

WENN TEILZEIT ERWERBSTÄTIGE MÄNNER NICHT MEHR ALS EXOTEN GELTEN

Von Trix Angst. Teilzeitarbeit ist weiblich. Teilzeit erwerbstätige Männer sind die Ausnahme. Damit Teilzeitarbeit männlicher wird, braucht es mutige Männer und Unternehmen, die ihnen Teilzeitstellen genauso ermöglichen wie den Frauen. Und es braucht veränderte Rollen- und Familienbilder in unseren Köpfen.

Väter, die mit ihren Kindern unter der Woche auf einem Spielplatz spielen, kennen die Blicke, die auf ihnen ruhen und bedeuten: Was macht der denn hier? Er hat vermutlich den Job verloren und ist nur deshalb mit den Kindern anzutreffen ... Männer, die ihre Rolle als Vater aktiver gestalten als es ihre Väter taten, können zig solcher Musterchen erzählen.

Hürden über Hürden. In unserer Gesellschaft leben zwei von drei Familien mit Kindern unter sieben Jahren im traditionellen bürgerlichen Familienmodell (Mann Vollzeit erwerbstätig, Frau nicht erwerbstätig) oder im modernisierten bürgerlichen Familienmodell (Mann Vollzeit und Frau Teilzeit erwerbstätig). Da fallen Männer, die sich anders verhalten, auf. Und wenn wir Menschen etwas sehen oder erleben, das unseren Erfahrungen und Werten widerspricht, dann sind wir irritiert und versuchen uns einen Reim darauf zu machen. Laut aktuellen Zahlen des Bundesamts für Statistik arbeiten 14 Prozent der Männer Teilzeit, 5 Prozent in einem Beschäftigungsgrad unter 50 Prozent und 9 Prozent zwischen 50 und 89 Prozent. Die Anteile wachsen seit Jahren nur langsam. Umfragen zeigen jedoch, dass viele Männer ihr Arbeitspensum reduzieren möchten – sie fordern dies am Arbeitsplatz allerdings nicht ein. Denn Teilzeit erwerbstätige Männer sind mit vielen Vorurteilen konfrontiert: Kolleginnen und Kollegen belächeln sie als Pläuschler, Vorgesetzte sprechen ihnen Ambition und Engagement im Job ab, und in vielen Unternehmen kommen sie weder für Führungspositionen noch für Beförderungen in Frage. Hinzu kommen praktische Unwägbarkeiten: dass bei einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit Aufgabenumfang und Arbeitslast nicht reduziert werden und für weniger Lohn weiterhin gleich viel geleistet werden muss; oder dass die Lohneinbusse und damit das Loch in der Familienkasse durch ein erhöhtes Arbeitspensum der Partnerin oder des Partners oft nicht ausgeglichen werden kann.

Alte Denkmuster auflösen. Männern fehlt es an Vorbildern, die ganz selbstverständlich und unspektakulär in Beruf und Familie tätig sind. Und wenn es ein Mann tut, dann macht er damit Schlagzeilen: «Teilzeit-CEO wird ausgezeichnet» titelte die Appenzeller Zeitung, als die Rico Sicherheitstechnik AG 2012 den «PlusPlusAR»-Preis für Familienfreundlichkeit erhielt. Daniel Zellweger, Geschäftsführer und Miteigentümer der Rico Sicherheitstechnik AG, meinte dazu lakonisch: «Ich hoffe, mein heute 17 Monate alter Sohn wird einst darüber lachen, wofür ich heute diesen Preis bekommen habe.» Männer, die eine der raren Teilzeitstellen ergattern, sind oft Projektverantwortliche oder Stabsangestellte. Führungs- oder Leitungsfunktionen in Teilzeit sind in vielen Unternehmen unvorstellbar. Zugrunde liegen Befürchtungen wie «Was tun die Mitarbeitenden, wenn der Chef nicht da ist?» und Glaubenssätze wie «Führung ist unteilbar». Doch wer sagt denn, dass jemand mit einem 60-Prozent-Pensum drei Tage pro Woche anwesend und zwei Tagen abwesend sein

muss? Es lohnt sich, die gewohnten Denkmuster zu verlassen. Wer 60 Prozent erwerbstätig ist, könnte sehr wohl auch von Montag bis Freitag präsent sein – einfach an fünf bis sechs anstatt acht Stunden pro Tag. So könnte ein ideales Arbeitszeitmodell für einen Familienvater aussehen, der Engpässe bei der Kinderbetreuung an Randzeiten abzudecken hat. Die Erfahrung zeigt, dass sich Männer, die ihr Arbeitspensum reduzieren möchten, gut auf das Gespräch mit der vorgesetzten Person vorbereiten müssen. Die Vorteile einer Teilzeitanstellung sind hervorzuheben und Lösungsansätze bereitzuhalten, um Nachteilen wie Mehraufwand in der Kommunikation oder Organisation zu begegnen. Wer mit konkreten und kreativen Ideen in die Verhandlung steigt, hat gute Karten in der Hand.

Flexible Arbeit. Die Vielfalt von Arbeitszeitmodellen und von flexiblen Arbeitszeiten aufzuzeigen, das ist das Ziel von «Flexwork», einer Kampagne des Versicherungskonzerns AXA Winterthur. In TV-Spots und auf flexwork.axa.ch werden Teilzeitangestellte prominent in Szene gesetzt: Frauen und Männer, junge und ältere Angestellte, Vorgesetzte und Mitarbeitende. Die Gründe für eine flexible Anstellung reichen von Familienarbeit über zeitintensive Hobbys bis zur Vorbereitung auf die Pensionierung. Flexwork ist Teil der Unternehmenskultur; unter anderem dafür hat die AXA Winterthur das Prädikat «Familie UND Beruf» der Fachstelle UND erhalten. Die Botschaft der AXA Winterthur ist klar: Teilzeitarbeit und flexibles Arbeiten sind im Unternehmen für alle Angestellten auf allen Stufen ganz selbstverständlich möglich. Und erst wenn diese Selbstverständlichkeit Schule macht, werden Teilzeit erwerbstätige Männer nicht mehr als Exoten angesehen.

Ganze Männer machen Teilzeitkarriere

Weitere Informationen zum Thema finden Sie auch beim Projekt «Der Teilzeitmann», einer vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann finanzierten Kampagne, die den Anteil teilzeitarbeitender Männer erhöhen will. www.teilzeitmann.ch

Trix Angst (47) ist Arbeits- und Organisationspsychologin. Sie berät bei der Fachstelle UND Unternehmen, die familienfreundlicher werden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben fördern wollen. www.und-online.ch

