ist ja eigentlich keine Frauendiskussion, sondern betrifft Frauen und Männer gleichermassen. Es ist schade, wenn das nur an den Frauen festgemacht wird. Das andere ist, dass mir manchmal eine echte Auseinandersetzung fehlt, weg von Schuldzuweisungen, Opfer, Hilflosigkeit, Kampf und Gegner. Sondern: Was braucht es, damit wir gendergerecht gut funktionieren können? Ich mache sehr gute Erfahrungen mit geteilter, heterogener Führung. Wir sind in unserem Leitungsteam vier Frauen und vier Männer. Wir acht sind alle verschiedene Persönlichkeiten und gehen unterschiedlich an eine Sache ran. Wobei unterschiedliche Herangehensweisen nicht immer mit der Genderfrage zusammenhängen, sondern auch mit Persönlichkeitstypen. Die politische Diskussion zur Gleichberechtigung bleibt aber sehr wichtig, um nachhaltig und auch ausserhalb der Sozialen Arbeit etwas in Gang zu setzen und die Sozialisierung zu ändern. Es fängt in der Erziehung, in der Schule, bei den Rollenbildern und Stigmata an.

Hauser: Es scheint oft so, dass wir bereits weit sind und alles klar ist. Aber wenn es um die Familiengründung geht, dann macht es zack, und das traditionelle Bild ist wieder da. Ich habe das an mir selbst und in meinem Freundeskreis erlebt. Das hat auch wiederum politische Gründe, dass wir in der Schweiz bei der Familiengründung nicht unterstützt werden. Die Schweiz hinkt da vergleichbaren Ländern weit hinterher. Aber auch die tief verankerten Rollenbilder sind ausschlaggebend. Wenn es z. B. darum geht, die Erwerbsarbeit aufzuteilen, wird das damit verbundene männliche Selbstbild auch bei modernen und gegenüber Frauen wertschätzenden Männern stark in Frage gestellt. Da wird es noch eine Weile gehen, bis wir wirklich einen Schritt weiterkommen. Das überträgt sich dann auch auf die Kindererziehung. Solange wir es nicht leben, hinken wir hintendrein.

Schürch: Ich gehe fest davon aus, dass das auch stark mit den Organisationsstrukturen und dem vorherrschenden Führungsverständnis zusammenhängt. Als einzelne Führungsperson musst du oftmals 100 % arbeiten, jederzeit verfügbar sein, was für eine Mutter mit kleinen Kindern kaum möglich ist. Es gibt alternative Modelle, ich lebe das zu Hause auch so: Mein Mann und ich haben beide eine Führungsposition und arbeiten dennoch Teilzeit. Im Alltag heisst das, dass wir uns auch die Hausarbeit und Kindererziehung aufteilen. Daneben gibt es Zeiten, da bin ich als Frau zu Hause klar eingebunden. Das fängt beim Mutterschaftsurlaub an. Während dieser Zeit besuche ich sicher keine Weiterbildung, während mein Mann im Job verfügbar bleibt. Das macht natürlich auch etwas mit Karriereplänen. Es braucht noch einige Generationen und politische Unterstützung, bis sich dieses strukturelle Ungleichgewicht ändert. Elternzeit ist hier das Thema.

Soziale Arbeit vs. Suchtmedizin

Stefanie Knocks: Bei der Fachgruppe der Geschäftsleitenden im Fachverband Sucht beobachte ich, dass die Kliniken in der grossen Mehrheit von Männern geleitet werden. Es scheint also immer noch die typischen Berufswahlen zu geben. Man erwartet von einem Klinikleiter, dass es nur eine Person ist, die das nicht im Jobsharing macht. Es wäre schön, wenn das nur eine Frage der Zeit wäre, dass sich das ändert. Es sind noch sehr veraltete Führungsmodelle ver-

breitet, z. B. wenn ich gefragt werde: «Was, du kannst noch in die Ferien gehen?» Wenn ich das nicht mehr könnte, wäre es ein Anzeichen dafür, dass der Betrieb sehr schlecht organisiert ist. Es muss auch möglich sein, dass jemand länger weg ist, für eine Weiterbildung, für Elternzeit. Da spielen immer noch Geschlechtermuster, und wir müssen gerade in unserem Bereich schauen, dass sich daraus keine Hierarchien ergeben. Die medizinische Suchthilfe darf z. B. nicht einfach ein grösseres Gewicht haben, weil sie männerlastig ist und von der Krankenkasse finanziert wird, während der sozialtherapeutische Bereich noch so nebenher geduldet ist. Damit hängen dann auch die typischen Karriereverläufe zusammen und die Wahl, in welchen Bereich man geht.

Mullis: Im Studium habe ich mitbekommen, dass einige Frauen Soziale Arbeit oder -Pädagogik studieren mit dem Hintergedanken, dass sie einmal eine eigene Familie gründen wollen und das dass mit diesem Studiengang bzw. in diesem Arbeitsbereich gut möglich ist. Einige meiner Studienkolleginnen sind nach dem Studium direkt Mutter geworden, es war für sie von Vorteil, mit einem niedrigen Pensum arbeiten zu können. Die Familie steht dann vorerst im Zentrum, nicht der Job. Was das Ansehen der Sozialen Arbeit gegenüber dem medizinischen Bereich angeht, hat das auch viel damit zu tun, wie wir selber über uns denken. Wir müssen unseren Job auch gegen aussen, gegenüber z. B. dem medizinischen Bereich definieren können, müssen sagen können, warum es uns braucht. Da ist wieder das «Nach-aussen-Gehen», das Extrovertierte nötig. Es ist noch ein Lernprozess. Vielleicht ist das «Sich-Hinterfragen» bei vielen Frauen stärker internalisiert als bei Männern, ob nun biologisch oder sozial «verankert».

Schürch: Die Gewichtung, die du ansprichst, hat einen geschichtlichen Hintergrund: Die Care-Arbeit wurde lange Zeit vorwiegend von Frauen ausgeführt, relativ lang auch unentlohnt und auf freiwilliger Basis. Vielleicht hat sich die Soziale Arbeit viel zu lange auch zu wenig selbstbewusst präsentiert und positioniert. Jetzt gibt es zwar eine Professionalisierung, aber viele Bereiche in der Sozialen Arbeit werden bis heute als Frauentätigkeiten angesehen und ziehen folglich noch immer mehr Frauen an. Gleichzeitig werden klassische Führungspositionen (auch z. B. in der Medizin) und akademische Bereiche häufig von Männern besetzt, auch wenn die Frauen hier aufholen.

Hauser: Es sind Berufe, die ein Renommee haben und auch finanziell starke Bereiche sind, was wiederum Männer anzieht. Es ist eine Dynamik, die nur schwer zu durchbrechen ist. Die Frage ist, warum diese Aspekte den Frauen weniger wichtig zu sein scheinen. Die Arbeitsbereiche, in denen viele Frauen tätig sind, haben dagegen sinkende Löhne. Ein Beispiel ist der Bildungsbereich, wo früher der Lehrerberuf ein typischer, angesehener Männerberuf war, während heute viel mehr Frauen in den Schulen tätig sind. Die Löhne und das Ansehen in der Gesellschaft sind gesunken. Das sind Mechanismen, die sich selber verstärken.

Jobsharing in Führungspositionen

Schürch: ... und die schlussendlich auch Laufbahnen prägen. Der Mann, der vielleicht als Sozialarbeiter an der Basis einsteigt, danach in die Verwaltung wechselt, um dort eine Führungsposition zu übernehmen und sich ein Renommee zu schaffen, während die Frau eher an der Basis bleibt, weil sie durch ideelle und strukturelle Gegebenheiten damit zufrieden und ausgelastet ist. Mir ist aber wichtig, nicht in eine Opferhaltung zu geraten. Ich weiss, dass ich privilegiert bin, dadurch dass ich in einem Modell arbeite, in dem Familienkompatibilität gegeben ist, für Männer und für Frauen, und wo wir der Omnipräsenz – man muss immer verfügbar sein – entgegenwirken, indem wir die Führungsaufgabe auf viele verschiedene Schultern abstützen. Dadurch bleiben wir auswechselbar. Ich kann dann eben sieben Monate raus und nahtlos wieder einsteigen. Ich bin immer wieder erstaunt, dass dies – Leitungsteams und Jobsharing in den Führungen – noch nicht breiter gelebt wird. Es ist zwar am Kommen, aber die patriarchalen Systeme, das Verständnis, dass der Chef 100 % vor Ort sein muss, herrschen immer noch vor. Da ist es nicht nur für Frauen, sondern auch generell für junge Menschen schwierig, eine solche Position zu füllen.

Hauser: Zur Frage, warum das immer noch so ist, ist zu sagen, dass es auch einfacher ist, wenn eine Führungsperson immer da ist und man keine Absprachen treffen muss. Je nachdem ist es vielleicht auch günstiger. Da braucht es ein Bewusstsein, dass es sich längerfristig lohnt, in Modelle zu investieren, bei denen Jobsharing und die Vereinbarkeit von Beruf und Leben möglich sind, auch wenn es kurzfristig einen Mehraufwand bedeutet. Dazu kommt auch die Frage, was für eine Gesellschaft wir wollen, was uns wichtig ist. Grundsätzlich ist alles möglich, es ist aber eine Frage der Priorität und der Investition. Ich habe schon oft mit Führungspersonen auch in der Privatwirtschaft Gespräche geführt und sie sagen eigentlich immer, dass es gehen würde, bspw. die Arbeit aufzuteilen. Wenn es alte Firmen sind, interessiert das aber niemanden, da es ja gut läuft.

Schürch: Ein wichtiger Punkt ist hier, dass es auch Mut braucht, Macht abzugeben und anders zu verteilen. Es gibt immer mehr Betriebe, in denen die Mitarbeitenden ein hohes Mitspracherecht fordern und haben. Es ist ein Aufbrechen von klassischen Hierarchien, ein Prozess in den investiert und der möglichst breit abgestützt werden muss. Aber danach ist vieles einfacher. Wenn wir acht Personen in der Leitung sind, haben wir mehr Kapazitäten, uns bspw. gegen aussen zu präsentieren und gleichzeitig auch die Prozesse gegen innen gründlich zu erarbeiten. Klar ist zu acht mehr möglich, als wenn eine Person alles alleine machen muss. Was da aber wieder hineinspielt, ist das Prestige. Jede und jeder ist «nur» ein Teil der Führung und muss das im Team machen wollen. Wenn dieses Verständnis und dieser Wunsch da sind, ist es sehr gewinnbringend und bietet für die Gleichstellung viele Chancen.

Mullis: Dann würden es sich vielleicht auch mehr Frauen zutrauen, als Teil der Leitung die Verantwortung zu übernehmen und im gemeinsamen Austausch Entscheidungen zu treffen.

Schürch: Wir haben soeben je eine Frauen- und eine Männerstelle im Leitungsteam neu besetzt. Dabei haben sich zwei Tendenzen gezeigt: Deutlich

mehr Frauen haben sich grundsätzlich für unsere Stelle im Leitungsteam – also für geteilte Führungsarbeit gemeldet. Zudem fiel uns auf, dass es unter den Bewerbungen mehr Männer hatte, die wenig oder gar keine Erfahrung in der Führungsarbeit mitbrachten, aber meinten, dass sie das geforderte Stellenprofil trotzdem erfüllen könnten. Die Frauen melden sich tendenziell erst, wenn sie eine gewisse Erfahrung vorweisen können. Da kommt also auch wieder die am Anfang diskutierte Frage auf: Wie steht es mit dem Es-sich-Zutrauen? Und an was liegt es?

Überzeugungsarbeit und Abstimmung von Privatleben und Arbeit

Hauser: Eine Frage war ja noch, ob es da spezielle Programme oder Frauenquoten braucht. Ich glaube persönlich nicht daran, dass das funktionieren würde. Es braucht meiner Meinung nach eher im Arbeitsalltag immer wieder Leute, die sich der Thematik bewusst sind. Frauen müssen vermehrt «gepusht» und aufgefordert, vielleicht auch mal unterstützt werden, sich für gewisse Positionen oder Aufgaben zu bewerben. Die fehlende Überzeugung müsste also von aussen herangetragen werden, im Moment, wenn etwas ansteht. Denn auch bei Weiterbildungen gibt es dann wieder diesen Gap: Etwas zu können oder zu wissen reicht vielen Frauen selber ja eben nicht, um in der Realität hinzustehen und es zu versuchen.

Stefanie Knocks: Dieses unterschiedliche Denken kann natürlich auch wieder eine Persönlichkeitsfrage statt eine Frage des Geschlechts sein, aber ich habe bisher die Erfahrung gemacht, dass Männer eher die Stelle wechseln, wenn ihnen etwas interessanter erscheint, während Frauen sich fragen, ob sie ihren Arbeitgeber einfach so «sitzen lassen» können. Und eine zweite Frage, die ich mir als Arbeitgeberin stelle, ist, ob ich bei einer Neubesetzung einer Führungsposition eine Frau drängen soll, diese Position zu übernehmen, wenn sie es sich nicht zutraut bzw. glaubt, dass es ihr neben der Familie zu viel wird.

Schürch: Die Frage an diese Person wäre ja, was sie braucht, damit sie die beiden Bereiche in Übereinstimmung bringen kann. Wie müsste der Job aussehen, damit sie ihn übernehmen könnte? Und wie die Familiensituation? Wahrscheinlich gäbe es mögliche Wege. Da sind die gewohnten Strukturen wie ein Gefängnis, wir trauen es uns oft nicht zu, diese zu verlassen und zu schauen, wie wir den Job anders füllen oder aufteilen können. Wir hinterfragen die gegebenen Strukturen viel zu wenig. Sie aufzubrechen ist aber wie gesagt aufwendig, es braucht neue Konzepte, neue Stellenprofile, ökonomische Überlegungen.

Hauser: Die Frage ist auf der anderen Seite dann ja auch, wie die Familienstruktur aussieht, wer auf die Kinder schauen kann. Wenn die Frau zu Hause alleine ist oder in Bezug auf ihre neue Stelle nicht unterstützt wird, verstehe ich ihre Bedenken, einen Führungsposten anzunehmen. Die Haus- und Familienarbeit und deren Organisation – auch wenn die Arbeit aufgeteilt wird – kostet viel Zeit und Energie und ist mit grossen Diskussionen und Aushandlungsprozessen verbunden. Wünschenswert wäre, dass Familien in diesen Fragen von ihren Arbeitgebern unterstützt würden, also z. B. Führungspositionen in einem Teilzeitpensum oder Jobsharing auch möglich wären. Auf der anderen Seite hat es auch wieder mit der Frau und ihrem Selbstverständnis zu tun, mit dem Gate-Keeping zu Hause, dem Nicht-loslassen-Können oder -Wollen. Da geht es um die Frage: Traue ich jemand anderem die Hausarbeit und Kinderbetreuung überhaupt zu? Kann ich die Verantwortung dafür abgeben? Es stellen sich also Fragen auf ganz verschiedenen Ebenen und man muss investieren, um neue Modelle wirklich zu leben.

Schürch: Nach der lange propagierten Work-Life-Balance spricht man jetzt neu von der Life-Life-Balance, wo es darum geht, die Bereiche Arbeit und Privatleben nicht mehr völlig losgelöst voneinander zu betrachten. Wenn meine ArbeitskollegInnen wissen, dass ich meinen Sohn jeden Mittwochabend vom Fussball abholen muss, ist das hilfreicher, als dass ich hinter einer professionellen Maske versuche, alles vor 19 Uhr hineinzupacken und dann plötzlich einfach gehe. Ich erachte es als förderlich, den Mitarbeitenden bei all ihren Themen und Belastungen, die sie punktuell auch aus dem Privaten mitnehmen, offen gegenüberzutreten. Vielleicht sind sie in einem Moment weniger verfügbar oder leistungsstark, übernehmen aber ein Jahr später umso mehr im Betrieb. Um eine gesunde Life-Life-Balance zu erreichen braucht es einerseits gute Kommunikation und andererseits eine gelebte Vertrauenskultur. Heute herrscht aus Leistungsdruck leider häufig noch die strikte Trennung zwischen dem professionellen und dem privaten Alltag vor. Es braucht aber im Job den Raum, nach Hause gehen zu können, wenn ein Kind krank ist. Das muss so kommuniziert werden, und ich erlebe es als Gewinn, wenn ich von den anderen weiss, dass sie dies genauso handhaben. Gerade für Eltern kann es die Arbeitsmotivation und dadurch auch die Leistung steigern, wenn sie wissen, dass sie ihre Arbeit nicht auf Biegen und Brechen durchziehen müssen, sondern dass das Private daneben auch als wichtig angesehen wird.

Hauser: Es muss sich ja nicht immer um Kinder handeln, manchmal geht es auch um die Pflege von Eltern oder chronisch kranken Personen, die immer noch vor allem von Frauen geleistet wird. Oder andere freiwillige Ämter oder sonst was. Wenn das neben der Arbeit möglich ist, ist es auch ein Mehrwert wiederum für die ganze Gesellschaft.

Mullis: Ich habe das Gefühl, dass wir da im Sozialbereich sensibilisierter sind. Für mich ist es wertvoll zu erfahren, dass es professionell ist, dass man auch Privatperson sein darf und dies auch Platz hat. Wir müssen nicht nur uns mehr zutrauen, sondern auch den Männern, wenn sie z. B. die Hausarbeit oder Kinderbetreuung übernehmen.

Gleichstellung und Kooperation der Geschlechter

Schürch: Ich muss es dann halt aushalten, wenn der Mann die Wäsche etwas anders macht als ich etc. Darum ist neben den getrennten Diskussionen unter Männern und Frauen die gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Rollenverständnis so wichtig, denn schlussendlich

geht es ja um ein Miteinander. Ich finde es wichtig, auch auf die Strasse zu gehen, zu streiken und das Thema hervorzuholen, um die Dringlichkeit aufzuzeigen, in einem konstruktiven Sinn.

Hauser: Dass die Frauen selber verantwortlich sind, um etwas zu verändern, finde ich einen wichtigen Punkt, also nach draussen gehen und die Diskussionen führen. Anderseits haben wir die Gleichberechtigung eben strukturell noch nicht. Solange wir keinen Elternurlaub haben, können die Männer auch keine so starke Bindung zu den Kindern aufbauen. In der ersten Zeit nach der Geburt sind weiterhin vorwiegend die Mütter allein zu Hause. Die Väter kommen gar nicht in die Caring-Rolle hinein. Deutsche Studien haben gezeigt, dass Männer, die die Vaterschaftszeit nach der Geburt beanspruchen, viel eher nachher auf eine Teilzeitarbeit wechseln. Die Zahlen sprechen dafür, dass auch strukturell etwas verändert werden muss. Wenn die Väter nicht die Möglichkeit haben, in die Familien- und Hausarbeit hineinzukommen, werden sie sich diese auch nicht aneignen. Die Mechanismen verstärken sich dann. Obwohl: Es wäre ja oft viel einfacher, ein traditionelles Rollenbild zu haben. Ich habe Freundinnen, die in der Mutterrolle und zu Hause glücklich sind. Die haben viel weniger Diskussionen und Auseinandersetzungen mit der ganzen Organisation. Meiner Überzeugung entspricht es aber trotzdem nicht. Und ich wäre todunglücklich. Mein Beruf erfüllt mich sehr und ich gehe gerne ausser Haus.

Schürch: Vorhin wurde die Quotenfrage angesprochen: Bei uns im monbijou bern sind im Leitungsteam wie gesagt Männer und Frauen gleichermassen vertreten. Dieses Leitungsteam gibt es seit fast 40 Jahren, es basierte meines Wissens früh auf der Idee, die Leitung heterogen und ausgeglichen zu machen. Zu erwähnen ist, dass wir eine Ressortstruktur haben und alle Mitglieder des Leitungsteams auch in die Betreuungsarbeit involviert sind, wobei eine Person die hauswirtschaftliche Betriebsleitung hat. Diese Struktur ist konzeptionell verankert und Teil unseres Leitbildes. Das Leitungsteam hat also ideologische, aber auch alltagspraktische Gründe. Wir begleiten männliche und weibliche KlientInnen. Zum Teil spielt es keine Rolle, von wem sie begleitet werden. Es gibt aber auch genderspezifische Themen, die eine gendergerechte Begleitung erfordern. Ich erlebe die Quoten bei uns sehr gut, kann aber nicht sagen, ob es überall notwendig wäre.

Hauser: Es ist kontextabhängig und geht nicht darum, immer die Geschlechter durchzuzählen, wenn eine Stelle ausgeschrieben wird. Themenspezifisch und vom Klientel her ist es manchmal sehr wichtig, beide zur Verfügung zu haben.

Schürch: Wenn es auf die Reduzierung aufs biologische Geschlecht hinausläuft und nicht mehr meine Fachlichkeit gefragt ist, würde mich das sehr befremden und es wäre kontraproduktiv.

Mullis: Wir sind eine ambulante Suchtberatung und es ist wichtig, beide biologischen Geschlechter im Team vertreten zu haben. Denn es gibt Klienten und Themen, die besser bei einem Mann aufgehoben sind. Bei Klientinnen mit Traumata und psychiatrischen Störungen macht es dagegen oft mehr Sinn und entspricht oft auch dem Wunsch der Klientin, mit einer Beraterin zusammenarbeiten zu können. Mir fällt auf, dass auch Klienten oft eine Frau für die Beratung möchten, wenn sie die Wahl haben. Wir fragen die KlientInnen teils – je nach Diagnose und Fall – auch explizit nach ihrem Wunsch bzgl. Beraterin oder Berater.

Arbeit und Privatleben: Lohnt sich die Doppelbelastung?

Stefanie Knocks: Sobald wir gleichberechtigtere, ausgeglichene Modelle haben, mit Aufgaben, die auf verschiedene Leute verteilt sind, wird es im Büro und zu Hause aufwendig. Aber dieser Aufwand lohnt sich. Es braucht wie gesagt einen Initialaufwand, aber wenn es sich eingependelt hat, ist es keiner mehr.

Schürch: Für mich ist es eine Entlastung, dass ich beides habe. Bei der Arbeit wie zu Hause. Auch innerhalb der Familie ist es eine Frage der Organisation. Es ist klar definiert, wer jeweils was macht. Die Kinder wissen, was sie mit dem Papa machen, was mit mir. Das ist ebenfalls ein Jobsharing – ich habe manchmal das Gefühl, ich leite zwei Betriebe mit. Beides ist schlussendlich ähnlich aufgebaut. Ich mische mich dann auch nicht dauernd beim andern ein und halte es aus, wie er entscheidet, und umgekehrt lasse ich mir in meinen Bereichen nicht einfach so reinreden. Ich profitiere also sicher auch zu Hause von der Professionalität. Das ist es auch, was ich mit der Life-Life-Balance gemeint habe. Es ist eine Frage der Organisation, aber im Endeffekt erlebe ich es als bereichernd und nicht als Mehraufwand. Der Gewinn für mich persönlich: Ich bin erfüllter, wenn ich auch mit Erwachsenen reden und meinen Beruf ausüben kann. Und handkehrum möchte ich das Zusammensein mit den Kindern nicht missen. Ich wage zu behaupten, dass mein Mann das mittlerweile auch sagen würde. Er musste sich die Teilzeitarbeit im Betrieb etwas erkämpfen und exponiert sich damit natürlich auch gegen aussen, was nicht immer einfach ist.

Hauser: Ja, er muss die Kraft dazu haben. Und auch als Frau brauche ich eine gewisse Stärke, um für meine Überzeugung einzustehen. Als Frau wird man viel kritisiert, finde ich, sei es als Vollzeitmama oder als Berufstätige. Manchmal geht es auch nicht so schön auf, wie man das möchte. Mein Mann arbeitet z. B. 100 %, ich 60 %, was nicht meiner Idealvorstellung entspricht. Mein Wunsch wäre, er könnte reduzieren. Ich muss die Kraft haben, das weiterhin zu tragen, innerhalb unserer Familie und auch gegenüber Leuten, die mich darauf ansprechen. Der Prozess geht unter Umständen zehn Jahre oder länger, bis man sich gefunden hat. Ich finde es wichtig, dass beide Geschlechter in diesen Prozess gehen und die Diskussionen führen. Man darf aber nicht unterschätzen, was es für einen persönlich und auch für die Beziehung heisst. Wenn mein Mann Teilzeit arbeiten wollte, müsste er den Job wechseln und Karriereschritte reduzieren. Das würde ihn unglücklich machen, was ich auch nicht möchte. Es ist kein einfaches Spannungsfeld, das sich da immer wieder auftut.

Schürch: Die Kapazitäten sollten genau abgewogen sein. Die Doppelbelas-

tungen dürfen nicht bagatellisiert werden. Es kommt auch immer noch etwas Persönliches rein. Obwohl ich von den Kitas überzeugt bin, auch als Chance für die Kinder, habe ich trotzdem manchmal ein schlechtes Gewissen, wenn mein Kind beim Abschied weint und ich dann arbeiten gehe. Vor dem ist man nicht gefeit.

Hauser: Ich finde es wichtig, das auch offen zu sagen. Es sind ja Gefühle, wir sind Menschen mit Emotionen. Und wenn wir ein weinendes Kind abgeben müssen, macht das niemand gern. Aber die Frage ist, ob wir dann nur aufgrund dieser Emotion unsere Überzeugungen umkrempeln oder ob uns etwas Längerfristiges, Ganzheitliches wichtig ist.

Schürch: Es ist immer ein systemischer Kontext da. Einerseits dein Mann, der unglücklich würde, wenn er einen Karriereschritt verpasst oder einen Schritt zurück machen muss, anderseits die Bedürfnisse der Kinder und auch die eigenen Bedürfnisse, dazu ökonomische Bedürfnisse – es ist wirklich komplex.

Hauser: Wir befinden uns ja im Suchtbereich, aber egal welcher Kontext: Die Rollenbilder und Familienthemen sind zentral. Dort ist der Ursprung und es fängt bei der Erziehung der Mädchen und Buben an. Da ist noch viel ganz tief in uns drinnen, instinktiv reagiere ich unterschiedlich auf meine Tochter und meinen Sohn. Es ist viel Arbeit nötig, sich das bewusst zu machen und anders zu machen, gegen die alten Muster zu handeln. Wir sind da in einem Prozess, der noch lange nicht fertig ist. Die Thematik ist komplex und Einflussfaktoren spielen überall: Wir Frauen müssen uns mehr exponieren, bei den Männern braucht es ein anderes Denken, die Unternehmen müssen andere Modelle finden und leben, auf politischer Ebene ist noch viel zu machen. Es sind ganz viele Ebenen, die sich gegenseitig beeinflussen. Man kann nicht nur eine bearbeiten und dann ist alles gut. Es gleicht einem herumschwingenden Mobile.

Schürch: Und trotzdem müssen wir irgendwo beginnen und auf etwas setzen, ohne das andere ausser Acht zu lassen.