

Factsheet (1)

Mann und Arbeit

Anreize für Teilzeit-Arbeit!

Weil Teilzeit-Männer mehr bringen – für Unternehmen, Familie und Gesellschaft.

Flexible Arbeitszeitmodelle – auch für Kader!

Weil ganze Männer nicht Tag und Nacht schuften wollen.

Unternehmensethik statt Bereicherungsmentalität.

Weil nur Weitsicht und Bodenhaftung nachhaltigen Ertrag sichern.

Problematik

„Wenn Eltern die gewünschte Balance zwischen Arbeit und Familienleben nicht verwirklichen können, bremst dies auch die wirtschaftliche Entwicklung, indem das Arbeitskräfteangebot von Eltern vermindert wird. Es ist offensichtlich, dass der Rückgang der Geburtenrate sich auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot auswirken wird und ebenso auf die nachhaltige finanzielle Sicherung der Systeme der Sozialen Sicherheit“, schreiben das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) und das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) 2004 in ihrem Bericht 1d zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (S. 6).

Noch drastischer formuliert es der Journalist Beat Kappeler im Buch „Die neue Schweizer Familie“ (2004): „Unsere europäische Gesellschaft blickt geradeaus ins schwarze Loch ihres Aussterbens und kann trotzdem die jungen Männer nicht zur Rollenrevolution bewegen“.

Tatsächlich hat die traditionelle Rollenteilung volkswirtschaftlich, betriebswirtschaftlich und gesundheitlich desaströse Folgen. männer.ch versteht sich als Teil einer Allianz, welche Männer und Väter ermutigen möchte, zukunfts-taugliche Rollenmodelle zu leben und die zu beschreibenden Negativspiralen umzudrehen.

Volkswirtschaftliche Ebene: Obwohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist, wenden Männer immer

noch nur etwa halb so viel Zeit für Familien- und Hausarbeit auf wie Frauen. Kinder bedeuten für Frauen einen Karriereknick, für Männer nicht. Die Folge: Immer mehr immer besser ausgebildete Frauen entscheiden sich immer später für Kinder- oder verzichten zugunsten der Karriere ganz darauf. Mit dem dadurch entstehenden Geburtenrückgang setzt ein verhängnisvoller Kreislauf ein: Die arbeitstätige Bevölkerung wird immer kleiner und muss eine immer grössere Rentenlast für eine immer grössere Zahl Pensionsberechtigter tragen. Unter der steigenden Arbeitslast der immer weniger Arbeitenden leiden immer mehr ArbeitnehmerInnen und verursachen immer höhere Kosten für IV und Sozialhilfe. Das Volkseinkommen sinkt, der Abgabendruck steigt – und die gesamte Volkswirtschaft stagniert. Dieser negative Kreislauf kann durchbrochen werden, wenn die Verantwortung für Kinder zuverlässig partnerschaftlich geteilt wird. Dafür müssten die jungen Väter zumindest während der ersten Lebensjahre der Kinder 50 Prozent Anteil an der Erziehungs- und Hausarbeit übernehmen. Konkret müssten sie dafür jeden Tag nur gerade eine Stunde weniger erwerbstätig sein und dafür eine Stunde mehr für die Familie aufwenden. „Nur wenn junge Väter Windeln wechseln, gibt es künftig genügend Rente“, bringt Beat Kappeler diese komplexen Wechselwirkungen auf den Punkt.

Betriebswirtschaftliche Dimension: „Es scheint sinnvoll zu sein, den Mitarbeitenden eine adäquate Work-Life-Balance zu ermöglichen, da sonst längerfristig die zentrale Humanressource weniger leistungsfähig ist. Und daran kann kein Unternehmen interessiert sein.“ Dies schreibt die NZZ in ihrer Ausgabe vom 15. Juni 2005.

Tatsächlich: Einseitige Arbeits- und Leistungsorientierung bei fehlendem (familiärem, sozialem, sportlichem etc.) Ausgleich schadet dem Betrieb. Gestresste ArbeitnehmerInnen machen mehr Fehler, leisten pro Zeiteinheit weniger, sind öfter krank und haben mehr Fehlzeiten; sie sind weniger motiviert und belastbar. Gesunde ArbeitnehmerInnen helfen dem Betrieb, Kosten zu sparen. Die Arbeitsleistung nimmt nicht proportional zur Arbeitszeit zu. Der Grenznutzen nimmt ab einer bestimmten Stundenzahl vielmehr ab und kann sogar negativ werden. Im Extremfall der Arbeitssucht arbeitet der Arbeitnehmende die ganze Zeit, ohne noch echten Mehrwert zu schaffen.

Die Ergebnisse, wie produktiv familien- und gesundheitsorientierte Personalpolitik ist, liegen auf dem Tisch. Sie sprechen eine klare Sprache: Die Unternehmen haben ein ökonomisches Interesse an Berufsmustern, in denen familiäre und andere ausserbetriebliche Engagements Platz haben. Bloss setzen die Unternehmen in diesem Punkt das Profit-Prinzip nicht um. Alte Rollenbilder stehen im Weg.

Gesundheitliche Dimension: Vom Alkoholkonsum bis zur Raserei: Männer liegen in allen Statistiken risikoreichen Verhaltens vorn. Das ist nicht naturgegeben, aber auch kein Zufall: Gesundheit und Sorgfalt sind mit einem traditionell „männlichen“ Lebensstil unvereinbar, weil der ungesunde Lebensstil ein zentraler Pfeiler von traditioneller „Männlichkeit“ ist. Die Verantwortung für ihre Gesundheit nehmen traditionelle Männer nicht selber wahr; sie delegieren sie an ihre (weiblichen) primären Bezugspersonen. Männer haben ein normatives Verständnis von Gesundheit: Solange ein „richtiger Mann“ nicht krank ist, bezeichnet er sich als gesund. Männer sind weniger in der Lage, familiäre und soziale Netzwerke zu mobilisieren; soziale Deprivation und Erwerbslosigkeit trifft sie härter. Die Folge: Männer sterben im Schnitt fünf Jahre früher als Frauen (dieser Unterschied existierte vor hundert Jahren nicht!), sterben fünf Mal häufiger an Lungenkrebs, dreimal häufiger bei einem Verkehrsunfall oder durch Suizid.

Zahlen und Fakten

Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern beträgt in der Privatwirtschaft 21%, in der Bundesverwaltung 10%. 15% der Vollzeit erwerbstätigen Frauen haben einen Lohn bis maximal 3000 Franken netto im Monat. Bei den Männern sind es nur 2.7%.

Frauen arbeiten durchschnittlich 31 Stunden pro Woche für Haus und Familie, Männer 17 Stunden. Trotz einseitiger Aufgabenverteilung arbeiten Männer und Frauen unter dem Strich (bezahlt und unbezahlt) etwa gleich viel.

11% der Familienhaushalte und 17% der Einelternhaushalte nehmen externe Kinderbetreuung in Anspruch. Diese Aufgaben werden mehrheitlich von der Familie oder Verwandtschaft übernommen (56%). Betreuungsformen wie Tagesmutter, Kinderhort usw. machen nicht einmal einen Drittel aus (28%). (Quelle für alle Angaben: Bundesamt für Statistik. Auf dem Weg zur Gleichstellung? Dritter statistischer Bericht, 2003.)

Was wir nicht wollen

Neue Einseitigkeit und Rollenzwänge: Die Lösung ist nicht, dass Frauen Karriere machen *müssen* – und Männer Hausmänner werden *müssen*.

Abwertung klassisch „männlicher“ Eigenschaften und Lebensläufe: Ausserhäusliche Arbeit ist ein wichtiges Standbein der Identität. Sie darf durchaus auch dominant sein. Work-Life-Balance heisst nicht, dass man sich nie mit (über)vollem Einsatz auf eine Aufgabe stürzen soll. Balance meint, dass sich über einen längeren Zeitraum alle Potenziale in einer geeigneten Form entfalten können.

Was wir wollen

Unternehmen sollen konsequent unternehmerisch denken und handeln – und die wissenschaftlich bestens abgestützte Tatsache umsetzen, wonach balancierte Arbeitnehmer leistungsfähiger, produktiver und profitabler sind. Das heisst konkret:

1. Flexible Arbeitszeitmodelle (auf Ebene Wochen- und Jahresarbeitszeit)
2. Schaffung von Teilzeit- und Job-Sharing-Modellen – auch auf Kaderstufe
3. Anspruch auf Wiederanstellung nach Familienpause
4. Vaterschaftsurlaub
5. Variable Wahl des Arbeitsorts, Bereitstellen flexibler Arbeits- und Kommunikationsmethoden
6. Aktive Förderung familienorientierter Vereinbarungen
7. Anerkennung von Erfahrungen in der Kindererziehung als berufliche Qualifikation
8. Einrichtungen für betriebsinterne Kinderbetreuung
9. Aktive Gesundheitsförderung
10. Betriebliche Sozialberatung

Unabhängig des Geschlechts soll jeder und jede den Beruf ausüben, der am besten passt. Der Fulltime-Hausmann ist genauso zu akzeptieren wie die LKW-Fahrerin, der Kindergärtner, die Managerin, der Chefarzt oder die Fulltime-Hausfrau. Der Grundsatz ist: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

Der Koordinationsabzug bei der PK (2. Säule/ BVG) muss abgeschafft oder bei Teilzeitarbeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad reduziert werden.