



Weniger ist mehr

Viele Männer arbeiten nicht nur Vollzeit, sondern leisten auch sehr viele Überstunden. Doch langsam beginnt sich **Teilzeitarbeit** auch unter Männern durchzusetzen.

Text: Ingo Boltshauser
Fotos: Marion Nitsch

«Hast du es schön.» Diese Bemerkung bekommt Rolf Lehmann, 36, sehr oft zu hören. Zum Beispiel, wenn er mit seinen beiden Töchtern, 3 und 5, am helllichten Tag durch die Lenzburger Altstadt bummelt. Oder wenn er mitten unter der Woche eine Velotour durch die nähere Umgebung unternimmt. Oder wenn er zu einer Zeit im Garten arbeitet, zu der die meisten anderen Männer am Arbeitsplatz sitzen.

Lehmann arbeitet wie seine Lebenspartnerin zu 50 Prozent. Ihre Arbeitszeiten haben sie so aufeinander abgestimmt, dass praktisch immer jemand bei den Kindern sein kann. Sollte es trotzdem einmal eng werden, zum Beispiel weil unaufschiebbare Sitzungen in die arbeitsfreie Zeit fallen, dann kümmern sich Freunde oder eine Grossmutter um die Betreuung. Er empfindet diese Lebensgestaltung geradezu als ideal. «Für mich ist es sehr wichtig, an beiden Erlebniswelten teilzuhaben», sagt

er. «Das ist für mich ein wichtiger Ausgleich.»

Davon profitiert nicht nur die Familie, sondern auch die Arbeit: «Als ich noch voll arbeitete, gab es immer wieder Zeiten, in denen ich nicht sonderlich motiviert war. Heute arbeite ich viel engagierter.» Wichtig sei allerdings, dass man die Kontakte am Arbeitsplatz pflege. Er achtet deshalb sehr darauf, dass er beispielsweise gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen zu Mittag isst. «Sonst ist man abgeschnitten und bekommt nicht alles mit, was am Arbeitsplatz läuft.»

Das einzige, was ihn stört, ist der neidvolle Unterton, der immer wieder mitschwingt, wenn er auf seine Lebensgestaltung angesprochen wird: «Viele Leute sehen zwar, dass ich weniger arbeite als sie, sie sehen aber nicht, dass wir auch massiv weniger verdienen. Wir leben vergleichsweise einfach, damit wir uns diesen Lebensstil leisten können.»

IM BÜRO EHER SELTEN

Lehmann und seine Partnerin sind von Beruf Lehrer. Damit gehören sie zu jener Berufsgruppe mit dem höchsten Anteil an Teilzeit Arbeitenden überhaupt. 71 Prozent der Lehrerinnen und immerhin 33 Prozent der Lehrer haben keine Vollzeitstelle. Sehr viele Männer in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen findet man ausserdem noch in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens (20 Prozent) sowie im Gastgewerbe (18 Prozent). In den klassischen Männerberufen hingegen ist Teilzeitarbeit selten: Im Baugewerbe arbeiten gerade mal 5 Prozent der Männer mit einem reduzierten Pensum, in der Industrie und im verarbeitenden Gewerbe sind es jeweils 6 Prozent. Über alle Branchen hinweg gesehen arbeitet in der Schweiz lediglich jeder achte Mann Teilzeit.

Thomas Beyeler, Projektkoordinator der Kampagne «Fairplay at Work» des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, die sich für eine gerechtere Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern einsetzt, kann diesen Zahlen aber durchaus auch Positives abgewinnen: «Absolut gesehen ist der Anteil von teilzeitlich erwerbstätigen Männern zwar immer noch klein, aber immerhin hat er sich in den vergangenen zehn Jahren nahezu verdoppelt.» Ausserdem ist er überzeugt, dass die Statistik den Mentalitätswandel nur ungenügend abbildet: «Auch

wenn sich heute noch viele Paare für die klassische Rollenteilung entscheiden, so sind sie sich des Themas doch zumindest bewusst. Noch vor einer oder zwei Generationen hat man dies noch kaum je hinterfragt.»

Für die ungleiche Entwicklung in den einzelnen Branchen sind nach seiner Ansicht vor allem tradierte Gewohnheiten verantwortlich: «Anfangs waren es in erster Linie Frauen, die sich um Teilzeitstellen bemühten. Deshalb sind diese in Branchen mit hohem Frauenanteil viel verbreiteter. Männer in diesen Branchen konnten von dieser Entwicklung dann ebenfalls profitieren.»

Einziges Ausnahmefeld dieser Regel sind die kaufmännischen Berufe. Obwohl der Frauenanteil in den Büros deutlich über 50 Prozent liegt und Frauen auch dort sehr oft Teilzeit arbeiten, ist der Anteil der Männer mit einer Teilzeitstelle dort ähnlich gering wie in den traditionellen Männerberufen. Konkret: In den Berufen der Organisation und Verwaltung liegt er bei zehn, bei den Dienstleistungskaufleuten bei acht und bei den Handels- und Verkaufsberufen bei sieben Prozent. Besonders tief ist er mit sechs Prozent im Bank- und Versicherungswesen. Beyeler vermutet, dass dies mit der Karriere-Orientierung vieler Männer zu tun hat: «Noch immer gilt in vielen Unternehmen das Credo, Führung sei nicht teilbar.

Wer also einen beruflichen Aufstieg anpeilt, arbeitet in der Regel voll.»

FIRMENNACHFOLGE IN TEILZEIT

Dass dies nicht zwingend so sein muss, beweist Oliver Weisbrod eindrücklich: Der 30-jährige Affoltemer teilt sich die Leitung der Krawattenabteilung der Seidenweberei Weisbrod Zürrer AG schon seit einiger Zeit mit seiner Frau. Den Haushalt und die beiden Kinder betreuen sie gemeinsam. Eines Tages werden sie den väterlichen Betrieb mit 125 Angestellten übernehmen und ebenfalls gemeinsam leiten. Weisbrod gibt unumwunden zu, dass diese Lösung vor allem deshalb zustande kam, weil sein Vater die Unternehmensnachfolge sichern wollte und er nicht bereit war, sich die Verantwortung alleine auf die Schultern zu laden. «Ich erlebte zu Hause als Kind ja jeden Tag mit, wie stark mein Vater von der Firma absorbiert war und dass er diese Last ganz alleine tragen musste, da meine Mutter nicht ins Unternehmen involviert ist.»

Anfangs war Weisbrod Senior gegenüber den Plänen seines Sohnes und seiner Schwiegertochter skeptisch. «Wir haben viel diskutiert, aber schliesslich konnten wir ihn überzeugen, dass die Vorteile dieses Modells überwiegen.» Konkret: Wenn einmal besonders viel Arbeit anliegt, können Oliver Weisbrod und seine Frau Sabine ihre Arbeitskraft sehr schnell herauffahren, notfalls

aufbis zu 200 Prozent. Ausserdem bekommt die Firma so gleichsam gratis einen weiteren Kopf, der mitdenkt und Ideen einbringt.

Nach drei Jahren Feldversuch ist auch Ronald Weisbrod, Vater von Oliver Weisbrod, ein grosser Verfechter von Teilzeitarbeit und Jobsharing auf Führungsebene. Die letzte zu besetzende Kaderstelle wurde mit dieser Option angeboten. Allerdings wurde sie letztlich konventionell besetzt, weil sich niemand fand, der sich dafür interessierte.

Am Arbeitsplatz musste sich das Ehepaar Weisbrod allerdings zuerst einmal beweisen. Vor allem am Anfang kam es vor, dass Mitarbeitende die beiden gegeneinander ausspielen wollten. «Sie haben aber schnell gemerkt, dass dies nicht so einfach geht. Wir arbeiten sehr zielorientiert, führen

Protokolle und informieren uns jeweils genau über den Stand der Dinge. Heute», so Weisbrod, «sind wir von unserem Team gut akzeptiert und werden als Einheit wahrgenommen.»

Auch die Trennung von Beruflichem und Privatem mussten die beiden zunächst üben. «Heute aber können wir damit sehr gut umgehen. Natürlich reden wir auch in unserer Freizeit übers Geschäft, das lässt sich in unserer Position nicht umgehen. Aber wir erledigen das sehr effizient. Die Zeit mit unseren Kindern oder gemeinsamen Freunden wird dadurch nicht stark belastet.»

ÖKONOMISCHE VORTEILE

Argumentationshilfe bekam das Ehepaar Weisbrod von Julia K. Kuark, die das Projekt

«TopSharing» ins Leben gerufen hat. In dieser Funktion hat sie schon mehrere Unternehmen und öffentliche Verwaltungen bei der Einführung von Jobsharing auf Kaderstufe beraten. Ihr Fazit: «Meist sind die Anfangswiderstände sehr gross, aber wo diese überwunden wurden, sind die Rückmeldungen gut.»

Aus Sicht der Expertin bringen Jobsharing-Modelle insbesondere auf Kaderstufe durchaus auch betriebswirtschaftliche Vorteile: Die Ausfälle wegen Stress und Burnout werden massiv reduziert, die Unternehmenseinstreue ist höher, der Know-how-Verlust bei Abgängen ist kleiner, das Wissen wird erweitert und die Flexibilität wird erhöht. Ausserdem, belegen verschiedene Studien, seien Teilzeiter in der Regel motivierter, effizienter und konzentrierter.

Momentan ist die Doppelbelastung durch Beruf und Familie für uns schon recht gross. Ich versuche aber trotzdem, die Zeit, die ich mit meinen Kindern verbringe, sehr bewusst zu gestalten. Zum Beispiel, indem ich die Kinder in den Veloanhänger lade und so Ein-

kaufen fahre. Das gefällt den Kindern und stillt gleichzeitig mein Bedürfnis nach Bewegung. Früher haben meine Frau und ich gerne ausgedehnte Bergtouren unternommen, heute entfliehe ich dem Nebel halt mit den Kindern auf den Albis.

Oliver Weisbrod, 30,
Co-Leiter der Krawattenabteilung
bei der Seidenweberei Weisbrod
Zürcher AG, zu 60 Prozent angestellt



Als wichtig erachtet Julia K. Kuark auch die Vorbildwirkung von Teilzeit arbeitenden Männern im Kader. Sie ist überzeugt: «Sehr viele Männer würden gerne das Pensum reduzieren. Wenn dies auf Unternehmensebene möglich ist, dann finden sie viel eher den Mut, danach zu fragen.»

Für Norbert Thom, Direktor des Instituts für Organisation und Personal an der Universität Bern, ist die Unteilbarkeit von Führung ohnehin nur ein Mythos, der sich längst selbst entlarvt hat: «Wenn jemand gleichzeitig Firmenchef, Verwaltungsratspräsident, Oberst im Militär, Nationalrat und Präsident eines Verbandes ist, kann er die einzelnen Aufgaben mit Sicherheit nur bewältigen, indem er Teile an seine Mitarbeitenden delegiert. Kurz: Er praktiziert längst Teilzeitarbeit, allerdings nur inoffiziell.»

Noch aber vertragen sich offizielle Teilzeitarbeit und Karriere nur in den seltensten Fällen. Wenn Männer überhaupt Teilzeit

arbeiten, dann tun sie es deshalb in aller Regel aus einem Grund, der ihre Leistungsfähigkeit nicht in Zweifel zieht. Rund ein Viertel reduziert die Arbeitszeit wegen einer Weiterbildung und 16 Prozent geben eine Nebentätigkeit als Grund an. Immerhin 17 Prozent der Männer arbeiten unfreiwillig Teilzeit, sei es, weil sie krank oder behindert sind oder weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. Lediglich acht Prozent geben familiäre Gründe an. Bei den Frauen hingegen ist die Familie in mehr als der Hälfte der Fälle ausschlaggebend für eine Arbeitszeitreduktion.

DIE BALANCE FINDEN

Ein ganz und gar unkonventionelles Rollenmodell praktizieren Christoph Meyer und seine Lebenspartnerin. Da der 35jährige Sozialpsychologe gerne ein Kind wollte, der Arbeitgeber seiner Partnerin aber nicht bereit war, ihr in ihrer Leitungsfunktion eine Teilzeitstelle zu ermöglichen, hat er die Rolle des Hausmannes übernommen. Vor der

Geburt seines Sohnes Cyrill hatte er eine Leitungsfunktion in der Suchtpräventionsstelle Limmattal inne. Dort arbeitet er auch heute noch, aber lediglich zu 30 Prozent. Die Leitung musste er abgeben. «Für mich war dieser Schritt auch eine Frage der Glaubwürdigkeit», sagt er. «In der Suchtprävention reden wir sehr viel von Work-Life-Balance. Ein vernünftiger Ausgleich zwischen Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Freizeit ist eine wichtige vorbeugende Massnahme gegen Suchtverhalten.»

Heute, nach gut einem Jahr als Vater und Hausmann, merkt er allerdings, dass seine Waage ein bisschen zu stark in Richtung Haus- und Erziehungsarbeit gekippt ist. «Ich habe gedacht, der Abschied von der beruflichen Verantwortung fiel mir leicht, aber das ist nicht so. Offenbar bin ich leistungsorientierter, als ich mir das eingestehen wollte.» Gleichzeitig leidet er – wie viele Hausfrauen, die einem Nebenerwerb nachgehen – unter der Doppelbelastung und der mangelnden Wertschätzung. «Zeitweise hat

«Männer müssen sich erst selbst finden»

Context: Warum tun sich viele Männer schwer damit, ihre Work-Life-Balance zu finden?

Markus Fäh: Viele Männer kennen sich und ihre Bedürfnisse nur sehr schlecht. Stattdessen leben sie Mythen nach. Ein zentrales identitätsstiftendes Fundament männlichen Selbstverständnisses ist der Erfolg. Männer wollen allen Ansprüchen, die an sie gestellt werden, genügen. Sonst erleben sie sich als Versager.

Ist den Männern dieses Verhalten bereits in die Wiege gelegt?

Zum Teil sicher. Männer sind genetisch auf die Kämpfer- und Beschützer-Rolle programmiert. Damit verbunden ist beispielsweise ein höheres Aggressionspotenzial, aber auch die Tendenz, Gefühle stärker zu verdrängen. Männer sind psychologisch gesehen das schwache Geschlecht. Viel stärker sind aber die Einflüsse der Sozialisation: Männliche Rollenvorbilder zeichnen sich in der Regel durch die enorme Betonung von Leistung aus, und diesem Ideal wollen Männer nacheifern.

Warum haben es Frauen leichter?

In der Kindheit sind wir besonders prägungssensibel. Da die meisten Menschen

von Frauen erzogen werden und ihre Väter in der Kindheit als abwesend erleben, haben Männer einen viel schlechteren Start in die Entwicklung einer geschlechtlichen Identität. Heranwachsende Frauen können viel von ihrer Mutter übernehmen, junge Männer hingegen müssen sich im Ablösungsprozess von der Mutter innerlich befreien.

Die Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern hat sich in den vergangenen 30 Jahren massiv verändert. Birgt dies auch für Männer Chancen?

Zunächst einmal ist oft das Gegenteil der Fall: Die feministische Bewegung stellte Forderungen an die Männer, die diese oft als zusätzlichen Zwang erlebten. Plötzlich sollten sie nicht nur im Beruf erfolgreich sein, sondern auch als Vater, Partner und Hausmann. Da Männer dazu neigen, alle an sie gestellten Erwartungen erfüllen zu wollen, werden sie dadurch noch stärker unter Druck gesetzt.

Also zurück zur klassischen Rollenteilung?

Nein. Aber wir müssen uns bewusst sein, dass wir uns in einer Übergangsphase befinden. Während die Frauen dreissig Jahre Zeit hatten, ihre neue Rolle zu finden, stehen die

Männer noch ganz am Anfang dieses Prozesses. Wichtig ist, dass Männer lernen, ihre eigenen Bedürfnisse zu erkennen, und zwar losgelöst von den Erwartungen, die andere und sie selbst an sich stellen. Erst dann sind wir bereit für das postfeministische Zeitalter, in dem allgemein anerkannt wird, dass die Geschlechter zwar gleichwertig, aber auch verschieden sind.

Wie finden Männer zu diesem Ziel?

Sie sollten sich Time-outs im Alltag schaffen, wo sie keine Rollen spielen müssen, sondern einfach sich selber sein können. Dort sind sie am ehesten in der Lage zu lernen, sich selbst zu akzeptieren. Ausserdem sollten sie auch lernen, sich gegen Antimänner-Positionen zur Wehr zu setzen. Während frauenverachtende Positionen heute gesellschaftlich weitgehend tabuisiert sind, sind Männer noch sehr stark Hämme und pauschalen Verurteilungen ausgesetzt. Aus Schuldgefühl und der Angst, als Frauenhasser gebrandmarkt zu werden, schweigen die Männer meist dazu.

Interview: ibo

Markus Fäh ist Psychoanalytiker und Autor des Buches «Der perfekte Mann», Zytglogge Verlag, 2004, CHF 36.–

mein Selbstwertgefühl schon ziemlich gelitten», sagt er.

Er spürt auch einigen Rechtfertigungsdruck, vor allem gegenüber Männern: «Viele glauben, ich sei durch Krankheit oder Arbeitslosigkeit in diese Rolle gezwungen worden. Dass wir diese Rollenaufteilung freiwillig gewählt haben, können viele nicht nachvollziehen.» Seit einigen Wochen nun vertritt Meyer eine Kollegin, die im Mutterschaftsurlaub ist, und arbeitet wieder 70 Prozent. Das verursacht zwar bei der Betreuung des Sohnes manchmal Probleme, aber er fühlt sich trotzdem markant besser. Sobald sich eine Gelegenheit bietet, will er sein Pensum deshalb wieder aufstocken: «50 bis 70 Prozent wären ideal. Ausserdem muss ich mir auch wieder mehr Freiräume für mich selber und die Partnerschaft schaf-

fen.» Sein Fazit: «Zu wenig Erwerbsarbeit ist genauso belastend wie zu viel.»

MÄNNER ARBEITEN ZU VIEL

Bei den meisten Männern schlägt das Pendel aber massiv auf die andere Seite aus. Sie arbeiten nicht nur in überwiegender Mehrheit Vollzeit, sie leisten auch massiv Überstunden. Eine Repräsentativumfrage der Fachhochschule Solothurn aus dem Jahr 2003 ergab, dass Angestellte in der Schweiz monatlich durchschnittlich elf Überstunden leisten, im Kader sind es gar 15, die in der Regel nicht kompensiert werden können. Laut einer Erhebung des Bundesamtes für Statistik leisten die Männer rund doppelt so viele Überstunden wie die Frauen. Bei den Branchen ist das Bank- und Versicherungsgewerbe unangefochtener Spitzenrei-

ter. Dort werden noch einmal rund doppelt so viele Überstunden geleistet wie im Branchendurchschnitt.

Das bleibt nicht ohne Folgen für die Gesundheit: Allein die Kostenfolgen von Stress belaufen sich in der Schweiz auf 4,2 Milliarden Franken. Den grössten Teil davon, nämlich 2,4 Milliarden Franken, tragen die Unternehmen in Form von Ausfallzeiten. Rund die Hälfte aller Angestellten, dieangaben, in den vergangenen zwölf Monaten oft gestresst gewesen zu sein, nahm ihre Gesundheit als schlecht wahr. Das hat eins zu eins Auswirkungen auf die Gesundheitskosten: Wer nicht gestresst ist, verursacht jährliche Gesundheitskosten von rund 650 Franken, jene 12 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung hingegen, die nach Eigendeklaration stark gestresst sind, kosten die Kranken-

kassen im Schnitt über 4300 Franken. Wer wegen eines Burnout-Syndroms ausfällt, so Norbert Thom, fehle im Schnitt 42 Tage bei der Arbeit, der Klinikaufenthalt schlage mit rund 25 000 Franken zu Buche.

Am eigenen Leib erfahren hat dies Herbert M.*. Der 45-jährige Zürcher war Abteilungsleiter bei einem Versicherungskonzern. Als massive Umstrukturierungen bevorstanden, arbeitete er über Monate hinweg bis zu 60 Stunden pro Woche. «Teils, weil wir personell unterbesetzt waren, teils aber auch aus Angst vor Kündigung», sagt er heute. Schlimmer noch als die eigentliche Arbeit empfand er aber die Tatsache, dass seine Gedanken fast pausenlos ums Büro kreisten. «Ich litt unter Schlaflosigkeit und war ständig gereizt. Für meine Familie war das keine leichte Zeit.» Er schleppte sich immer lustloser zur Arbeit, fühlte sich müde und ausgelaugt.

Sein Arzt verschrieb ihm dann eine Zwangspause, und er konnte zum ersten Mal seit langem wieder durchatmen. In dieser Zeit kam er zum Schluss, dass er in seinem bisherigen Arbeitsumfeld nicht zur Ruhe kommen könne und kündigte. Heute arbeitet er in einem KMU. Da der Lohn dort über 1500 Franken tiefer ist, mussten er und seine Familie den Lebensstandard zwar massiv nach unten korrigieren. Trotzdem hat sich dieser Schritt für ihn gelohnt: «Heute fühle ich mich wieder ausgeglichen. Das ist definitiv mehr wert als ein dickes Bankkonto.»

FIRMEN GEBEN GEGENSTEUER

Langsam aber, so Peter Meier vom Bereich Arbeitnehmerschutz des Zürcher Amtes für Wirtschaft und Arbeit, finde bei vielen Unternehmen ein Umdenken statt: «Immer mehr Firmen verstehen, dass Stress und Burnout sie wegen der vielen Absenzen sehr viel Geld kosten und reagieren mit so genannten Balancing-Programmen.» Konkret beinhalten solche Programme zum Beispiel flexible Arbeitszeitprogramme, Gesundheitschecks, kostenlose Entspannungsprogramme oder längere Auszeiten. Laut Meier kann Teilzeitarbeit ebenfalls zu einem ausgeglicheneren Leben beitragen, sei aber nicht zwingend nötig. «Wichtig ist vor allem, dass die Leute Sorge zu sich tragen», sagt er. «Die Work-Life-Balance ist sehr personenabhängig und kann unter Umständen auch mit einer 100-Prozent-Stelle gefunden werden. Aber sicher nicht, wenn jemand auf Dauer deutlich mehr als 100 Prozent arbeitet.»

Auch Daniel Huber, der für die Fachstelle UND Unternehmen in Sachen familienfreundliche Personalpolitik berät, konstatiert eine markante Zunahme der Bemühungen von Firmen in diese Richtung. «Vor allem in Deutschland und den USA ist das ein Riesenthema, aber auch in der Schweiz

wächst das Interesse.» Allerdings verberge sich dahinter aber oft auch Etikettenschwindel: «Viele Unternehmen hausieren mit dem Begriff Work-Life-Balance, um sich ein positives Image zu geben und sich bei der Personalrekrutierung Vorteile zu verschaffen. Konkret ist manchmal aber sehr wenig dahinter. Teilzeitarbeit zum Beispiel wird vor allem auf Kader-Stufe nur von sehr wenigen Firmen aktiv gefördert.»

Ein Betrieb, der viel in die Work-Life-Balance seiner Mitarbeitenden investiert, ist die Genossenschaft Migros Zürich (GMZ). Personalchef Urs Stolz betont, dass bei der GMZ theoretisch fast alle Mitarbeitenden die Möglichkeit hätten, Teilzeit zu arbeiten, auch die Kaderangestellten. Auf Kaderstufe werde von diesem Angebot allerdings kaum je Gebrauch gemacht. Lediglich zwölf von 280 Führungskräften arbeiten reduziert. Auf Mitarbeiterstufe ist Teilzeit verbreiteter. «Allerdings wird sie seltener gewünscht, als dies von uns aus möglich wäre.»

Unter Work-Life-Balance versteht Stolz allerdings weniger Teilzeitarbeit, sondern vielmehr ein «sinnhaftes, erfülltes Leben». Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat die GMZ eine Reihe von Massnahmen ergriffen: Unter anderem erhalten Väter im Jahr nach der Geburt ihres Kindes bis zu vier Wochen Vaterschaftsurlaub, und Kaderangestellte erhalten als Kompensation für Stress und Überstunden eine zusätzliche Ferienwoche. Diese kann, wenn gewünscht, über maximal acht Jahre hinweg kumuliert und für ein längeres Time-out verwendet werden. Nächstes Jahr plant Stolz zudem für sämtliche Lehrlinge der GMZ eine Sozialwoche, in der sich der Migros-Nachwuchs mit Fragen der Gestaltung von Partnerschaften auseinandersetzt.

KURSE FÜR MANAGER

Kernstück der Work-Life-Bemühungen bei der GMZ sind aber zahlreiche Kurse. Einen davon, der speziell auf Männer in Führungspositionen zugeschnitten ist, hat Urs Isler besucht. Über drei Jahre verteilt traf sich der 46-jährige Leiter der Dekorationsabteilung regelmässig mit der immer gleichen Gruppe, um sich angeleitet mit Themen wie Zeitmanagement, aber auch mit den eigenen Gefühlen auseinander zu setzen. «Am Anfang», erinnert er sich, «war es ziemlich ungewohnt, in einer Männerrunde über sich selbst zu sprechen, und einige Teilnehmer sind auch ausgestiegen.»

Mit zunehmender Dauer des Kurses merkte Isler aber, wie seine Ausgeglichenheit wuchs. «In erster Linie habe ich gelernt, besser zu planen und in meiner jeweiligen Aufgabe präsent zu sein», sagt er. Dies kommt ihm bei der Arbeit zugute, wo er kommunikativer geworden ist und besser delegieren kann als früher, aber auch im Privatleben: «Früher schleppte ich oft Prob-

leme und Arbeit mit nach Hause, heute gehört die Zeit daheim ganz der Familie.» Auch für sich selbst konnte Isler einen Gewinn erzielen: «Heute nehme ich mir regelmässig Zeit, um ins Hallenbad oder auf eine Mountainbike-Tour zu gehen. Diese kleinen Time-out-Inseln tragen stark zu meiner Zufriedenheit bei.»

Isler arbeitet nach wie vor 100 Prozent. Gegenüber seinen Mitarbeitenden aber ist er in Fragen der Arbeitszeitgestaltung bedeutend offener geworden. Erst kürzlich hat er einem der sechs ihm unterstellten Bereichsleiter, der gerade Vater geworden war, eine Reduktion des Arbeitspensums auf 80 Prozent bewilligt. Er ist überzeugt: «Früher hätte ich mich mit diesem Entscheid viel schwerer getan.»

*Name der Reaktion bekannt

Ich kenne zwar einige Väter, die einen Teil der Familienarbeit übernommen haben, aber keinen, der wie ich das zu seinem Lebensmittelpunkt gemacht hat. Als Hausmann ist man ein Exot. Das macht es schwer, ein befriedigendes soziales Netz aufzubauen. Ich finde zwar zu

vielen Müttern Kontakt, aber über oberflächlichen Babytalk gehen diese Beziehungen selten hinaus. Mit zunehmendem Alter meines Sohnes merke ich aber, wie meine Bewegungsfreiheit wieder wächst. Ausserdem bin ich langsam in meine Rolle hineingewachsen.

Christoph Meyer,
Vater und Präventionsfachmann
mit 30-Prozent-Anstellung
in der Suchtpräventionsstelle
Schlieren, und Cyrill



Weitere Informationen

Literatur

- ▷ **Manfred Cassens:** «Work-Life-Balance – Wie Sie Berufs- und Privatleben in Einklang bringen» Deutscher Taschenbuchverlag, 2005, CHF 16.80
- ▷ **Info-Schrift 7:** «Arbeitszeit – flexibel und reduziert»
- ▷ **Info-Schrift 13:** «Beruf und Familie vereinbaren» Beide Info-Schriften können bestellt werden unter angestelltenpolitik@kvschweiz.ch oder KV Schweiz, Angestelltenpolitik, Postfach 1853, 8027 Zürich oder Fax: 044 283 45 70. Mitglieder erhalten Einzel Exemplare kostenlos, Nichtmitglieder bezahlen CHF 15.–

Internet

- ▷ **www.fairplay-at-work.ch** Zahlreiche Tipps für Unternehmen und Väter, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Unter anderem findet sich auf der Homepage ein Gesprächsleitfaden für Männer, die ihr Arbeitspensum reduzieren wollen.
- ▷ **www.topsharing.ch** Homepage des vom Eidg. Büro für Gleichstellung unterstützten Projekts zur Förderung von Jobsharing auf Kaderstufe. TopSharing geht demnächst mit einer Veranstaltung auf Tournee: Konkrete Daten finden Sie auf der Internet-Seite.
- ▷ **www.und-online.ch** Die Fachstelle für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit hält zahlreiche Tipps für Firmen, Privatpersonen, Fachleute und Bildungsinstitutionen bereit.