

Klischees treffen auf neue Lebensmodelle

Die Technologie-Chance

Kinder sind ein Abenteuer – die Organisation der mütterlichen Berufstätigkeit nicht minder. Neue Familienmodelle und Techniken verändern die Schweiz.

von Silvia Finke (*)

«Mitzuerleben, wie Kinder heranwachsen, ist eine grosse Freude. Man erkennt an ihnen seine eigenen Fehler und die Tugenden seiner Frau, was eine ausgesprochene stabilisierende Wirkung auf die Ehe haben kann.» (Peter Ustinov) Diese Einschätzung von Peter Ustinov teilen wahrscheinlich viele Schweizer. Und sie sind mehrheitlich sicherlich dankbar, dass der grösste Teil der Erziehungsarbeit immer noch von den Frauen geleistet wird. Das Bild einer traditionellen Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau, zwischen Beruf und Familie, ist in der Schweiz stark verankert. Das hat oft auch «familienexterne» Gründe: Gerade im städtischen Umfeld gibt es z. B. immer noch zu wenige Betreuungsplätze für Kinder berufstätiger Eltern. Bei Kleinkindern bis 18 Monate ist die Situation noch einmal problematischer, obwohl es gute Ansätze gibt.

Zulasten der Frau

Die Erwerbsquote der Frauen in der Schweiz hat sich seit Anfang der 90er-Jahre bei 60% eingependelt (Quelle EVE), die der Männer liegt bei ca. 75%. Ganz anders sieht es ab ca. 25 Jahren, in der Familiengründungsphase (30–44 Jahre) und kurz vor dem Rentenalter aus: Die Erwerbsquoten sind signifikant unterschiedlich – ein deutliches Zeichen, dass sich die Frauen der Kindererziehung oder Hilfsdiensten für ältere Ange-

hörige widmen und dafür beruflich kürzer-treten, sich manchmal sogar (vorübergehend) aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

Wer Kinder haben und trotzdem weiter arbeiten möchte, muss in der Regel eine logistische Meisterleistung erbringen. Arbeiten in Teilzeit ist ein möglicher Weg, alle Rollen «unter einen Hut» zu bekommen. Die neuen Technologien unterstützen die Frauen hier zwar, ein Jonglieren aller Ansprüche ist aber immer noch nötig. Dazu gehören insbesondere die des Unternehmens, das sich mit seinen Prozessen auf die Besonderheiten von Teilzeitarbeitenden einstellen muss.

Mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Schweizer Frauen hat diesen Weg gewählt. In 45% der Haushalte mit Kindern arbeitet der Mann Voll- und die Frau Teilzeit, in 37% dieser Haushalte finanziert der Mann die Familie. Damit haben 82% der verheirateten Frauen mit Kindern kein oder nur ein anteiliges Einkommen. (Ergebnisse der aktuellsten Studie 2009 des Bundesamtes für Statistik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. BFS, Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten.)

Teilzeitarbeit mit Perspektiven

Teilzeitarbeit bietet zwar auf der einen Seite die Möglichkeit, andere Arbeiten wie z. B. Kinder- oder familiäre Altenbetreuung zusätzlich zu übernehmen. Auf der anderen Seite bezahlt die zumeist weibliche Teilzeitarbeiterin dieses Engagement mit nicht genutzten Entwicklungs- und Karrierechancen. Ganz zu schweigen von dem Potenzial, auf das Unternehmen nicht vollständig zurückgreifen können. Es gibt Unternehmen, die hierauf bereits reagiert haben: die Schweizer Raiffeisen Gruppe verankerte Diversity in

ihren Leitlinien der Führungskultur. Zudem kreieren ihre Standards wie ein garantierter Wiedereinstieg bei mindestens 60%, die Möglichkeit, Führungspositionen zu teilen (2 x 60% = 100%) sowie die passende Infrastruktur, das richtige Klima, um Familie und Unternehmen gleichzeitig gerecht zu werden. Ein Unterbruch der Karriere ist nicht nötig.

Moderne Technik als Chance

Generell unterstützen moderne Technologien gesellschaftliche Veränderungen. Durch Virtualisierung kann man immer und von überall aus auf die Unternehmensdaten zugreifen. Egal, über welches Endgerät gearbeitet wird, die Daten verbleiben geschützt unter Kontrolle des Unternehmens. Arbeiten von zu Hause oder unterwegs ist so gefahrlos möglich. Für Mütter sicherlich ein gangbarer Weg und für Väter eine Möglichkeit, ebenfalls mehr Zeit für die Familie einsetzen zu können.

Neben den reinen «Zugriffs- und Sicherungstechnologien» bietet die moderne Arbeitswelt weitere unterstützende Technologien. Videokonferenzen, die im besten Fall eine reale Konferenzatmosphäre simulieren, ermöglichen eine face-to-face-Zusammenarbeit, egal, wo die Beteiligten sind. Und per Instant Messaging kann man eben «ins Büro gegenüber»



Silvia Finke

rufen – auch wenn dieses Kilometer entfernt ist. Damit wird eine fast reale Bürosituation geschaffen. «Gerade KMU haben eine enge Beziehung zu ihren Mitarbeitern und kennen deren Situation. Gleichzeitig

baut sich oft ein Vertrauensverhältnis auf, das flexible Lösungen ermöglicht. Bei grösseren Betrieben sind es oft die Kunden, die wenig flexibel sind. Bezahlbare Krippenplätze, die in der Schweiz noch nicht in genügendem Masse zur Verfügung stehen, würden diese Situation entspannen», erklärt Dr. Maggie Graf, Leiterin der Abteilung Grundlagen, Arbeit und Gesundheit des Seco.

Andere Länder machen es vor

Ist die Technik am Ende wirkliche die grösste Chance, Familie und Beruf zu vereinbaren oder müssen sich Frauen noch immer zwischen Beruf und Familie entscheiden? Müssen sie drastische Einbussen beim Lebensstandard hinnehmen für den eigenen Nachwuchs oder die Betreuung der betagten Eltern? Nein. Es gibt auch gesellschaftliche Möglichkeiten, die Familie und Karriere vereinbar machen.

Ein interventionistischer, grosszügiger Staat, der positive Rahmenbedingungen schafft (z. B. Kanada, Skandinavien), unterstützt die Frauen genauso wie ein flexibler, offener Arbeitsmarkt (z. B. USA). In beiden Systemen steigen übrigens die Geburtenraten.

Kanada und Skandinavien bieten den Frauen einen einjährigen Mutterschaftsurlaub, den Männern mehrwöchigen Vaterschaftsurlaub, genügend und erschwingliche Plätze zur Kinderbetreuung (die auf die Arbeitszeiten der Eltern Rücksicht nehmen), eine für Familien attraktive Steuerpolitik. Auch unser Nachbarland Frankreich ist auf einem guten Weg. Da hier aber ausreichend Hortplätze fehlen, warten die Mütter häufig die Schulphase ab, um wieder voll in den Beruf zurückzukehren.

Noch ist es in der Schweiz nicht so weit und dem Wunsch, ein Kind zu bekommen, steht neben dem Abenteuer «Erziehung eines Menschen» ein gleich spannendes Abenteuer «Logistik zwischen Kindsverhalten, Krippen und Besprechungsterminen» gegenüber.

(*) Silvia Finke ist Consultant bei Knobel Corporate Communications AG (www.knobel.ch).