

Margret Bürgisser

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch für Männer

Herausforderungen, Probleme, Lösungsansätze

h

e

p

der bildungsverlag

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung	11
1. Männer und Vereinbarkeit: Wo liegt das Problem?	15
• «Engagierte» Vaterschaft – ein vernachlässigtes Thema	15
• Die Vereinbarkeitsdiskussion ist weiblich geprägt	15
• Der Diskurs fokussiert auf Demografie und Arbeitsmarkt- integration	16
• Gleichstellungsarbeit wird primär als Frauenförderung verstanden	16
• Der Wandel der Arbeitswelt tangiert auch die Männerrolle	17
• Unternehmen tragen familienorientierten Männern zu wenig Rechnung	18
• Haus- und Familienarbeit ist mehrheitlich Frauensache	18
• Die Rolle(n) der Männer in der aktuellen Situation	19
• Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem	19
• Junge Paare streben eine partnerschaftliche Rollenteilung an	21
• Die Schweizer Familienpolitik hat das Thema spät erkannt	21
• Vergleiche mit dem Ausland	22
• Zusammenfassung	23
2. Zehn Gründe für die Förderung der Vereinbarkeit – auch für Männer	25
• Grund Nr. 1: Gleichstellung ist nur unter Einbezug der Männer zu erreichen	25
• Grund Nr. 2: Auch Männer wollen Beruf und Familie	26
• Grund Nr. 3: Kinder brauchen Väter und männliche Bezugs- personen	29
• Grund Nr. 4: «Engagierte» Väter ermöglichen weibliche Karrieren	35
• Grund Nr. 5: Zwei Einkommen sichern eine Familie besser ab als eines	37
• Grund Nr. 6: Hohe Arbeitsbelastung gefährdet die Work-Life- Balance	39

• Grund Nr. 7: Beziehungen von partnerschaftlichen Paaren sind zufriedener	41
• Grund Nr. 8: Familienarbeit ermöglicht den Erwerb von relevanten Kompetenzen	45
• Grund Nr. 9: Familienfreundlichkeit lohnt sich für die Unternehmen	48
• Grund Nr. 10: Langfristige Sicherung des Arbeitskräftepotenzials	50
• Zusammenfassung	52
3. Was erschwert Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?	57
3.1 Hindernisse auf gesellschaftlicher Ebene	57
• Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	57
• Tradierte Rollenbilder erzeugen Vereinbarkeitskonflikte	60
• Geschlechtsspezifische Struktur der Arbeitsorganisation	62
• Frauenerwerbsarbeit als Nebenerwerb	63
• Bedeutung der Teilzeitarbeit für Männer und Frauen	65
• Geschlechtsspezifische Karrierechancen und Lohnungleichheit ...	66
• Komplementäre Struktur der Partnerschaften	68
• Haus- und Familienarbeit ist primär Frauensache	70
• Mangel an Kinderbetreuungsangeboten	74
• Hinderliche Strukturen des Schweizer Schulsystems	76
• Benachteiligung von Vätern nach Scheidung	76
• Hindernisse im Sozialleistungs- und Steuersystem	77
• Handlungsbedarf in Familienpolitik und Forschung	78
• Zusammenfassung	79
3.2 Hindernisse auf individueller und partnerschaftlicher Ebene	83
• Geschlechterunterschiede in der Bildung	83
• Geschlechtsspezifische Berufs- und Karriereorientierungen	83
• Sozialisation und Männlichkeit	86
• Entscheidungsunsicherheit bezüglich der Familiengründung	87
• Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten	88
• Traditionalisierung der Rolle(n) nach der Familiengründung	90
• Konsequenzen «engagierter» Vaterschaft für die Partnerinnen ...	91
• Geringer Einsatz der Männer für ihre Familienorientierung	92
• Ökonomische Einschränkungen	93
• Zusammenfassung	95

3.3	Hindernisse in Wirtschaft und Unternehmen	99
•	Allgemeine wirtschaftliche Rahmenbedingungen	99
•	Traditionell geprägte Unternehmenskulturen	101
•	Benachteiligung familienorientierter Männer am Arbeitsplatz	103
•	Mangelnde Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern, vor allem in Kaderpositionen	105
•	Mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche	106
•	Vorbehalte gegenüber Gleichstellungsmassnahmen	107
•	Zusammenfassung	108
4.	Was ist zu tun?	111
4.1	Massnahmen auf gesellschaftlicher Ebene	111
•	Geschlechtsneutrale Gleichstellungspolitik	111
•	Geschlechtsneutrale Bildung	112
•	Geschlechtsneutrale Berufswahl	113
•	Umverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit	114
•	Anbieten von Vorbildern und Orientierungshilfen	116
•	Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung	117
•	Schaffung von vereinbarkeitsfreundlichen Schulstrukturen	118
•	Förderung des Eltern-/Vaterschaftsurlaubs	119
•	Förderung einer väterfreundlichen Scheidungspraxis	120
•	Weitere relevante Rahmenbedingungen	121
•	Ausbau von Beratung, Information und Forschung	124
•	Zusammenfassung	126
4.2	Massnahmen auf individueller und partnerschaftlicher Ebene	128
•	Geschlechtsneutrale Erziehung	128
•	Einbezug der Männer in die Haus- und Familienarbeit	129
•	Etablierung einer neuen Machtbalance	134
•	Vernetzung mit anderen Vätern	135
•	Nutzung von Beratungs- und Vermittlungsangeboten	135
•	Zusammenfassung	136
4.3	Massnahmen auf betrieblicher Ebene	137
•	Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur	137
•	Schaffung von familienfreundlichen Arbeits(zeit)strukturen	139
•	Teilzeitarbeit auch im Kader	140
•	Förderung der Tele(heim)arbeit	142
•	Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten	143
•	Familienfreundliche Personalpolitik	145

• Institutionalisierung von Gender Management	146
• Abbau von Lohnungleichheit	147
• Anerkennung von berufsrelevanten Familienkompetenzen	147
• Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung	148
• Ausrichtung von finanziellen Zulagen	149
• Initiierung von betrieblichen Väternetzwerken	149
• Teilnahme an Audits und Zertifizierungen	150
• Zusammenfassung	151
5. Experteninterviews	153
Interview mit Christoph Popp, Väternetz Schweiz, zum Thema «Väter und Vereinbarkeit: Wo stehen wir?»	153
Interview mit Daniel Huber, Leiter Fachstelle UND, zum Thema «Welche Probleme haben Männer mit der Vereinbarkeit?»	162
Interview mit Peter Hasler, ehemaliger Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, zum Thema «Karriere – was heisst das?» ..	169
Interview mit Markus Bachofen Rösner, Mitglied der ZKB-General- direktion, zum Thema «Wie können Unternehmen Väter fördern?»	179
Anhang	189
Literatur	189
Nützliche Links	196
Dank	199